

Intersindical

Quaderns dels serveis públics

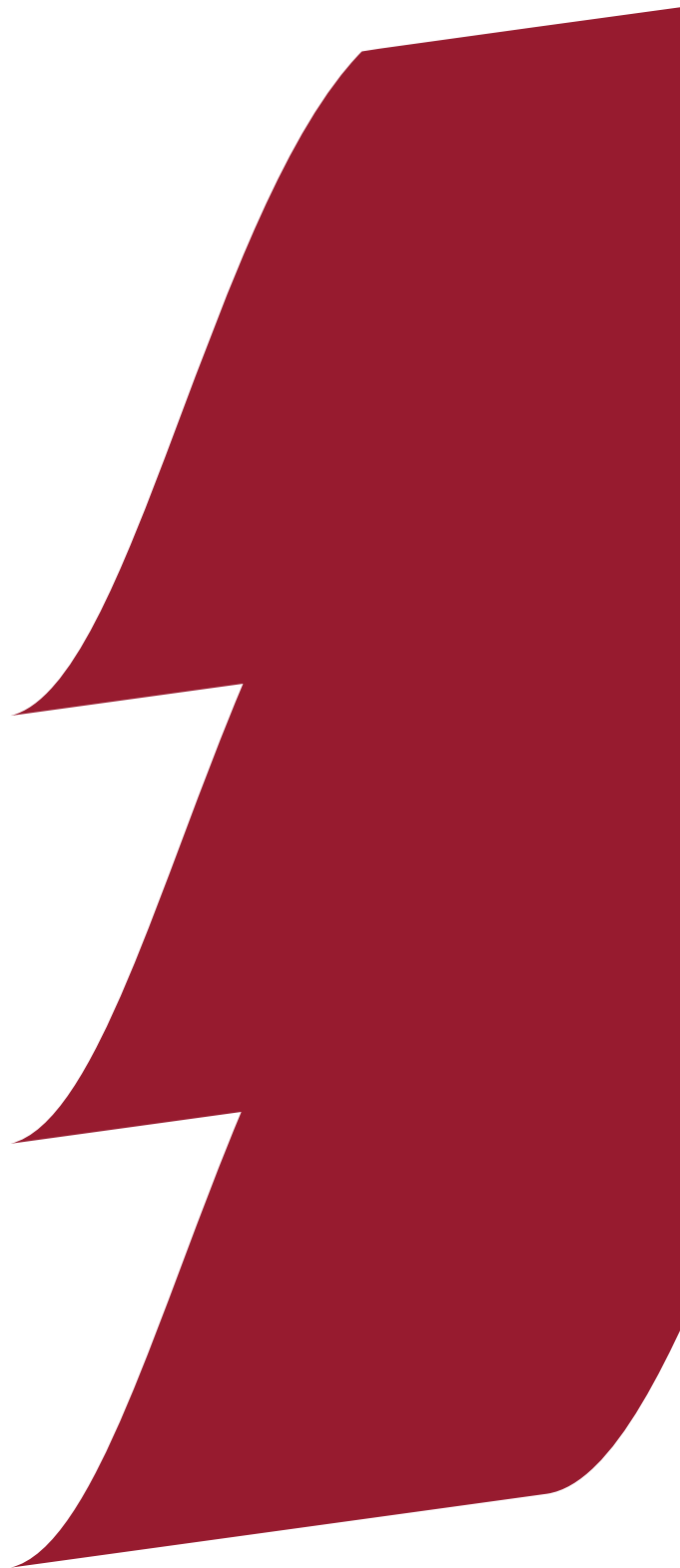
núm. 6 · setembre 2009

Trenquem el bloqueig

**Convenció d'Acció
Sindical de STAS**

València, seu d'Intersindical

26 de setembre de 2009



CONVENCIÓN DE ACCIÓN SINDICAL DE STAS

Benvolguda companya, Benvolgut company,

Els dos Consells Nacionals de STAS celebrats fins el moment han reclamat la celebració d'una Convenció programàtica per a debatre els eixos de l'acció sindical dels propers mesos.

La justificació és doble: d'una banda, el Primer Congrés del STAS va concentrar-se en els problemes de la unificació de STA i STAPV en el nou sindicat, així com en qüestions d'organització. Això va motivar que deixara en un segon lloc el debat sobre les prioritats de la nostra acció sindical.

D'altra part, la deriva privatitzadora que es pateix en els diferents nivells de l'Administració valenciana ens obliga a clarificar les nostres alternatives. El Sindicat s'oposa a aquestes pràctiques, i cal obstaculitzar-les i eradicar-les.

La Convenció tindrà una composició mínima en els mateixos termes que reconeix l'article 27 dels estatuts per al Consell Nacional. No obstant això, qualsevol persona afiliada podrà assistir:

SECTOR	PERSONES AFILIADAS	REPRESENTANTS
LOCAL	1.500	35
CORREUS	100	3
JUSTÍCIA	45	2
GENERALITAT	1.100	24
SECRETARIAT		13
TOTAL		77

Els documents que presentem en aquesta revista no són ponències, sinó propostes per a iniciar la discussió. L'ordre del dia s'haurà de completar amb les comunicacions que es presenten en el Fòrum per a la Convenció sobre Acció Sindical de STAS-Iv que trobareu en el requadre d'aquesta pàgina.

Ordre del dia de la Convenció:

1. Elecció de la Mesa.
2. Discussió del document "Rompamos el Bloqueo". Ple.
3. Discussió del document sobre Salut Laboral. Ple.
4. Discussió dels documents de línies sindicals sectorials. Comissions.
5. Conclusions
6. Torn obert de paraules

Estimada companyera, Estimado compañero,

Los dos Consells Nacionals de STAS celebrados hasta el momento han reclamado la celebración de una Convención programática para debatir los ejes de la acción sindical de los próximos meses. La justificación es doble: por un lado, el Primer Congreso del STAS se concentró en los problemas de la unificación de STA y STAPV en el nuevo sindicato, así como en cuestiones de organización. Esto motivó que se dejara en un segundo plano el debate sobre las prioridades de nuestra acción sindical.

D'altra part, la deriva privatitzadora que se sufre en los diferentes niveles de la Administración valenciana nos obliga a clarificar las nuestras alternativas. El Sindicato se opone a estas prácticas y hay que obstaculizarlas i erradicarlas.

