

Reducción de liberados y supresión de subvenciones

El Gobierno actúa como patronal: no busca ahorrar, sino debilitar a la Representación Legal de los Trabajadores

CCOO rechaza la decisión unilateral del Gobierno de Castilla-La Mancha de reducir "hasta el mínimo marcado por la ley" el número de liberados sindicales en la Administración regional y de suprimir las "subvenciones a los sindicatos" (477.000 euros).

CCOO considera que lo que busca el Gobierno es debilitar los derechos sindicales y laborales de los trabajadores de la JCCM y su capacidad para defenderlos.

El Gobierno confunde a la opinión pública al presentar esta decisión con un argumento economicista y que, al apelar a un "mínimo legal" respecto al número de liberados sindicales, esconde un atentado sustancial al fondo y al espíritu de la Ley en cuestión. También equivoca, a nuestro entender, las cifras de afectados.

Igualmente, induce a la confusión al denominar "subvenciones" a las dotaciones que perciben los sindicatos representativos de los empleados públicos de la JCCM (más de una decena) para desarrollar su tarea (gastos en materiales y en viajes para asistir a reuniones), que en todo caso hay que justificar mediante las correspondientes facturas.

La norma estatal a cuyo mínimo se apela es la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS, de 1985).

Desde la aprobación de esta Ley, nuestra Administración autonómica ha crecido, y mucho; y se ha ampliado sobre-

El Gobierno Cospedal usa el Diario Oficial de Castilla-La Mancha para fortalecer su posición como patronal frente a su contraparte, la Representación Legal de los Trabajadores

La ruptura unilateral del Pacto de Interlocución debilita los derechos de los empleados públicos de la Junta y su capacidad para defenderlos

manera el número de trabajadores: en 1993, la JCCM tenía 9.456 trabajadores. En 2010 eran 69.597. Ahora pasan de 75.000. En consecuencia, se han ido ampliando las mesas y ámbitos de negociación, así como el número de delegados a elegir como Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Por ello, y como prevé la citada LOLS, la Administración Autonómica y los sindicatos representativos de sus emplea-

dos y empleadas, vienen suscribiendo Acuerdos o Pactos de Interlocución acordes a las distintas situaciones.

Estos Pactos son el método negociado y acordado por ambas partes, Administración y Sindicatos, para organizar la estructura de las relaciones laborales en la JCCM; articulando las distintas materias y ámbitos de negociación, estableciendo las fórmulas para traducir la representatividad obtenida por cada sindicato en las elecciones sindicales en horas y en liberaciones para atender a la acción sindical, y disponiendo también las dotaciones económicas imprescindibles para ello.

Estas últimas dotaciones, que el actual Gobierno denomina "subvenciones", se destinan a sufragar los gastos en materiales de trabajo y los derivados de la asistencia a reuniones, que hay que justificar en todo caso con las correspondientes facturas. Y, por cierto, no disponemos de locales, ni oficinas, ni mobiliario etc., (medios que, por cierto, la LOLS sí obliga a las empresas de más de 250 empleados a facilitar a la RLT)

Así pues, a juicio de CCOO el objetivo del Gobierno no es tanto ahorrar como debilitar a su contraparte en el gobierno de las relaciones laborales en la JCCM, porque debilitando a la Representación Legal de los Trabajadores, la Administración refuerza su poder de decisión y daña gravemente las posibilidades del conjunto de los empleados públicos de defender sus legítimos intereses en la

CCOO ratifica y refuerza su compromiso con el empleo público y con las y los empleados públicos de la JCCM

negociación de todas las materias que les afectan en su vida laboral: Salud laboral, Convenio Colectivo; Plan de Igualdad, Ley de Empleo Público...

A este respecto, cabe recordar que el actual catálogo de derechos y deberes de las y los empleados públicos de la JCCM, recogidos en el Acuerdo Administración Sindicato, el V Convenio Colectivo del Personal Laboral, el Plan de conciliación para la vida laboral, el Servicio de prevención propio, los Comités de Salud Laboral, el Plan de Igualdad, la Ley de Empleo Público... Son fruto de acuerdos precedidos inevitablemente de propuestas y contrapropuestas, negociaciones, movilizaciones... En resumen: de una lucha sindical de muchos años.

Por ello, sea cual sea el impacto humano y económico que esta decisión tenga en cada uno de los más de diez sindicatos representativos de la Administración Autonómica, no afectará al compromiso de CCOO con el empleo público y con las y los empleados públicos de la JCCM.



Para más información:
castillalamancha.ccoo.es



¡Síguenos!