

EN PORTADA

Sobre las diferencias entre negociar y cambiar impresiones

Borradores en papel entregados en mano durante la reunión en la que se debería tratar el contenido. Presentaciones “preciosistas” en Power Point, como declaración de intenciones. Oír que no escuchar a la contraparte. Promesas reiteradas y reiteradamente incumplidas de entregar información, y documentación fundamental para negociar, con un mínimo de equilibrio entre las partes. Eso es lo que entiende esta Administración por Negociación.

De un tiempo a esta parte, los conceptos “negociación”, “acuerdo” y similares están perdiendo todo su significado para la Administración Pública en general y para Osakidetza en particular. Comprobémoslo con unos ejemplos:

- En el Acuerdo de Mesa General firmado en 2010, se recogía, entre otras cosas, la convocatoria de una OPE de 3.900 plazas en Osakidetza, cosa que no se cumplió.
- No hace falta recordar lo sucedido con los diferentes recortes: Convocatoria de Desarrollo Profesional que dos años después sigue sin resolverse, 5% de reducción en el salario, pagas extra sustraídas, aumento de jornada, etc.
- El II Plan de Normalización del Uso del Euskera, que aunque ha sido presentado a las organizaciones sindicales, Osakidetza no ha cambiado una coma de su redacción inicial, salvo para endurecerlo más si cabe.
- El ejemplo más reciente es lo sucedido con el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, plan que solo ha sido refrendado por el Sindicato Médico.

Estamos llegando a un punto en el que la actitud de la Administración es de total pasotismo y desinterés. La forma de negociar de Osakidetza a día de hoy es la siguiente: en algún foro oficial,

normalmente en la Mesa Sectorial, se nos entrega en papel el borrador de algún tema; se nos pide que hagamos alegaciones a ese borrador; y para la siguiente reunión Osakidetza presenta el texto definitivo de lo que va a aprobar. Si ha habido suerte, recogerán alguna de nuestras alegaciones y si no, como si no pasase nada.

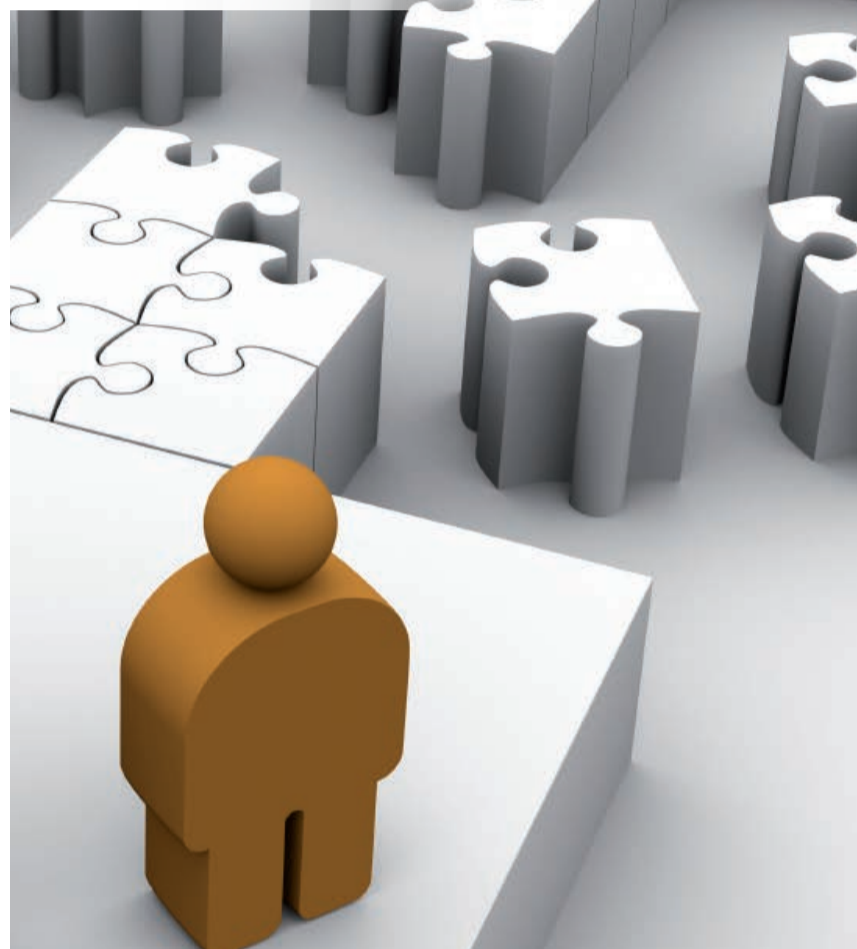
Esto es lo que ha sucedido por ejemplo con el II Plan de Euskera, plan que, tal y como se ha aprobado por el Consejo de Administración de Osakidetza, CCOO no compartimos en absoluto. Se nos presentó el borrador en la Mesa Sectorial, incluso se trató en el grupo de trabajo de euskera, pero han acabado aprobando el documento que la Administración quería. En nuestro caso ninguna de nuestras alegaciones se incorporó al texto definitivo. Es decir, que parece más bien que se trata de un trámite de audiencia previa que de una negociación al uso.