La Convención tendrá una composición mínima en los mismos términos que reconoce el artículo 27 de los estatutos para el Consell Nacional. No obstante, cualquier persona afiliada podrá asistir:

La Convención tendrá una composición mínima en los mismos términos que reconoce el artículo 27 de los estatutos para el Consell Nacional. No obstante, cualquier persona afiliada podrá asistir:

SECTOR	PERSONAS AFILIADAS	REPRESENTANTES
LOCAL	1.500	35
CORREOS	100	3
JUSTICIA	45	2
GENERALITAT	1.100	24
SECRETARIAT		13
TOTAL		77

Los documentos que presentamos en esta revista no son ponencias, sino propuestas para iniciar la discusión. La orden del día se deberá completar con las comunicaciones que se presentan en el Foro para la Convención sobre Acción Sindical de STAS-Iv que encontraréis en el requadro de esta página.

Orden del día del Convención:

1. Elección de la Mesa.
2. Discussió del document "Rompamos el Bloqueo". Pleno.
3. Discussió del document sobre Salud Laboral. Pleno.
4. Discussió de los documentos de líneas sindicales sectoriales. Comisiones.
5. Conclusiones
6. Turno abierto de palabras

EL DEBAT ESTÀ EN INTERNET: PARTICIPA EN EL FÒRUM D'ACCIÓ SINDICAL DE STAS-IV

Els documents que conté aquesta revista només són els documents base a partir dels quals encetar la discussió sobre l'acció sindical de STAS-Intersindical Valenciana en els propers anys. També podeu redactar-ne de nous, així com penjar comentaris, suggeriments o crítiques. Entreu en el fòrum, registreu-vos i participeu:

www.stas.intersindical.org/foro-phorum/

ASSEMBLEES PER A LA CONVENCIO

ASSEMBLEES DEL SECTOR D'ADMINISTRACIÓ LOCAL

Cada secció sindical convocarà, segons la seua potestat d'autoorganització, les persones afiliades a una assemblea per a discutir la postura respecte dels diferents punts de l'ordre del dia de la Convenció.

En el Sector d'**Administració Local** es trien 35 persones delegades titulars, així com 21 persones delegades suplents (que al mateix temps seran convidades).

13 titulars i 6 suplents, per l'Ajuntament de València,
2 titulars i 1 suplent per l'Ajuntament de Sagunt,
1 titular i 1 suplent, cadascuna de les seccions sindicals de Manises i EMT València,

1 titular només per a cada una de les seccions sindicals de Diputació d'Alacant, Diputació de València, Consorci de Bombers de València, IMELSA, Palau de la Música, així com de cadascun dels ajuntaments d'Alboraia, Alfafar, Alcoi, l'Alcúdia, Aldaia, Benifaió, Cullera, Mislata, Montcada, Ontinyent, Paterna, Sogorb i Vinaròs.

1 suplent només per a cada una de les seccions sindicals dels ajuntaments d'Aiora, Alacant, Albal, l'Alcúdia de Crespins, Almàssera, Benicarló, Gata de Gorgos, Lliria, Picasent, Sant Vicent del Raspeig i Xiva, així com del Consorci de Bombers de Castelló.

ASAMBLEAS DEL SECTOR DE ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cada sección sindical convocará, según su potestad de autoorganización, a las personas afiliadas a una asamblea para discutir su postura respecto a los diferentes puntos del orden del día de la Convención.

En el Sector de **Administración Local** se eligen 35 personas delegadas titulares, así como 21 personas delegadas suplentes (que al mismo tiempo serán invitadas).

13 titulares y 6 suplentes, por el Ayuntamiento de València,
2 titulares y 1 suplente por el Ayuntamiento de Sagunt,
1 titular y 1 suplente, cada una de las secciones sindicales de Manises y EMT València,

1 titular sólo para cada una de las secciones sindicales de Diputación de Alicante, Diputación de València, Consorcio de Bomberos de València, IMELSA, Palau de la Música, así como de cada uno de los ayuntamientos de Alboraia, Alfafar, Alcoi, l'Alcúdia, Aldaia, Benifaió, Cullera, Mislata, Montcada, Ontinyent, Paterna, Segorbe y Vinaròs.

1 suplente sólo para cada una de las secciones sindicales de los ayuntamientos de Ayora, Alicante, Albal, l'Alcúdia de Crespins, Almàssera, Benicarló, Gata de Gorgos, Lliria, Picasent, Sant Vicent del Raspeig y Chiva, así como del Consorcio de Bomberos de Castelló.

ASSEMBLEES CONJUNTES DELS SECTORS DE CORREUS, DE JUSTÍCIA, DE L'ADMINISTRACIÓ DE L'ESTAT I DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT

Les assemblees dels sectors de Justícia, de l'Administració de l'Estat i de la Generalitat, a banda de discutir la postura de l'assemblea respecte dels punts de l'ordre del dia, també triaran les persones delegades a la Convenció, segons el que disposen els actuals Estatuts per a triar les persones delegades per al Consell Nacional. En les assemblees respectives es comunicarà el nombre de persones delegades que correspon a cada sector i territori.

ASAMBLEAS CONJUNTAS DE LOS SECTORES DE CORREOS, DE JUSTICIA, DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT

Las asambleas de los sectores de Justicia, de la Administración del Estado y de la Generalitat, aparte de discutir la postura de la asamblea respecto a los puntos del orden del día, también elegirán a las personas delegadas a la Convención, según lo dispuesto en los actuales Estatutos para el Consell Nacional. En las asambleas respectivas se comunicará el número de personas delegadas que corresponde a cada sector i territori.

