

# USOA

Boletín informativo nº 10 \* Trimestre III - Año 2.001

**Del sindicato L.S.B. - U.S.O. para l@s emplead@s públic@s  
de la Administración Periférica del Estado en Euskadi.**

## SUMARIO

### ?? EDITORIAL:

- Retribuciones variables en la seguridad social**.....pag.2
- \* **Plan de Pensiones para la Función Pública**.....pag.4
- \* **Funcionarios, funcionarias y funciones**.....pag.5
- \* **I.S.M.: Una de avestruces**.....pag.7
- \* **Breves: Dimisión en la Tesorería** .....pag.8
- \* **Limpieza en la Subdelegación**.....pag.9

### Nuestros teléfonos

Miguel Angel Edilla.....944967314  
José Luis Fernández.....944961475  
Julia Diez.....944128411  
Mertxe Mangado.....944761317  
José Luis Cantero.....944284500  
José Luis Vizcaino.....944126100  
José Ignacio Durán.....605720588  
Carmen Valdés.....619466588

Bilbao: c/ Pablo Picasso Nº2...944441666  
Vitoria:c/ Palencia, 24 Bajo....945271788  
Donostia: c/ San Bartolomé 8..943421044

## U.S.O.: DEBE ABRIRSE UN DEBATE SOBRE EL PLAN DE PENSIONES DE L@S EMPLEAD@S PÚBLIC@S

USO afirma que debería abrirse un debate sobre la necesidad de formalizar un plan de pensiones para l@s emplead@s públic@s "se desconocen qué propuestas se plantean, cómo va a afectar a los empleados públicos en sus retribuciones y en qué medida será idéntico el plan en Comunidades Autónomas o Administración Local".

La propuesta retributiva que ha formalizado el Gobierno resulta una vez más ridícula, según los representantes de U.S.O. "Proponer, de nuevo, un 2% de aumento salarial cuando el I.P.C. interanual esta en el 3'7% y el de enero a agosto en el 3'6% no tiene mucho sentido teniendo en cuenta las enormes pérdidas de poder adquisitivo que ha sufrido el sector".

### EDITORIAL:

#### **Retribuciones variables en la Seguridad Social.**

En una comparecencia en el Congreso de los Diputados el 22 de mayo de 2001, el Ministro de Administraciones Públicas ha manifestado que el gobierno considera conveniente estudiar nuevas fórmulas de retribución para nosotros. Seguro que el Ministro tiene en mente la retribución variable, es decir la Productividad, que para todos nuestro jefes parece la fórmula que lo va a arreglar todo, ya que parece que ahora no queremos trabajar y que en cuanto nos den la productividad (quitándonoslo del sueldo fijo) vamos a trabajar como mulas. También dice, que le preocupa que haya un exceso de discrecionalidad en el reparto de esas productividades

### Subdelegación en Bizkaia

Cuando un superior obliga a un trabajador o trabajadora a realizar funciones que no le corresponden estamos ante un caso de abuso de autoridad.

Cuando ese superior además genera un ambiente laboral de rechazo hacia el o la subordinada, estamos ante un caso de abuso

## **¿RETRIBUCIONES VARIABLES?**

En una comparecencia en el Congreso de los Diputados el 22 de mayo de 2001, el Ministro de Administraciones Públicas ha manifestado que el gobierno considera conveniente estudiar nuevas fórmulas de retribución para nosotros. Seguro que el Ministro tiene en mente la retribución variable, es decir la Productividad, que para todos nuestro jefes parece la fórmula que lo va a arreglar todo, ya que parece que ahora no queremos trabajar y que en cuanto nos den la productividad (quitándonoslo del sueldo fijo) vamos a trabajar como mulas. También dice, que le preocupa que haya un exceso de discrecionalidad en el reparto de esas productividades. Pero parece que no le preocupa en exceso.

Es curioso, todos nuestros jefes están encantados con esta nueva forma de retribución que se avecina y es que, que más quieren que poder premiar a quien ellos consideran buenos trabajadores y poder penalizar a quien ellos consideran maulas. Tendremos que ser muy pelotas si queremos llegar a fin de mes, pues con el sueldo y los escasos complementos que no son productividad no se si algunos podremos dar de comer a la familia el año que viene.

