

A CIG defende nos tribunais o dereito á negociación colectiva no acordo estatal de emprego público

A demanda non busca frear a suba salarial: mesmo gañando no xulgado, as melloras económicas do persoal empregado público non se verían afectadas.



Ante a nota de prensa difundida por CSIF na que se acusa á CIG e a ELA de “intentar frear” a suba salarial do persoal empregado público, a CIG quere trasladar á opinión pública e ao conxunto das empregadas e empregados públicos as seguintes consideracións:

A demanda presentada non pretende paralizar nin suprimir melloras salariais ou laborais.

A acción xudicial anunciada da Área Pública da CIG, conxuntamente con ELA, ten como obxecto exclusivo denunciar a vulneración do dereito fundamental á negociación colectiva na Mesa Xeral prevista no artigo 36.1 do EBEP. Trátase dunha cuestión de garantías democráticas e de respecto ás regras da negociación, non dun ataque ás condicións laborais do persoal.

Defendemos o dereito á negociación real e efectiva.

Estar presentes nunha mesa non significa que exista negociación efectiva. A imposición de contidos pechados e a ausencia de marxe real para introducir modificacións substanciais constitúen, ao noso entender, unha vulneración do dereito de negociación colectiva. Defender este dereito é defender o conxunto do persoal empregado público, non prexudicalo.

Incluímos expresamente unha salvagarda para evitar prexuízos a terceiros.

A demanda incorpora unha cláusula de salvagarda clara: no caso de que o órgano xudicial considere que existiu vulneración do dereito de negociación, solicitamos que esa declaración non implique a invalidación do contido material do acordo, precisamente para evitar calquera afectación negativa ao persoal.



Resulta, polo tanto, falso e irresponsable afirmar que pretendemos “frenar” a suba salarial ou outras melloras.

Non é unha cuestión de competencia sindical, senón de legalidade e respecto institucional.

A defensa da legalidade, do marco competencial e do dereito á negociación colectiva non pode cualificarse como unha actuación “irresponsable”. Ao contrario, é unha obriga sindical. O que debilita as institucións é normalizar acordos adoptados sen garantías plenas de negociación.

A mellora das condicións laborais non pode xustificar vulneracións de dereitos.

A suba salarial anunciada ou outras medidas recollidas no acordo non poden empregarse como escudo para evitar o debate xurídico sobre como se adoptaron. Os dereitos fundamentais non son negociables nin subordinables a cálculos de oportunidade.

A CIG reitera o seu compromiso coa defensa das condicións laborais, salariais e profesionais do persoal empregado público, pero tamén coa defensa dunha negociación colectiva real, transparente e respectuosa co marco legal.



Non aceptamos que se manipule a nosa posición nin que se traslade ao persoal unha mensaxe alarmista que non se corresponde coa realidade do recurso presentado.

Seguiremos actuando con responsabilidade, rigor xurídico e lealdade ao conxunto das traballadoras e traballadores públicos.