Alacant	Dimecres, 23 de setembre	Seu del Sindicat, Glorieta Poeta Vicente Mogica, 5-12	18 h
Castelló	Dimecres, 23 de setembre	Seu del Sindicat, C/ Marqués de Valverde, 8	18 h
Gandia	Dimarts, 22 de setembre	Seu del Sindicat, C/ Sant Pasqual, 13-1 dta.	18 h
València	Dimecres, 23 de setembre	Seu del Sindicat, Plaça de l'Ajuntament, 2, 15	18 h
Xàtiva	Dijous, 24 de setembre	Seu del Sindicat, Portal del Lleó, 8-2n	18 h

ROMPAMOS EL BLOQUEO

REFORZAR A LA ADMINISTRACIÓN ES REFORZAR A LA CIUDADANÍA

Jesús Caro

A modo de introducción.- Las políticas clientelistas desarrolladas por los diferentes gobiernos del PP –bien fueren “zaplanistas”, bien “campesistas”-, con algún antecedente de la época tardosocialista, no han dejado de reducir el espacio organizativo, las competencias y a los funcionarios independientes: a la Administración pública, en definitiva. Detrás de esta actuación continua y sin desmayo, se encuentra una “ideología” que, bajo la consigna –generalmente no manifestada- “menos Administración igual a más libertad y beneficio”, que puede desglosarse en:

a) La Administración debe reducir su actividad a lo que el “libre mercado” no puede –o no quiere- realizar.

b) El “mercado” es más eficiente para proveer recursos y distribuirlos.

c) La Administración sólo debe actuar como “regulador”, como árbitro o policía que dirija el libre tráfico de bienes, personas y servicios.

Sin embargo, pese a estos “buenos principios”, nos encontramos con el hecho indiscutible que cada vez hay más “pseudofuncionarios” y menos “funcionarios”. ¿Qué cómo es esto? , pues utilizando diversas modalidades organizativas –en especial las “empresas públicas”-. Nombre tramposo, porque ni son “empresas” sometidas al principio de riesgo y beneficio, ni son públicas, porque se han convertido en “granjas de votos y afiliados” para el partido en el poder y sus cómplices sindicales.

No es menos preocupante la utilización del “convenio de colaboración” con la ONG de turno, fundaciones estrambóticas, asociaciones de familiares y entes similares: se consigue con esta práctica acallar a la sociedad civil complicándola en una gestión deficiente y antigalitaria, así como precarizar en sueldos y derechos a los trabajadores que prestan sus servicios en aquellas.

Ante esto, la falta de una eficaz política de comunicación y contundente acción sindical –cuando no la complicidad en el proceso- de casi todos los Sindicatos, han convertido a los funcionarios y trabajadores al servicio de la Administración en un claro objeto de desprecio, asimilando nuestras reivindicaciones en pro del Servicio Público a un reflujo de defensa corporativa de todos nosotros. Cometarios como “los funcionarios sí qué están bien”; “los funcionarios no pegan ni golpe”; “los funcionarios son unos enchufados”, forman parte del sustrato opinativo de la mayoría de los ciudadanos.

Hasta nosotros mismos hemos aceptado el papel de forma resignada, no exenta de conmisericordia.

Por ello urge una convergencia entre ciudadanos, usuarios, agentes sociales y nosotros, los funcionarios que hacemos posible la Administración.

1 El reto de la eficacia.- La clave de nuestra fuerza, de la legitimidad perdida y de nuestra –más que posible- imprescindible, recuperación es la eficacia. Porque la Administración pública es acción y resultados: las inspecciones deben realizarse, los expedientes tramitarse respetando los plazos y las licencias otorgarse o denegarse a tiempo; los pacientes deben ser atendidos; los dependientes, cuidados; los educandos, enseñados y no confundidos y los delincuentes, juzgados.

2 En efecto, atender las necesidades de la población –cada día más complejas y cambiantes, pero siempre alrededor de los ejes: empleo, educación, sanidad y servicios sociales –a la que podríamos añadir el medio ambiente, a la justicia, a la seguridad, etc.- debe convertirse en los ejes de nuestra acción.

3 La acción y los resultados han pasado a segundo plano y en su lugar la atención ha pasado a los papeles: las Consejerías se reorganizan constantemente. Se inventan “conceptos”, “entes”, “governanzas”, mientras, la casa por barrer. Y para ello, sólo una Administración gestora de los servicios públicos, eficaz, integrada por funcionarios y empleados públicos formados y responsables, sometida a la Ley y no a la voracidad partidista es absolutamente imprescindible.

4 Por tanto, es indispensable comenzar un debate con los usuarios, con los ciudadanos –odio la palabra “cliente”-. Por consiguiente, es indispensable comenzar un debate serio, real con los destinatarios de los servicios públicos en todas y cada una de las ramas de actuación de la Administración.

5 Es decir, debemos abandonar, rechazar y repudiar la imagen de “autismo sindical”, debemos llenar de contenido nuestra característica “sociopolítica”, debemos procurar una “reapropiación democrática” de los servicios públicos esenciales para la gente.

6 La solidaridad, la igualdad y la accesibilidad para todos los usuarios de los servicios públicos y la satisfacción del interés general son la fuente de legitimidad de la Administración, lo que al justificarla ante la ciudadanía nos da fuerza para su defensa y para la defensa de nuestros intereses como servidores públicos. Promoviendo la solidaridad para un desarrollo humano sostenible y la conquista y el enraizamiento de los derechos de protección de los trabajadores, la claridad y transparencia en la representación política y el reforzamiento de la democracia, el Sindicato tiene una gran oportunidad de liderar el cambio político que barra con los métodos clientelares y gansteriles que asolan a la Administración pública.

7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

Propuesta de Acción al Secretariado.- Intervenir a favor de las Asociaciones de Usuarios o/y Ciudadanos –dependientes, parados, opositores, maltratadas etc.- de forma proactiva –yendo a buscarles, ofrecer nuestro asesoramiento y crear redes de confianza recíproca para la actuación política, social y sindical, sacando a la luz los intrínquilos, trampas y vicios que los cómplices del desgobernado tapan, cuando no crean. En definitiva: no callar a cambio de las migajas que caen al suelo en el festín de la privatización.

El acoso moral a la Administración pública: una estructura al servicio del poder.- En el mundo del pensamiento único, el trabajo “bien hecho”, imputado al funcionario eficiente, austero, comprometido con el servicio, no tiene valor.

Lemas vacíos de contenido – p.ej. el “eje mediterráneo”, la “calidad del servicio”, “puesta en valor del patrimonio público”; “gestión inteligente”, “sociedad del conocimiento”, “oficinas de calidad de...”; “observatorios de...”.