De todas formas y sin necesidad de mirar mucho al futuro, hoy en día, en la Tesorería General de la Seguridad Social, si miramos nuestras nóminas están llenas de conceptos de productividad que cualquier día se pueden convertir en discrecionales ya que la productividad en si misma siempre indica un cierto grado de discrecionalidad. Hoy en nuestros salarios (en los nuestros y en los de nuestros jefes) hay:

- Productividad por mayor vinculación (1.1)
- Productividad por mayor dedicación (1.2) (40 horas)
- Productividad por desempeño de tareas específicas o por exigencia de mayores cargas de trabajo que las normales (21 ó 22 apartados)
- Productividad por rendimientos individuales excepcionales. (1.4)
- Productividad por cumplimiento de Objetivos (1.5) Dentro de esta está ese 30% de mejora que nuestros jefes se reparten entre ellos y algunas migajas para nosotros para que estemos callados. O sino, que explicación tiene que algunos Directores de Administración, Subdirectores y otros hayan cobrado ya hasta tres veces (que para los jefes supone algo más que un aguinaldo).
- Productividad media por complemento de destino (Para C, D y E)
- Productividad UREs
- Productividad Letrados y jefes de asesoría

Además de estas productividades (que seguro que falta alguna) existen varios complementos del sueldo como el de destino, específico, complemento regulador, etc. Que están destinados a que nuestras pagas extraordinarias se parezcan mas a la paga de un quinceañero que a un verdadero sueldo.

¿Cuánto de lo que cobramos está dentro del concepto de productividad?

En la siguiente hoja hay un cuadro con ejemplos (pues aquí cada uno cobra una cosa distinta) tomados al azar un Puesto de trabajo nivel 12 grupo D, un Jefe de equipo nivel 15 grupo D, un jefe de negociado nivel 18 grupo C, un jefe de área nivel 22 grupo C, un director de administración nivel 24 grupo B, un subdirector provincial nivel 28 grupo A y un Director provincial nivel 30 grupo A. De todos ellos hemos excluido los trienios por ser una miseria, el complemento regulador y algunas productividades como la de tareas específicas que algunas personas cobran, aunque generalmente suelen ser de pequeña cuantía y a todos les hemos incluido en la productividad por mayor vinculación para los niveles 30, 28 y 24 y la productividad de mayor dedicación para el resto (aunque en éste último caso el tenerla o no tenerla depende en mucho de la discrecionalidad de nuestros jefes). Con ello lo que se pretende es que se vea que porcentaje de sueldo es productividad. También hemos entendido que

ninguno de ellos estaba en una URE ni pertenecía a la Asesoría Jurídica para no ampliar más el abanico salarial.

**CUADRO COMPARATIVO DE LO QUE SUPONE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE**

Nivel	12	15	18	22	24	28	30
Grupo o Cuerpo	D	D	C	C	B	A	A
Sueldo	85.052	85.052	104.017	104.017	139.540	164.410	164.410
Paga Extra	14.175	14.175	17.336	17.336	23.256	27.401	27.401
C.Destino	38.751	48.792	58.830	75.976	86.869	124.050	144.368
C.Específico(1)	15.137	21.578	24.706	35.107	65.892	82.800	149.015
Prod.Media	19.104	22.136	23.713	23.713			
Prod.1.1					57.708	78.410	89.611
Prod.1.2	35.413	39.349	44.594	51.150			
Cum.Obj.(2)	15.165	18.463	19.918	22.690	34.085	83.797	116.000
Total sin prod.	138.940	155.422	187.553	215.100	292.301	371.260	457.793
Total Prod.	69.682	79.948	88.225	97.553	91.793	162.207	205.611
<b>Total Bruto</b>	<b>208.622</b>	<b>235.370</b>	<b>275.778</b>	<b>312.653</b>	<b>384.094</b>	<b>533.467</b>	<b>663.404</b>
%Produc (3)	50,15%	51,44%	47,04%	45,35%	31,40%	43,69%	44,91%

(1) Los complementos específicos varían entre las 15,137 y las 331,632 Pts/mes

(2) Datos tomados de lo cobrado correspondiente al año 2000 salvo para el nivel 30 que es estimación tomando los datos de 1999 que son los últimos que tenemos disponibles

(3) Porcentaje que supone la productividad en su sueldo bruto mensual

Estos datos han sido tomados de funcionarios de la Tesorería General de la Seguridad Social de Bizakaia

Aunque por ejemplo, la productividad por objetivos que aquí aparece depende mucho de que ese año se haya cobrado el famoso 30% o no, para hacerse una idea vale. Como se puede ver actualmente y en la mayoría de los casos (sobre todo en los niveles bajos), los conceptos de productividad suponen casi el 50% de lo que ganamos.

