

PRESENTACIÓN

RELACIONES LABORALES
Y PRIVILEGIOS

Luis Barbado, Coordinador del Comité Editorial de OBSERVATORIO GP.

COMITÉ EDITORIAL

Luis Barbado,

Jefe de Servicio
AYUNTAMIENTO DE SS. DE LOS REYES
Coordinador del Comité Editorial
lbarbado@observatoriorh.com

Víctor M. Fernández

Presidente de Concilia Asesores
Asesor Técnico del Comité Editorial
vfernandez@observatoriorh.com

José Antonio Camacho Olmedo

Área de Alcaldía y Relaciones Institucionales
AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA

Francesc Torrejón

Subdirector General de RR.HH.
GENERALITAT DE CATALUNYA

Cristina Sopeña

Directora General de Organización y Desarrollo
Área Gobierno de Seguridad y Servicios a la
Comunidad
AYUNTAMIENTO DE MADRID

Lourdes Romero Alonso

Área de RR.HH.
DIPUTACIÓN DE SEVILLA

J. Vicente Herrero Cocho

Jefe de Área de Hacienda Personal
DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Javier Gonzalo Muñoz

Coordinador de RR.HH.
FEMP

José Vicente Cortes Carreres

Resp. Calidad y Modernización
AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN

Diego González Mansilla

Director RR.HH.
AYUNTAMIENTO DE ALCOBENDAS

Pilar Martín

Área de RR.HH.
DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Andrés Bojillo Gavilán

Área de RR.HH.
DIPUTACIÓN DE SEVILLA

Victoria Gastón

Área de RR.HH.
AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTÉIZ

Rodrigo Martín Castaño

Responsable de RR.HH.
AYUNTAMIENTO DE COSLADA

José Antonio Latorre

Jefe de Formación y Calidad
DIPUTACIÓN DE ALICANTE

Pedro Vilchez

Director de Organización y RR.HH.
DIPUTACIÓN DE JAÉN

Jesús Martínez Marín

Responsable de Nuevos Programas Formativos
Departamento de Justicia
GENERALITAT DE CATALUNYA

El Estado no suele ser un buen empresario cuando ejerce las relaciones laborales para fijar las condiciones sociales con sus empleados. Si se trata de defender el interés general en los convenios colectivos, los políticos que representan las distintas administraciones públicas tienden a ceder rápido y de forma generosa ante la presión de los colectivos y organizaciones sindicales. Y ello a pesar de los corsés legales que supone tener un marco legal único que limita las masas salariales y su aplicación para las distintas administraciones y colectivos de empleados públicos. El resultado de este fracaso lo estamos constatando de forma escandalosa con el conflicto de los controladores aéreos. Aunque todo el mundo parecía conocer los privilegios salariales y sociales de los que aún gozan estos dos millares de empleados públicos, ninguna dirección de AENA ni ministro de Fomento de la etapa democrática se había atrevido a poner coto a tanto despropósito y derroche. Más bien al contrario, cada vez que el sindicato único corporativo del colectivo había visto amenazadas sus prebendas han ido haciendo gala de su eficaz presión conocida y padecida por todos los ciudadanos -desde las bajas fingidas hasta las veladas amenazas de huelga en fechas clave- y una y otra vez han doblado la mano al Estado ganando nuevas posiciones en sus insaciables y delirantes reivindicaciones.

Aunque en este caso extraordinario de los controladores aéreos las cosas ya estén más claras y nada justifica que sus funciones profesionales no puedan ser ejercidas a través de la gestión indirecta, que sería más eficaz y económica para el erario público, existen otras situaciones en las distintas administraciones públicas en las que aún perdura un total desequilibrio en las relaciones laborales a favor de determinados colectivos profesionales. Suelen abundar más cuando se requieren prolongaciones horarias (turnos, festivos, horas extraordinarias, etc.) y donde la capacidad de presión -normalmente a través de un sindicato único- sobre los políticos es mayor: en servicios públicos básicos como transportes, medio ambiente, seguridad ciudadana, ... en los que se pretende evitar el conflicto a toda costa para no alarmar a la ciudadanía, no sufrir el reproche oportunista de los grupos de la oposición y sacudirse el pánico ante un eventual castigo en las urnas. La prueba de estos privilegios -conocidos irónicamente como conquistas sociales- suelen visualizarse en niveles retributivos muy por encima de la media del sector y, a la vez, alto absentismo inducido para poder luego -ante la posible falta de persona que atienda los servicios- gestionar de forma muy lucrativa las generosas horas extraordinarias.

Si bien todo este panorama descrito no es, ni mucho menos, generalizado, si se da con demasiada frecuencia como para tenerlo en cuenta y conocer la realidad. Igual que con los escalofrantes *bonus* de los banqueros, ocurre porque se lo permiten y pueden. Hasta llevarnos a la quiebra.

;; Feliz 2011 ;;