Toda esta palabrería política conlleva el progresivo desmenzamiento de la organización administrativa racional. Se sustituye los principios de legalidad y de interés público por consignas grandilocuentes “Capital de Grandes Eventos”; “California Mediterránea”; “Oficinas de Acción Exterior de la Generalitat”

Son notas son comunes en toda esta “actuación política”:

- La Administración tal y como la hemos conocido, no sirve.

- La Administración debe ser sustituida por “entes nuevos”: p.ej. AVAPSA, VAERSA, CIEGSA, etc; “Fundaciones públicas –contra la drogadicción, por la Formación, por la Salud, por la Familia,-; “Controla Club”.

- Los fines “sociales” de los citados Entes, Empresas entran de lleno en los fines y competencias de la Administración pública.

- Los directivos son nombrados por los partidos y entre los militantes de los partidos. Normalmente, forman parte del “botín” del vencedor en las elecciones.

- Ahora bien, que para que el sistema funcione, hay que “dar de comer” también a la “oposición”, bien sea política

1 –otro partido- bien sindical, un o varios sindicatos “más representativos”. Para ello, se reparten puestos “subordinados”.

2

3

4 - Indefectiblemente, todos –pero es que todos- los organismos así “creados” y “gestionados”, entren indefectiblemente en pérdidas tiempo que crean una red

5 clientelar–política, sindical, asociativa económicas, al mismo -, que explicarían en mucho la anestesia social ya

6 que, si los hipotéticamente más críticos y formados forman parte del “pastel” orgánico, difícilmente se articularán críticas fundamentadas en la información que sólo “los de dentro” poseen.

7

8 En conclusión, se nos ha enajenado de nuestra propia organización y funciones, de tal manera que –estructural y organizacionalmente- se produce el caldo de cultivo para el “acoso moral” personal, que –en la mayoría de los casos- proviene de la actuación partidocrática en pos del reparto del botín.

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20 **Propuesta de Acción al Secretariado.-**

21 – Actuar en pos del reconocimiento profesional; intervenir contra las irracionalidades organizativas.

22

23 – Definir y apoyar las medidas que refuercen el cumplimiento de los intereses generales de acuerdo con la legalidad. No aceptar el principio de “botín” y no considerar exento de control las excrecencias organizativas definidas.

24

25 – Combatir el “politiquerío” en los nombramientos: asesores, arts. 8, “libre designación-interinos”, etc y hacerlo de forma continua, visible y comprensible. No aceptar las situaciones “de facto”: interinos ful, asistencias técnicas “de toda la vida”.

26

27 – Luchar jurídica, mediática y administrativamente en todos los frentes y hasta el final.

28

29 – Acabar con el aislamiento que sufren los acosados por la desorganización/obsolescencia programada.

30

31 – Fortalecer la formación en las reglas fundamentales del Estado de Derecho, extender a la organización los principios mínimos exigibles de la actuación administrativa.

32

33 – Reapropiarse del trabajo, exigir el cumplimiento del principio “trabajo bien hecho por funcionario responsable”.

34

35

36

37

38

39

40

41

ÀREA DE SALUT LABORAL

PROPOSTES D'ACTUACIÓ SINDICAL

Encarna García

El nostre sindicat, STAS-Iv, està compromès amb les treballadores i els treballadors dels serveis públics del País Valencià per aconseguir contínues millores en les condicions de treball, tant en l'aspecte administratiu com en el de millorar les condicions de seguretat i de salut laboral,

1 de tal manera que en un futur en el País Valencià la Prevenció de Riscos Laborals siga una pràctica integrada en l'organització de tots els centres de treball públics.

2

3 La realitat es ben diferent, perquè, ni els centres de treball són en la seua totalitat saludables ni les treballadores i els

4

5

treballadors de l'Administració Pública tenen una cobertura preventiva mínima.

La prevenció de riscos laborals està relacionada directament amb l'explotació que patim la classe treballadora. Hauria d'estar en el centre del debat polític i sindical. No és una qüestió tècnica ni neutra, com els mitjans de comunicació solen presentar-la, i nosaltres hauríem d'esforçar-nos especialment a transmetre aquestes idees a la gent en les nostres empreses i a la ciutadania en general, a través de les nostres activitats sindicals, legals, de comunicació, de formació,...

Partint de la idea bàsica de que l'acció preventiva ha de ser un principi integrador en qualsevol organització de treball, la salut laboral ha de ser un factor altament influent en el nostre sindicat i hem de fer una àmplia reflexió sobre la importància que té en la totalitat de les condicions laborals de les treballadores i del treballadors.

Aquesta reflexió ha d'impulsar el nostre treball sindical a plantejaments on la salut laboral ha d'implementar tots els aspectes de la seua acció, impregnant les nostres decisions de forma transversal per aconseguir un sistema de serveis públics d'alta qualitat en el qual les treballadores i els treballadors puguen contribuir al benestar social de tota la ciutadania, ocupant uns llocs de treball en els quals puguen realitzar les seues activitats sense necessitat que aquests els generen cap tipus de risc per a la seua salut.

PROPOSTES D'ACTUACIÓ SINDICAL

Podem parlar de dues perspectives de lluita des de l'àmbit de Salut Laboral, una és la negociació amb l'Administració i una altra es la nostra actuació sindical. Des de estes dues perspectives proposem:

CULTURA PREVENTIVA

Es molt important aconseguir estructures organitzatives saludables, on tot el mon es senta integrat i participe de forma activa, ja que la causa principal de molts dels riscos que patim en els nostres llocs de treball són com a conseqüència d'estructures organitzatives tòxiques.

Per tot això, és imprescindible treballar per aconseguir una bona cultura preventiva en:

- l'organització del sindicat
- l'organització dels serveis públics

ACCIÓ SINDICAL I SALUT LABORAL

1.- Negociació de condicions de treball (Incloem un annex amb propostes per dur a la negociació de la Llei de la Funció Pública)

- Oferta d'ocupació pública
- Formació
- Condicions dels llocs de treball
- Mobilitat
- Legislació dels serveis públics
- Promoció
- Polítiques preventives

A hores d'ara hi ha diversos assumptes urgents que l'administració ha d'abordar:

- Investigar les causes de danys per a la salut de les treballadores i els treballadors.
- Realitzar les actuacions pertinents per a la reducció i el control dels riscos laborals.