Si el incremento salarial va con respecto al IPC previsto y dicho incremento se aplicará a todos los conceptos retributivos **de carácter fijo** y periódico para los funcionarios. ¿Qué pasaría si los conceptos de carácter fijo no fueran ninguno de productividad?. Este año todavía no se ha incrementado la productividad media ni las otras. ¿Se va a incrementar?

Lo que nos puede ocurrir en un futuro no muy lejano es que el sueldo y trienios tiendan a la mínima expresión, con lo que desaparecerá la paga extraordinaria. Además como los futuros incrementos (siempre sobre el IPC previsto) lo serán sólo en la parte fija, sólo se subirá la mitad del sueldo, o lo que es lo mismo, nos subirán la mitad del IPC previsto. Además la otra mitad del sueldo dependerá de lo bien que le caigas al jefe y de que parezca que trabajas bien (sólo que parezca). ¡¡UN CHOLLO!!.

“Otro cualquiera en mi caso, se hubiera echado a llorar, yo, cruzándome de brazos, dije que me daba igual”.

¿¿HASTA CUANDO NOS VAN A TOCAR LOS ..... SALARIOS??

## LA ADMINISTRACION QUIERE UN PLAN DE PENSIONES PARA NUESTRO BIEN

La Administración, desinteresadamente, quiere modificar nuestra comprensión errónea de una vida fácil, llena de nocturnidad y cachondeo, por lo que se presta solícita a administrar nuestras bulliciosas nóminas, repletas de números y de euros que se salen del papel, para recogerlos ordenadamente antes de que caigan en nuestras despilfarradoras manos y darles así, un destino más serio y acorde con los tiempos venideros.

Para que nadie haga el ganso pretende atar bien los cabos sueltos buscando el consenso con determinados sindicatos que cobrarán una pequeña comisión de control, y así éstos, jubilados, una vez más no escatimarán medios para dar un currito a todo empleado público salido de madre y de padre.

Además, para desterrar cualquier suspicacia ahí van por delante más de ciento ocho millones de euros para solo unos quinientos mil empleados públicos. Ahí es nada. Por lo tanto, que nadie piense en **subidas** de ningún tipo. De ningún tipo. A buen entendedor pocas palabras bastan.

Curiosamente nadie había pedido un Plan de estas características, excepto algún pequeño colectivo del grupo A.

Y es que el mundo es redondo y no hay quien lo cambie. Y es que España va como va. Dentro de la propia Administración hay gente muy preparada y siempre lista para gestionar un Plan de Pensiones. No hace veinte años aún existían ciertas mutualidades que funcionaron muchos años hasta que dejaron de hacerlo, como hoy día ha estado marchando a tope Gescartera y tantos otros. Ya lo dice el lema: “Durante la época de la recaudación todo marcha a la perfección”, pero luego.....?. Haciendo cábalas llegamos a la conclusión que la culpa no la tiene el cha-cha-cha sino la desintegración del átomo que es muy inestable en forma de papel moneda. Científicamente comprobado. Dicen que de los escarmentados nacen los avisados pero como nadie escarmienta en cabeza ajena, a perro flaco todas son pulgas.

Para los duros de mollera aún queda un dato para terminar de convencerles: El dinerillo que se ve y no se toca puede ser deducible en el I.R.P.F. Un chollo. Y alguno se preguntará ¿Hay obligación de suscribir el Plan? .- A esto hemos de indicar que legalmente no pero quien no se adhiera pierde su parte en esa extraordinaria aportación desinteresada que nadie sabe de donde va a salir. Tal vez de los fondos de Acción social, tal vez de unos IPCs que no se terminan de recuperar, de unas RPTs que dan para atrás. Tonterías y memeces. Siempre con la misma canción.

# **U.S.O.: DEBE DE ABRIRSE UN DEBATE SOBRE EL PLAN DE PENSIONES DE LOS FUNCIONARIOS**

USO afirma que, hoy que se reúne la Mesa General de la Función Pública, debería de abrirse un debate sobre la necesidad de formalizar un plan de pensiones para los funcionarios "se desconocen qué propuestas se plantean, cómo va a afectar a los empleados públicos en sus retribuciones y en qué medida será idéntico el plan en Comunidades Autónomas o Administración Local".