Cómplices de la insolidaridad

Pero no se queda solo ahí el asunto. Pongamos como ejemplo lo que ha sucedido recientemente con el Plan de Ordenación de Recursos Humanos. El proceso de negociación ha sido el que hemos descrito antes: borrador-alegaciones-Osakidetza saca el texto que le gusta. La diferencia aquí ha sido la búsqueda de un

cómplice, de un compinche que dé apariencia de Acuerdo a lo que han hecho. Para no aprobarlo sin el respaldo de ninguna organización sindical, le dan al Sindicato Médico lo que pretendía: la posibilidad de alargar la vida laboral más allá de la jubilación simplemente con que el trabajador o trabajadora lo solicite. Esto, no hace falta que lo reiteremos, supone un tapón de entrada a las nuevas generaciones en la Administración Pública, siendo además una medida extremadamente insolidaria, puesto que no permite el reparto del trabajo. A fin de cuentas lo que hace es que, para no verse sola en la foto, Osakidetza le hace un regalo envenenado al Sindicato Médico. Envenenado porque solo va a beneficiar a una parte de la plantilla a cambio de tener a alguien que avale su “ambicioso” plan de recursos humanos. En nuestra comunidad, donde hay sindicatos que utilizan la negociación colectiva solo para su beneficio, estos apoyos parciales podrían llegar a ser justificables, pero que una organización corporativa lo utilice para el beneficio de los suyos, no hay por donde cogerlo.

¿Supone esto que tenemos que abandonar los foros de diálogo y negociación? En absoluto. Pero sí que hay que colocar a cada uno en su sitio. Y la solución no está en llevar nuestros problemas al Parlamento Vasco como nos



quieren hacer creer, puesto que el Parlamento no regula nuestras condiciones laborales.

Mantener las apariencias no siempre funciona

Ya sabíamos aquello de que “el deber de negociar no implica el deber de acordar”, pero que las reglas de juego hay que respetarlas y que se ha de negociar de buena fe es algo que no se puede esquivar. Hay que mencionar aquí una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de este mismo año. En la misma se dice, entre otras cosas: “...negociar no es solamente remitir documentos, sino que supone llevar a cabo, (...) las actuaciones imprescindibles para que las partes expongan sus respectivas posiciones y

comprueben si es posible o no, acercarlos y llegar a un acuerdo”. Vamos, que negociar es sentarse e intentar llegar a acuerdos, no solo que cada una de las partes de su opinión y que la Administración acabe haciendo lo que le plazca. Justo lo contrario de lo que se está acostumbrando a hacer nuestra Administración. A la de Castilla la Mancha le ha salido caro aprender la lección.

Las sentencias no nos van a solucionar nuestro problema, aunque sí que nos pueden ayudar. Pero la mejor forma de hacer presión para obligar a las partes a mantener una Negociación real es la movilización. Mostrar nuestras fuerzas en la calle en las movilizaciones sigue siendo absolutamente necesario. Osakidetza se siente fuerte y tenemos que reequilibrar las fuerzas. ■