- 1 • Elaborar els estudis adients respecte a la situació epidemiològica.
- 2
- 3 2.- Relació amb els centres de treball i amb les treballadores i els treballadors:
- 4
- 5 • Impulsar l'acció conjunta de totes les delegades i tots els delegats per, a través del contacte directe, detectar tant els riscos per a la salut que puguen haver en un centre de treball com els que puga patir una treballadora o treballador de manera particular en el seu lloc de treball.
- 6
- 7
- 8 • Treballar mitjançant actuacions conjuntes per a tractar els problemes de salut laboral amb acció sindical, serveis jurídics i delegats de prevenció.
- 9
- 10 • Campanyes de informació dels temes que mes preocupen en els llocs de treball.
- 11
- 12
- 13 • -Altres que puguen sorgir en el debat.
- 14
- 15
- 16

17 ACTUACIONS COM A ÀREA DE SALUT LABORAL

18 COORDINACIÓ DE DELEGATS/DES DE PREVENCIÓ PER

19 PROVÍNCIES

- 20 • Establir actuacions conjuntes en els comitès de seguretat i salut laboral(CSSL)
- 21
- 22 • Estudi de procediments per a aplicar la prevenció en els centres de treball.
- 23

24 COORDINACIÓ PER SECTORS

25 COORDINACIÓ AMB LA INTERSINDICAL

26 CONTACTE AMB LA CONFEDERACIÓ

27

28 ESMENES A PRESENTAR EN LA TRAMITACIÓ PAR-

29 LAMENTÀRIA DE LA LEY PARA LA ORDENACIÓN Y

30 GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

31 I.- Respecte als **òrgans de representació i negociació** (afegir dos nous apartats i Annex A)

32 Art. 153 1. c.) Depenent de las Meses de Negociació anteriors, la Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball de la Generalitat Valenciana serà el òrgan superior de participació i negociació de la Generalitat en materia de seguretat i salut.

33 Art. 153.2 . En el mateix àmbit de les Meses Sectorials, les Comissions Sectorials de Seguretat i Salut Laboral seràn els òrgans de participación i negociació específics de cada sector de la Generalitat en matèria de seguretat i salut en el treball.

34

35

36

37

38 II.- Article 108. **Canvi de lloc de treball per motius de salut.**

39 Afegir un punt 7 que arregleu el contingut de l'article

40 20.bis.2 de la vigent LFPV:

41 "El canvi de lloc podrà efectuar-se amb destinació definitiva en les situacions previstes en el desenvolupament reglamentari del present article".

42

43

44

45 III. DISPOSICIÓ ADDICIONAL (afegir-ne una nova)

46 Es publicarà en un termini de sis mesos el procediment reglamentari de la Generalitat d'adequació a la nostra comunitat del "REAL DECRETO 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado".

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

LÍNIES D'ACCIÓ SINDICAL

SECTOR DE L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA

Josep A. Bomboí

L'objectiu de la ponència és el debat i establiment de les línies d'acció sectorial a l'àmbit del personal al servei de l'administració de justícia per al període comprés entre 2009 i 2011. El debat està obert a la participació de tota l'afiliació del sector i a les diferents propostes que es plantegen abans i durant la celebració de la Convenció d'Acció Sindical programada per al dia 26 de setembre de 2009.

L'obtenció de delegats en les juntes de personal en les eleccions sindicals celebrades en Alacant, Castelló i València ha permès obtenir més del 10% de representació en la Mesa Sectorial de Justícia de la Generalitat Valenciana. Els resultats electorals d'aquest procés han estat els següents:

JUNTA DE PERSONAL DELEGATS

ALACANT (2007)	1
CASTELLÓ (2007)	2
VALÈNCIA (2009)	4
TOTAL	7

La distribució percentual de la Mesa Sectorial de Justícia en 2009, de les organitzacions sindicals que han obtingut delegats en l'últim procés electoral és el següent:

SINDICATS PERCENTATGE REPRESENTACIÓ

CSIF	55,74 %
CCOO	22,95 %
STAS-IV	11,48 %
UGT	8,20 %
STAJ	1,64 %

Amb aquestes dades se constata el clar predomini de CSIF en l'administració de justícia, tendència que augmenta des de l'any 2005 coincidint amb l'inici de la disminució de representació de CCOO. En 2009, un important nombre de companys i companyes ex-militants de CCOO han donat suport o s'han afiliat al nostre sindicat, la qual cosa ens ha permès obtenir un magnífic resultat en les darreres eleccions celebrades en el mes d'abril a la província de València.

Un cop exposada la situació actual, és el moment d'afrontar el futur dissenyant les línies estratègiques bàsiques a seguir d'ací al 2011, data en la que se celebraran eleccions sindicals a les Juntes de Personal d'Alacant i Castelló.

1. CONSTITUCIÓ DEL SECTOR DE JUSTÍCIA

La presència del sindicat en la Mesa Sectorial de Justícia i l'augment de l'afiliació fa necessària la constitució del sector de justícia dintre de la organització STAS-IV.

Amb aquesta finalitat, treballarem per encarrilar aquest procés d'ací al proper Consell Nacional, on se proposarà la creació del sector i l'aprovació del seu Reglament Intern. Per construir i formalitzar tot aquest procés hem de fer una crida a la participació de tota l'afiliació.

2. ELECCIONS SINDICALS EN 2011

En el mes de febrer de 2011 se celebraran les eleccions sindicals en Alacant i Castelló. L'objectiu del sindicat serà la consolidació i millora dels resultats obtinguts en 2007.

Per fer front a aquest objectiu, amb garanties d'èxit, cal reforçar les seccions sindicals d'Alacant i Castelló, amb dos alliberats per a cadascuna d'elles.

3. INFORMACIÓ

La informació al personal ha de ser una de les tasques fonamentals per tal de consolidar el nostre sindicat en aquest sector. Les visites als centres, l'atenció als locals sindicals, la convocatòria d'assemblees, la distribució directa i immediata de fulls informatius i mitjançant el correu electrònic, la constant actualització de la web del sector i la publicació periòdica de la INTERSINDICAL Quaderns de l'administració de justícia valenciana, són les eines en les que hem de basar la nostra tasca informativa.