La propuesta retributiva que ha formalizado el Gobierno resulta una vez más ridícula, según los representantes de U.S.O. "Proponer, de nuevo, un 2% de aumento salarial cuando el I.P.C. interanual en el 3'7% y el de enero a agosto en el 3'6% no tiene mucho sentido teniendo en cuenta las enormes pérdidas de poder adquisitivo que ha sufrido el sector".

Además, la propuesta que realiza el Ejecutivo sobre la distribución de un fondo de 15.000 millones de pesetas (no consolidable) distribuido en diferentes conceptos resulta inaceptable para este sindicato.

## LA ADMINISTRACIÓN QUIERE UN PLAN DE PENSIONES

La Administración ha ofrecido un plan de pensiones como parte de las retribuciones para el año 2.002. Un plan de pensiones es algo sobre lo que hay que echar cuentas, ¿puedo invertir en un plan, gano suficiente?, ¿cuánto y durante cuanto tiempo tengo que ahorrar para que el plan compense?, ¿cuánto me supondrá cuando me jubile?.

### Un ejemplo de plan individual

Aportación anual	Edad	Aport. Mensual	Aportación Total	A los 65 obtendrá
60.000	35	5.000	1.800.000	4.093.489
60.000	40	5.000	1.500.000	2.940.604
60.000	45	5.000	1.200.000	2.037.289
60.000	50	5.000	900.000	1.329.518
60.000	55	5.000	500.000	774.960
60.000	60	5.000	300.000	340.450
60.000	64	5.000	60.000	61.613

Rentabilidad: 5%

En este ejemplo hay que tener en cuenta:

- ≠ El efecto de la depreciación de la moneda: cuatro millones del año 2.015 son, en la práctica, tres millones del 2.001
- ≠ Los cuatro millones sí están gravados, los que les convierte en 3,3 aproximadamente.

Este ejemplo es solo orientativo. **La Administración propone una modalidad de plan en el que no es posible conocer a priori la cantidad que recibirá en el momento de la jubilación.**

### ¿CUÁNTO APORTARÁ LA ADMINISTRACIÓN?

Hasta ahora habla de 18.000 millones en el año 2.002 para cerca de medio millón de personas que trabajamos en la Administración. Es una cantidad ínfima, que coincide con la cantidad desaparecida en Gescartera. (**¿Coincidencia?**). Para años sucesivos no adquiere compromisos ciertos. (**¿Dependerá de los escándalos financieros?**)

Esos 18.000 millones en el año 2.002 aumentarán con las aportaciones individuales de cada uno hasta generar una situación similar a la del ejemplo.

Conviene no olvidar:

- ≠ El dinero que se coloca en un plan de pensiones es irrecuperable hasta el momento de la jubilación (salvo casos excepcionales). Un plan no es una cuenta corriente, ni una libreta de ahorros.
- ≠ Quienes contratan un plan deben pagar dos comisiones: A) una al Banco en el que se deposita el Fondo (hasta el 0.6%); B) otra a la Entidad Gestora del Fondo (hasta el 2%), que es la encargada de administrarlo. Hay, además, una Comisión de Control, elegida por los partícipes en la que querrán estar determinados sindicatos (con el consiguiente riesgo de que el Fondo se convierta en financiación sindical). (**¿Un futuro gescartera?, ¿Un futuro P.S.V.?...**)

☞ El dinero que se invierte en un Plan es deducible en el IRPF (este es el mayor atractivo para quien tiene declaración positiva).

### **UN ELEMENTAL PRINCIPIO**

Quien tiene mas ingresos, tiene mas capacidad de ahorro y, por tanto, puede invertir más en un Plan. Quien a duras penas llega a final de mes, difícilmente puede suscribir un Plan:

- Un Plan es para muchos un *artículo de lujo*. Solo es accesible si la aportación de la empresa/Administración es verdaderamente importante.
- La aportación de la Administración no debiera ser igual para todos. Debe ser inversa a los ingresos (mayor para el Grupo E, menor para el Grupo A).

### **¿Quién quería un Plan de Pensiones?**

Nadie lo había pedido (excepto algún colectivo del Grupo A). Lo que se pide es mejor retribución **ahora**: mejores RPT, mayor subida salarial, no perder cada año con el IPC, etc.

La Administración no ha explicado por que tiene tanto interés en constituir un Plan de Pensiones (¿quiere asustar haciendo pensar en la quiebra del sistema de seguridad social?, ¿piensa captar buena parte de los miles de millones que mueve un Plan?...). **Tampoco aclara de dónde va a sacar los 18.000 millones (¿De los Fondos de Acción Social que ya tenemos?)**.

### **¿Hay obligación de suscribir el Plan?**

Legalmente, no; en la práctica, si.

En la practica, quien no se adhiera al Plan pierde esa "retribución", El planteamiento de la Administración es: "si queréis 18.000 millones, los doy en Plan de Pensiones; si no, no los doy". Hasta ahora no piensa en 18.000 millones para mejorar las RPT, por ejemplo; sólo para un Plan de Pensiones.

Si la Administración nos ofrece 18.000 millones para invertir en un Plan de pensiones, nos debe permitir decidir individualmente en que plan lo que queremos ingresar. Siendo el plan de pensiones que proponga la Administración una alternativa más.

Os animamos desde estas paginas a que aportéis vuestras opiniones respecto a este tema, para hacerlo podéis contactar con nuestros delegados, también a través del correo electrónico en la dirección [feplsbuso@infonegocio.com](mailto:feplsbuso@infonegocio.com).

El debate que propone U.S.O. sobre la conveniencia de crear un plan de pensiones para las personas que trabajamos en la Función pública, tiene que abordar cuestiones iniciales tales como si queremos que nuestros aumentos retributivos adopten la forma de un plan de pensiones, donde se van a invertir los dineros del plan, ¿se tendrán en cuenta criterios éticos para la gestión de esos fondos?, ¿o se invertirán en empresas que deterioran el medio ambiente y explotan a las personas que viven en los países no desarrollados?. ¿Por qué el plan que quiere la Administración y no aquel que queramos nosotros/as?

## **FUNCIONARIAS, FUNCIONARIOS Y FUNCIONES**

Con fecha 01.02.2001 algunos funcionarios de la Administración de Sestao de la Tesorería General de la Seguridad Social, remitieron un escrito a la Subdelegación del Gobierno en Bizkaia para que se les indicara las funciones que debían realizar ya que las que realizaban eran idénticas a las de otros compañeros y sin embargo su complemento específico era inferior.

La contestación de la Administración llegó el 11.05.2001 y fue la siguiente:

*En relación con su escrito, de fecha 1.02.2001, en el que solicita se le indiquen las funciones que debe realizar en su puesto de trabajo y las condiciones particulares en que debe desarrollarse le comunicamos que la Tesorería General de la Seguridad Social nos manifiesta lo siguiente:*

*“La provisión de un puesto de trabajo se realiza mediante la oportuna convocatoria a concurso. En este anuncio, además de especificarse los grupos de cobertura de los puestos ofertados, también pueden estar enumeradas las tareas implícitas a los mismos, pero este tratamiento no deja de tener un carácter informativo pues debe sobreentenderse que el funcionario adjudicatario que lo desempeñe siempre tiene el deber de cumplir las tareas correspondientes a su Cuerpo o Escala, acatando con disciplina las órdenes de sus superiores jerárquicos en orden al mejoramiento de los servicios y a la consecución de los fines de la unidad administrativa en la que se halle destinado, según dispone la Sección 1ª del Capítulo VII del Título II de la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de Febrero de 1984”.*

*“Al mismo tiempo y en cuanto a las diferencias de las cuantías de los complementos específicos que expresan los solicitantes, les participamos que corresponde al ámbito organizativo de cada Dirección Provincial la determinación de las funciones a desarrollar por el personal adscrito a las mismas, en el marco de las correspondientes al Cuerpo de pertenencia del funcionario y al puesto de trabajo que ocupa. En este marco, la adscripción a un puesto de trabajo de un funcionario garantiza al mismo la percepción de las retribuciones a que hace referencia el artículo 23.3 de la Ley 30/1984, asignadas a ese puesto de trabajo y en concreto, el complemento específico que figura en la Relación de Puesto de Trabajo correspondiente, sin que quepa otra remuneración distinta.*

*Por tanto la retribución que viene percibiendo el personal solicitante en concepto de complemento específico es la atribuida al puesto de trabajo al que figuran adscritos en la R.P.T. de esa Dirección Provincial y las funciones que les han sido encomendadas son las propias del Cuerpo al que pertenecen y no exceden del Grupo de adscripción atribuido al puesto de trabajo que ocupan.”*

Sobre este escrito tenemos que hacer las siguientes matizaciones:

En cuanto a que en los concursos o R.P.T pueden estar enumeradas las tareas implícitas a los mismos, desconozco a que niveles se está refiriendo pues entre los niveles bajos las descripciones de cada puesto son tan reveladoras como Jefe de equipo N15, gestor administrativo N13, puesto de trabajo N12, puesto de trabajo N12 grupo D, puesto de trabajo N14, como puede verse es muy fácil saber sus funciones guiándose por el nombre...