4. NEGOCIACIÓ I PARTICIPACIÓ

El sindicat durà a les meses de negociació les iniciatives i propostes pròpies, a més a més d'aquelles que ens facen arribar els companys i companyes respecte a aquells temes conflictius i de millora de les condicions laborals del personal al servei de l'administració de justícia.

També a la nostra web, hi ha un apartat anomenat MESES DE NEGOCIACIÓ, on se publiquen de manera ordenada les diferents Meses Tècniques i Sectorials celebrades, amb informació sobre les convocatòries, punts de l'ordre del dia, resums de les reunions i al·legacions o esmenes presentades pel sindicat. Aquesta tasca, moltes vegades desconeguda pel conjunt dels treballadors i treballadores ha de fer-se visible com a element fonamental de la nostra acció sindical.

LÍNEAS TÁCTICAS HASTA LAS ELECCIONES

SECTOR DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

José Villanueva

La dispersión de los centros de trabajo, fundamentalmente en los Ayuntamientos de la Comunidad Valenciana, dada su especial geografía alargada, requiere de una maquinaria óptima en orden a la efectiva realización de la acción sindical. Las peculiaridades propias del sector Local, donde cada centro de trabajo es una Administración única y distinta, con sus propias particularidades sociales, económicas y laborales (cada entidad local negocia su acuerdo y/o convenio de condiciones de trabajo, y cada entidad local tiene sus propias elecciones sindicales), es además un hándicap a la hora de establecer un control adecuado de la situación de los trabajadores en cada una de ellas.

Hasta la fecha, el modelo de acción sindical propio del antiguo STA-Intersindical Valenciana era un modelo que podemos calificar como "centralista", por cuanto que el grueso de la acción sindical se había centralizado en torno a la sede de Comunidad y los que allí trabajábamos.

Ello también se vio fomentado por la antigua estructura orgánica del STA que, siguiendo el modelo piramidal de distribución de cargos, establecía una Secretaría General para Comunidad y dos Secretarías Generales provinciales (Alicante y Valencia).

La disparidad de criterios y de política sindical entre dos fuerzas parejas basadas en la territorialidad, trajo con el tiempo problemas organizativos y de funcionamiento graves, basados fundamentalmente en los protagonismos personales, dando lugar a una importante escisión de gran parte de uno de los territorios.

Superada dicha crisis aparece la necesidad de cambiar el modelo organizativo del Sindicato, pasando de dicho modelo piramidal a otro de estructura plana donde se reparten las responsabilidades entre iguales. Pero el primer intento fue fallido: el Congreso del STA de enero de 2006 no sólo no hacía desaparecer la figura de la Secretaría General, sino que manteniéndola vacante, creaba una Secretaría de Organización con exactamente las mismas funciones que la que se pretendía derogar.

Pasado un tiempo donde se mantuvo esa estructura extraña, mixta, de un Secretariado -al que se denominó "Junta de Comunidad"- que mantenía una cabeza visible que aunaba la mayoría de responsabilidades orgánicas internas en torno a la figura del Secretario de Organización, con el Congreso de fusión el nuevo Sindicato acaba generando esa estructura plana de reparto de responsabilidades y obligaciones, donde la acción sindical tiene que bregar contra la diversidad de los sectores que componen el nuevo Sindicato: en un sector [administración autonómica] hay, podríamos decirlo así, un

1 "empresario" (Generalitat Valenciana), mientras que en otro
2 sector [administración local] hay tantos empresarios como
3 entes municipales.
4 Las cuestiones a plantear aquí son varias:
5 - En primer lugar, será necesario un pronunciamiento sobre
6 el ejercicio de la acción sindical, si ha de ser conjunto e indis-
7 tinto, o si por razones de operatividad y práctica se ha de
8 mantener separado. Y, alternativamente:
9 - En segundo lugar, caso de que se mantenga una acción sin-
10 dical separada por sectores, hay que replantearse el modelo
11 de ejercicio de dicha acción sindical.
12 El antiguo modelo que denominamos antes como "centra-
13 lista" es un modelo válido para estructuras pequeñas. En
14 este modelo, la acción sindical es algo escasa y los órganos
15 centralizados pueden cubrir, con relativo esfuerzo, las necesi-
16 dades más básicas de atención a los afiliados y trabajado-
17 res y de negociación con los Ayuntamientos.
18 Pero cuando la estructura crece y los problemas empiezan a
19 surgir en los Ayuntamientos, se hace prácticamente imposi-
20 ble acudir a todos, y no hablemos ya de dispensar la atención
21 adecuada y precisa a cada caso.
22 Es en este punto donde se plantea la necesidad de replantear
23 el ejercicio de la acción sindical.
24 Mantener un sistema "centralista" pero reforzado con me-
25 dios humanos parece una solución demasiado provisional y
26 endeble, por cuanto que haría falta un gran número de per-
27 sonas de las que no disponemos. Hay que recordar que la
28 disponibilidad de nuestros delegados pasa por la obtención
29 de representatividad y la asignación de crédito horario para
30 funciones sindicales; y que este crédito horario es única-
31 mente disfrutable por los representantes de cada Ayunta-
32 miento, no pudiendo acumularse en una o varias personas el
33 crédito horario que no venga utilizándose en los distintos
34 Ayuntamientos. Las horas sindicales que no se emplean se
35 pierden irremisiblemente.
36 Así pues, el sistema de refuerzo de la sede para la acción
37 sindical mediante la incorporación de una persona es noto-
38 riamente insuficiente y una solución que en un plazo medio
39 no tiene otro destino más que el fracaso.
40 En este punto es cuando creemos que procede plantear un
41 nuevo modelo de acción sindical, basado en una estructura
42 descentralizada, de gestión comarcal o de áreas de influen-
43 cia, con dación de cuentas periódicas al Área de Acción Sindi-
44 cal del STAS.
45 Los motivos que nuestros delegados sindicales electos vie-
46 nen dándonos sobre el no hacer uso del crédito horario legí-
47 timo son básicamente dos:

1º. La falta de tiempo en sus respectivos puestos de trabajo. La acumulación de tareas les impide usar las horas sindicales.

2º. Es una política sindical que se utiliza para diferenciarnos de la utilización abusiva y privada de las horas sindicales por los delegado/as de otros sindicatos.