Luego hace referencia a la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado de 07.02.1964 dentro de la cual el artículo 76 dispone textualmente: “Los funcionarios vienen obligados a acatar los principios fundamentales del Movimiento Nacional y demás leyes fundamentales del Reino, al fiel desempeño de la función o cargo. A colaborar lealmente con sus jefes y compañeros, cooperar al mejoramiento de los

servicios y a la consecución de los fines de la unidad administrativa en la que se hallen destinados”. Espero que no haya que cumplir este precepto en su integridad.

Cuando se refieren a las tareas correspondientes a su Cuerpo o Escala supongo que también se referirán al artículo 23 de la citada Ley Articulada en la que pone textualmente: “Los funcionarios del Cuerpo Administrativo desempeñarán las tareas administrativas normalmente de trámite y colaboración no asignadas al Cuerpo Técnico. Deberán poseer título de Bachillerato Superior o equivalente o reunir las condiciones establecidas en el apartado c) del punto 1º del artículo 31 de esta Ley (artículo este el 31 que por cierto esta derogado por la Ley 30/1984). En cuanto a los funcionarios del Cuerpo Auxiliar se dedicarán a trabajos de taquigrafía (?), mecanografía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas y otros similares. Deberán poseer título de enseñanza media elemental”

Esta es la única norma que habla de las funciones de los funcionarios y como se puede ver está un poco trasnochada pues tenemos que recordar que es de 1964.

Resulta que cuando hablan de los complementos específicos dicen que: “corresponde al ámbito organizativo de cada Dirección Provincial la determinación de las funciones a desarrollar por el personal adscrito a las mismas”, por lo que debemos entender que la Dirección Provincial es la que nos tiene que decir cuales son nuestras funciones, sin embargo, este escrito viene firmado por la Directora Provincial por lo que, en el colmo de los colmos, la Directora nos informa que tiene que ser ella la que nos diga nuestras funciones y así ella envía la petición a Madrid y luego sin contestarnos nos dice que Madrid dice que ella nos lo tiene que decir. DE LOCOS.

Eso sí, nos dice que aunque no sepan que funciones debemos hacer, el art. 23.3 de la Ley 30/1984 nos garantiza las retribuciones que nos corresponden, sin que quepa otra remuneración distinta. Increíble pero cierto.

Y ya para terminar nos vuelven a indicar amablemente que cobramos el específico que nos merecemos y que hacemos las funciones que son propias de nuestro Cuerpo y no exceden del Grupo de adscripción atribuido al puesto de trabajo que ocupan. Más claro el agua. Y yo me pregunto, ¿De donde habrá sacado esta gente que el Complemento específico depende del Cuerpo o del Grupo o de la madre que lo fundó?.

En las Administraciones de la Tesorería, y supongo que en los demás organismos será igual, existen cuerpos administrativos que tienen menos específico que auxiliares, o grupos C que tienen menos específico que grupos D, existen grupos D con el mismo nivel y distinto específico, un Nivel 14 grupo C con idéntico específico que un puesto de trabajo N12 grupo D y para terminar un gestor administrativo N13 con idéntico específico que 11 jefes de equipo N15.

Está claro que, o bien quien hizo el escrito desconoce totalmente como funciona esto o es que la mala fe y las ganas de engañarnos a todos llegan a unos límites increíbles. A todo esto, como todos sabéis, las funciones de todos, desde los Niveles 12 a los 15 es exactamente la misma en todas las Administraciones (y en algún otro sitio seguramente), con lo que hay que recordar a la Tesorería y a quien ha escrito esa carta que de acuerdo con el Art. 23.3.b) de la Ley 30/1984 de 2 de agosto de medidas para la reforma de la función pública el complemento específico es el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