Obviamente, en ambos casos el perjudicado es el propio Sindicato y su acción sindical, por cuanto que pierde una fuente de recursos imprescindible para un correcto funcionamiento. La escasez de crédito horario y medios humanos con disponibilidad se agrava cuando desde las distintas secciones sindicales se dejan perder las horas sindicales.

Por ese motivo, es imprescindible organizar un sistema que optimice el disfrute de ese crédito horario y la disponibilidad de los medios humanos, de manera que la acción sindical básica se ejerza desde cada comarca o área de influencia, dejando las situaciones más complejas o que requieran más medios al Área de Acción Sindical del STAS o de quienes trabajamos en la sede del Sindicato.

Ello plantea otras cuestiones anejas, cuales son la necesidad de formación sindical para nuestros delegados y el establecimiento de la obligatoriedad de un mínimo de dedicación a labores sindicales ajenas a su sección sindical y para el STAS. Sobre la primera cuestión, creemos que desde la Escola Sindical Melchor Botella deberían programarse cursos, seminarios y jornadas exclusivas para delegados sindicales, mantenidas durante todo el año y funcionar como una especie de academia de reciclaje, y de preparación de cuadros sindicales capacitados para asumir la renovación en los órganos de dirección del sindicato.

Sobre la segunda cuestión, desde el Secretariat o el Consell debería establecerse una obligación para cada sección sindical de destinar un porcentaje de sus recursos de forma mensual y proporcional a su representatividad, de manera que un

1 pequeño porcentaje de su crédito horario (habría que discutir
2 el quantum, aunque podríamos partir del mínimo de un 10%
3 de aquellas secciones sindicales que superen las 40 horas
4 mensuales) se dedicase a realizar unas funciones concretas y
5 claramente definidas desde el área de Acción Sindical y la
6 Secretaria de Local, conjuntamente, encargándose una u
7 otra, indistintamente, del control del cumplimiento de esa
8 nueva obligación. El desarrollo de esas funciones no acarrea
9 necesariamente la presencia física en la sede del sindicato,
10 sino que se destinará preferentemente a tareas de acción
11 sindical y extensión dentro de la comarca o área de influencia
12 que corresponda.

13 Además, creemos que este sistema, a medio plazo, lograría
14 sin dudas una mayor implicación de nuestros afiliados y re-
15 presentantes en la participación de nuestros órganos supe-
16 riores –Consell y Congreso-, así como una mayor
17 independencia y autonomía de las secciones sindicales, que
18 tendrían delegados más preparados y conocedores de otras
19 realidades cercanas.

20 Se estima que el nuevo sistema, habida cuenta de las necesi-
21 dades formativas y de que la "obligación" ha de controlarse
22 de una forma algo relajada para ir concienciando a nuestros
23 delegados de la necesidad de su participación sin que ello
24 suponga una carga insoportable para ellos, que dicho sis-
25 tema podría empezar a dar resultados en un plazo medio de
26 tres años.

27 Este programa, que no es propiamente de acción sindical,
28 sino de organización de la acción sindical debe ser tratado en
29 la Convención de Acción sindical de 26 de septiembre de
30 2009, para su consideración, esperando aportaciones que lo
31 mejoren o que ofrezcan otras alternativas, y para que cierre
32 de una vez por todas el debate basado en la personalización y
33 el ejercicio de la acción sindical.

34

ADMINISTRACIÓN PARALELA, NO GRACIAS

COLECTIVO AUTÓNOMO DE TRABAJADORES (CAT)

Antonio Orrit

Los empleados públicos de la Generalitat Valenciana nos enfrentamos a una segunda fase de privatización donde el abuso generalizado a través de las asistencias técnicas, la subcontratación de personal desde empresas públicas que luego prestan servicios en las Consellerias y la contratación directa con E.T.Ts, conforman nuestra realidad cotidiana.

La Generalitat Valenciana vulnera por sistema los principios de acceso al empleo público basados en la publicidad, mérito y capacidad. El personal contratado a través de este entramado realiza tareas funcionariales, limitando con ello el legítimo derecho a la carrera profesional de los empleados públicos; llegándose a controlar un departamento concreto por parte del poder político, ya que se dan situaciones donde el 70% de su plantilla se compone de este tipo de personal, desapareciendo con ello la objetividad e imparcialidad inherente en el desempeño de la función pública por parte de los empleados públicos.

Dicho entramado supone un sobrecoste, que en algunos casos hemos contabilizado como del 40%, el cual alimenta una trama de amiguismo que llega a apropiarse de lo público, suponiendo un serio lastre a una futura salida de la crisis económica que padecemos y limitando las aspiraciones laborales de las futuras generaciones.

Desde la Conselleria de Medio Ambiente, las secciones sindicales de STAS-I.V y CAT protagonizamos desde febrero de 2008 una movilización que ha desembocado en dos demandas judiciales –Vaersa- y otra en preparación –Indra-, extendiéndose también dicha movilización a la Conselleria de Bienestar Social, donde se ha interpuesto una demanda judicial –Avapsa-. Este es el camino de lucha contra el modelo neoliberal que destruye el estado del bienestar y de derecho que los sindicatos de clase construimos con nuestra acción diaria.

El primer gran escollo al que nos enfrentamos supone trasladar a la opinión pública lo que realmente acontece, ya que la privatización la sufrimos todos, no sólo los empleados públicos, sino la sociedad en su conjunto.

Como directrices a cumplir por los secretariados de STAS-I.V y CAT se plantean las siguientes:

- 1 1ª.- Trasladar al resto de sindicatos que conforman Intersindical Valenciana, a través de la realización de un Congreso
- 2 Extraordinario, la necesidad de desarrollar una acción conjunta contra el enemigo: "el modelo neoliberal-privatizador",
- 3 solicitando que dicha movilización pase a ser línea programática de Intersindical Valenciana.
- 4 Así pues, el artº 6.2 de los estatutos de la Confederación Intersindical enuncia: "La lucha de los trabajadores y las trabajadoras hacia esta sociedad implica la defensa de un modelo de Servicios Públicos como garante de los derechos de esta sociedad, al servicio de ella y gestionados democráticamente".
- 5 A su vez, la Ponencia aprobada en el último congreso de la Confederación Intersindical celebrado en Salamanca en noviembre de 2007 nos dice en su punto 6.4: "El carácter de clase del sindicalismo que se pretende alternativo pasa por no olvidar las reivindicaciones sociales más amplias y el sentido compensador de las desigualdades en que se funda nuestra defensa de los Servicios Públicos. Todas y cada una de las formas de privatización tienen que ser respondidas, tanto desde dentro como desde fuera".
- 6 2ª.- Denunciar ante la opinión pública y movilizarla, ante la falta de fiscalización de las empresas públicas por parte de las intervenciones de cada Conselleria, solicitando y exigiendo la modificación normativa necesaria para que se articule dicha fiscalización.
- 7 3ª.- Interponer las demandas judiciales oportunas contra las privatizaciones que se realizan a través de las empresas públicas en todas las Consellerias. Solicitando el cumplimiento de la presente directriz por parte de los secretariados de STAS-Iv y CAT en el plazo de un año.
- 8 4ª.- Activación de tabloneros de anuncios en grandes centros con noticias sobre privatizaciones.
- 9 5ª.- Solicitar el apoyo de todos los delegados y representantes sindicales de Intersindical Valenciana y CAT a la próxima concentración que se realizará en Medio Ambiente el próximo 30-09-09 a las 10'30 en Fco. Cubells, 7.
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
- 38
- 39

PROPOSTES D'ACCIÓ SINDICAL

SECTOR DE GENERALITAT VALENCIANA

Cristina Costart i Ferran Sieres

Priorització de l'acció sindical

De vegades ens dispersem en multitud d'assumptes que ens fan oblidar quina és la nostra principal tasca, mai hem que perdre de vista que som un sindicat encara menut, que no serà res si no obté resultats a les eleccions. Per això cal centrar-se principalment en l'acció sindical, sense oblidar la resta de qüestions, però sí tenint present sempre que el que ens "dona de menjar" són els vots de la gent i per a aconseguir-los hem de destinar la major part dels recursos a temes d'acció sindical.

Arribar a tots els centres de treball

És un objectiu que sempre a estat bandera d'aquest sindicat i que a més a més suposa un fet diferencial respecte a la resta d'organitzacions. Aquest fet ha suposat arrancar un bon gra de vots a totes les eleccions sindicals on hem participat, per això ha de ser sempre una prioritat de la nostra organització.

Diferenciació clara de la resta dels sindicats

Hem d'aconseguir que les treballadores i els treballadors deixen de posar-nos en el mateix sac que a la resta de sindicats, que quan es faja la generalització "els sindicats", la gent sàpia que nosaltres no arrastrem els vicis d'altres organitzacions, i que som un sindicat en el qual poden confiar, perquè no trairà mai els interessos de treballadores i treballadors.

Articular missatges clars de la postura del Sindicat sobre els temes importants

És important que de cada tema important que afecta als treballadors de la nostra administració, el Sindicat tinga una postura clara i fàcilment explicable al personal. Aquestes postures han que sorgir als foros de debat que s'articulen des del Sindicat, tenint en compte que encara que per arribar a aquestes postures s'haja hagut de debatre llargament, s'ha de poder explicar i ha de ser entesa fàcilment pel personal. Si no podem explicar les nostres actuacions, o no s'entenen, haurem fracassat com a Sindicat. Per a aconseguir aquest objectiu caldria crear guies periòdiques que donaren al personal del Sindicat un instrument que els fóra d'ajuda per a poder transmetre la postura del sindicat.

Aconseguir crear una xarxa de persones de referència a tots els centres

Aquest assumpte està relacionat amb l'objectiu de arribar a tots els centres, ja que possiblement ens faltarà personal per arribar a tots els centres, i a més a més, mai podrem arribar

1 amb la freqüència que desitjariem. L'ideal seria tenir a cada
2 centre de treball, o almenys a aquells on treballa un cert
3 volum de gent, una persona de referència, que faça de co-
4 rretja de transmissió entre el Sindicat i el personal d'aquest
5 centre.

Formació sindical de permanents, delegats i persones de referència

6
7 Per fer una acció sindical de qualitat, necessitem que el per-
8 sonal que és la imatge del Sindicat estiga format, sàpiga re-
9 accionar adequadament davant qualsevol problema que se li
10 presente. A més a més, ha d'estar al corrent de totes les ac-
11 tuacions importants que es venen realitzant des del Sindicat;
12 aixè solament ho podem aconseguir facilitant una adequada
13 formació a la nostra gent, que caldria estudiar si donar-la
14 mitjançant l'ESFMB juntament amb els altres sindicats que
15 formen part de la Intersindical.

Accessibilitat i interacció entre les persones representants del Sindicat i el personal

16
17
18
19 Les persones que representen el Sindicat han de ser accessi-
20 bles al personal, per tal de produir una interacció entre tre-
21 balladores i treballadors i representants sindicals i
22 s'obriguen vies de comunicació entre ells. Aquesta accessibi-
23 lilitat es pot produir fàcilment amb els mitjans amb què comp-
24 tem ara, siga via telèfon o correu electrònic; fins i tot caldria
25 estudiar la possibilitat que els i les permanents i les i els de-
26 legats tingueren el seu propi blog, on poder estar en contacte
27 permanent amb treballadors i treballadores.

Creació de vies ràpides de transmissió de l'informació

28
29
30
31 Es bàsic que els i les nostres representants tinguen el més
32 aviat possible tota la informació que afecte a treballadores i
33 treballadors, un representant sindical no pot desconèixer as-
34 sumptes que ja son públics, perquè es pot arribar a ficar en
35 dubte la seua competència, i amb la d'ell la del Sindicat, per
36 això caldria crear un sistema de SMS per a poder informar
37 tant a permanents, delegats i persones referents de totes les
38 novetats que surgeixquen.

Planificació del material i repartiment del mateix a principi d'any

39
40
41
42 Es bàsic que ha principi d'un any o a final de l'anterior plani-
43 fiquem tot el material sindical que s'ha de fer, en quines
44 dates i com s'ha distribuir, i solucionar qualsevol eventualitat
45 establint una cadena de distribució àgil i ràpida.

46
47



NO

**HI HAN DINERS
A LA CARRERA
PROFESSIONAL**



SI

**HI HAN DINERS
PER A LA
FÓRMULA 1**



**PEL COMPLIMENT ÍNTEGRE
DE L'ACORD SOBRE
CARRERA PROFESSIONAL**