## **AVESTRUCE EN EL I.S.M. DE BIZKAIA.**

### **LECCIÓN 1ª DE ‘FAIR PLAY’**

**AVESTRUZ:** *“nombre común de un ave grande, no voladora, que hoy sólo vive en África, pero que en la antigüedad también se encontraba en Oriente Próximo. Los avestruces son las más grandes... y ante el peligro opta por esconder la cabeza en la tierra, esperando así evitar...”*

Durante el pasado mes de Julio, mientras muchas de las personas que trabajamos en el I.S.M. disfrutábamos de nuestras vacaciones, hemos visto como el Director Provincial del ISM de Bizkaia ha tomado, por su cuenta y riesgo y sin hacer ningún tipo de comentario previo a las secciones sindicales, la decisión de ofrecer un traslado voluntario a una funcionaria de la D.L. de Bermeo, a la D.P. de Bilbao.

Desde luego no nos vamos a oponer a algo voluntario y beneficioso para un trabajador o trabajadora, pero cuando se le pidió una reunión al Director para concretar los términos del traslado, éste estaba muy ocupado y nos remitió al Subdirector, quien tras escucharnos dijo que se lo transmitiría al Director.

Hay que resaltar que en ningún momento por parte de las Secciones Sindicales se procuró una situación menos beneficiosa para la trabajadora implicada. Pero si que nos preguntamos que criterios se han tenido en cuenta para facilitar a una persona un traslado.

Una semana mas tarde nos enteramos de dos decisiones que el Director, por la competencia que le otorga la legislación, había tomado en materia de personal. La primera sin motivo conocido más allá de hacer saber que es él quien manda y la otra, anulando un acuerdo que tomó con los y las representantes sindicales, por coherencia con el Delegado de Gobierno. ¿Coherencia?... (que la aplique en otros temas como la jornada laboral, que ya es hora, nunca mejor dicho).

Volvemos a solicitar una reunión con el Director y ¿a que no adivináis?, pues eso...que no nos recibe, nos remite al Subdirector, suponemos que para que luego se lo trasmita al Director (buen ejemplo de agilidad burocrática).

Supongo que a estas alturas ya conocéis cuales son los temas que no queremos mencionar, incluso alguno ya está caduco a las fechas de publicación de la presente nota, no obstante os remitimos a él, ya que al ser decisión suya, también le corresponde ponerlos en vuestro conocimiento (que para eso cobra sus dineros). Aunque sean potestad del Director, el simple hecho de la comunicación previa y la búsqueda de consenso con los y las representantes sindicales, hubiera sido un ejemplo de talante democrático.

El verdadero problema de todo esto radica en la vetusta legislación que regula el sistema funcionarial, herencia del franquismo, cosa que algunos Directores Provinciales saben aprovechar tan bien que al final los malos parecemos los demás.

**MORALEJA: Las apariencias engañan.**  
**PREGUNTA: ¿Dónde están los avestruces?.**

## **UNA DE SALUDOS Y DESPEDIDAS**

Como a estas alturas todos sabréis, la Directora de la Tesorería General de la Seguridad Social en Bizkaia ha cesado en sus funciones, no han tardado en propagarse una serie de rumores, (fundados o infundados, ahora ya da igual), sobre los motivos de su dimisión, nosotros sin querer entrar en las causas, solo queremos expresarle desde estas líneas, con la sinceridad de la que siempre hacemos gala, que todo sea para bien y que tenga suerte en su nuevo destino.

El tiempo pasa, y en futuro solo recordaremos a esta ex-directora como una más que pasó por este cargo, aunque, dudamos, dados los acontecimientos que surgieron el último año, que ella nos recuerde como unos sindicalistas más. Quizá ahora vea con cierta dosis de humor aquellas festivas protestas, en forma inofensivas canciones populares con retoques de protesta sindical y letras actuales. En fin... ahora que ya habíamos vuelto a los ensayos... quizá se las tendremos que cantar a otra persona, no tiene porque ser necesariamente al sustituto, ahora ya hay director/a en las tres Entidades, y a lo mejor se nos esta escapando alguien que se merece una melódica dedicatoria; por nuestra parte, y a este respecto, seguiremos intentando ser justos.

Lo que ahora ha empezado, al estilo de las antiguas monarquías europeas, es la lucha por la designación del “trono”, un litigio entre una minoría de personas que se presume corto y encarnizado, ¿qué tendrán ciertos asientos para que algunas personas lo anhelan como al Santo Grial?, no lo sabemos, pero esa batalla ya ha empezado, y, aunque hoy por hoy no nos afecte demasiado, en un futuro nos influirá en nuestro trabajo. Será mejor, será peor... será un Director o una Directora más, a fin de cuentas deberían saber que TODOS (dure uno, dos, o quince años) están en esos asientos de paso, por lo que deberían preocuparse de que sus actuaciones no les dejen marcados para el futuro, ya sabemos que antes se acuerda uno del malo que del bueno, y a nadie nos gusta que nos señalen por la calle.

En cuanto al nuevo inquilino, queremos hacerle llegar nuestra disposición de colaborar en todo lo que sea necesario para procurar unas buenas condiciones de trabajo, y por supuesto, retomar aquellas reivindicaciones que nos han sido negadas durante mucho, mucho tiempo, tanto que apenas puedo recordarlo, tanto que todavía no habíamos saludado a quien hoy ya se ha ido.

## **ESTADISTICAS “PRET A PORTER”**

¿Qué sucede con las estadísticas que elabora la Administración?. Podemos poner dos ejemplos de trabajo estadístico que plantean serias dudas en cuanto a su veracidad y en cuanto a las garantías que ofrecen para el ciudadano que las responde respectivamente.

Las estadísticas de empleo que elabora el Inem responde más a las necesidades del gobierno de turno que a la realidad social del desempleo. Además las encuestas que elabora el INE nos ofrecen serias dudas en cuanto al cumplimiento estricto de la legislación vigente.

## **¿QUÉ PASA CON LA LIMPIEZA EN LA SUBDELEGACIÓN DE GOBIERNO DE BIZKAIA?**

La Subdelegación de Gobierno en Bizkaia, para quienes no la conocéis, consta de dos edificios de tres plantas con multitud de oficinas y viviendas para invitados, pasillos, salas de espera y lugares de acceso y de atención al público, aseos, salas de reunión y salones de actos.

El personal necesario para realizar las labores de limpieza según la propia Subdelegación es de diez personas más el refuerzo de una contrata cuando se realizan servicios de limpieza general.

La plantilla actual de limpiadoras es de cinco personas de las cuales dos se encuentran de baja. Esta situación no es reciente, sino que perdura en el tiempo desde hace varios meses.

Tres personas se encargaban de las labores de limpieza de los dos edificios hasta que tras el periodo veraniego, la Administración decidió subcontratar los servicios de una empresa para realizar la limpieza del edificio de Elcano. ¿Porque han tardado tanto?.

Esto debería mejorar la situación de estas trabajadoras, sin embargo la Secretaría General de la Subdelegación sigue con su acoso. Este acoso moral se traduce en la creación de un ambiente de trabajo en el que injustamente se cuestiona la profesionalidad del personal de la limpieza, cambio forzoso en el horario sin posibilidad de justificarlo en razón de las necesidades del servicio.

Las consecuencias son evidentes, empezando por el malestar de las tres profesionales del servicio de limpieza que se sienten impotentes para hacer su trabajo correctamente. Siguiendo con el malestar del resto de las personas que trabajan en la Subdelegación que tienen que desarrollar su labor profesional en condiciones de acoso moral hacia estas compañeras y terminando con la incomodidad de los usuarios y las usuarias que sufren las consecuencias de una incorrecta gestión del servicio público por parte de quienes son los y las responsables del mismo.

Además las limpiadoras son obligadas bajo coacción a depositar las bolsas con los residuos en los contenedores que están situados fuera de la Subdelegación, siendo este un cometido que corresponde a la categoría de peón y no a la de limpiador o limpiadora, aunque el propio Subdelegado, seguramente mal asesorado por el Secretario General opina lo contrario.

No podemos entender tampoco como es posible que los diferentes gestores que han pasado por la Subdelegación han permitido la amortización de las plazas de la plantilla de limpiadoras hasta dejarla en cinco.

Si cualquiera de las personas que trabajamos en la Administración Pública, tuviéramos un comportamiento similar al que han tenido los gestores que han pasado por la Subdelegación y perjudicásemos de forma tan notoria el correcto funcionamiento del servicio público, intentarían represaliarnos sin piedad.

¿Que sucedería si tiramos la basura al suelo, ensuciando los lugares donde se hace la atención al público y llamásemos a la prensa para que saque fotos?. Incluso como ciudadanos que somos, ¿qué sucedería si denunciásemos ante el Ayuntamiento de Bilbao la insalubridad en la que nos obligan a atender al público?.