

PONÈNCIA D'ORGANITZACIÓ

**SINDICAT DE
TREBALLADORES
I TREBALLADORS
DE LES
ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES
VALENCIANES**

PONÈNCIA D'ORGANITZACIÓ

**[APROVATS PEL CONGRES CONSTITUENT DE STAS,
CELEBRAT A VALÈNCIA ELS DIES 16 I 17 DE MAIG DE 2008]**

Introducció

El Sindicat de Treballadors de l'Administració (STA) naix l'any 1992 a l'Ajuntament de València, quan un grup de sindicalistes afiliats a UGT decideixen formar una nova organització que defensara els drets dels treballadors des de la llibertat d'idees, la participació, la solidaritat, l'autonomia i la independència.

Des d'eixe moment, STA es mostra com a organització activa l'objectiu de la qual és impulsar el seu model sindical i un altre estil de fer sindicalisme en l'àmbit de l'administració local. És així com s'aconsegueix en 1995 formar una secció sindical a l'Ajuntament d'Alacant, així com en uns quants ajuntaments de la província de Castelló.

Al llarg d'aquests anys el model organitzatiu de STA ha passat per diversos processos de canvi i d'adaptació als seus distints moments i realitats: el creixement d'afiliació i l'extensió territorial; es dota d'una Secretaria General en un principi, posteriorment d'uns òrgans de direcció provincial i, finalment en el II Congrés Ordinari, celebrat l'any 2004, s'aproven uns Estatuts que permeten la creació d'una Junta de Comunitat amb representació de les tres províncies.

A més, STA és membre fundador de la Intersindical Valenciana des del moment de la seua creació l'any 2000.

Per a culminar aquest procés de canvi i amb la finalitat d'aproximar-nos cada vegada més al model sindical impulsat des de la Intersindical Valenciana, al gener de 2006, en un congrés extraordinari, es van suprimir les secretaries provincials com a òrgan de direcció provincial, i així es passa d'un model sindical, que disposa d'òrgans de direcció unipersonal, a un model orgànic pluripersonal i col·legiat.

D'aquesta manera, una desena de sindicalistes va gestar una organització sindical que setze anys després compta amb més de 1.400 persones afiliades i està present en un gran nombre d'entitats locals i centres de treball dependents d'aquestes, al llarg de tot el País Valencià.

Al juny de 2001 se celebren diversos congressos per configurar l'estructura de la Intersindical Valenciana. En un primer moment té lloc el VIII Congrés d'STEPV-Iv, al qual assisteixen com a delegades i delegats les persones representants del sector d'Administració Pública. S'hi decideix que aquest sector esdevinga sindicat i forme part de la Federació de Treballadores i Treballadors del País Valencià-Intersindical Valenciana, com a sindicat de l'Administració Pública, amb entitat jurídica pròpia: **Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Administració Pública Valenciana (STAPV-Iv)**.

Es procedeix a la celebració del I Congrés de STAPV-Iv, on la ponència d'Estatuts ens dota d'òrgans sindicals propis, entre els quals cal assenyalar el Secretariat Nacional i el Consell Nacional.

Al desembre de 2003 tingué lloc el II Congrés de STAPV-Iv. Durant els darrers quatre anys hem acumulat una gran activitat en tots els sectors que ha tingut el reconeixement de les treballadores i treballadors en les darreres eleccions.

Els dos sindicats s'han fet cada vegada més forts i a poc a poc han anat implantant-se en els diferents sectors de l'Administració. Els principis comuns que marquen la nostra actuació en la lluita contra qualsevol tipus d'explotació i el convenciment que la suma dels esforços ens donarà més força per a la consecució dels nostres objectius comuns, ens ha fet arribar a aquesta unió necessària.

El panorama sindical és ampli, però les organitzacions som diferents. Nosaltres no tenim cap posició que hàgem d'amagar i som independents de qualsevol administració o organització política. No depenem gens ni miqueta de l'ajuda institucional, això ens dóna llibertat per a pensar o actuar. El nostre treball és públic: tot el que fem ho diem en els nostres webs, en les nostres revistes. La transparència és la base del nostre model.



STAS-IV continua apostant per un model sindical unitari, amb un alt grau de pluralisme i de funcionament democràtic, on càpien totes les persones que vulguen defensar col·lectivament els seus drets i els serveis públics.

Som una organització horitzontal, autònoma, lliure, plural, independent i aconfessional, que es regeix exclusivament per la voluntat de la seua afiliació.

STAS-IV, com a organització sindical progressista, té com a principis rectors de la seua activitat la participació en la presa de decisions, la transparència de les seues actuacions, la llibertat i la solidaritat, basades en el respecte a la pluralitat ideològica i l'esperit crític.

1. La Intersindical L'Administració. El futur necessari

El **Sindicat de Treballadors de l'Administració (STA)** concorre a les eleccions sindicals per primera vegada l'any 1994, i obté els seus 8 primers delegats (6 funcionaris i 2 laborals) a l'Ajuntament de València. L'aparició no solament en l'escena sindical, sinó també l'obtenció d'una legítima representació, va fer que els sindicats denominats "majoritaris" es posaren des d'aquell moment a la caça i captura de la nostra organització, i ens dificultaren, de forma evident i tosca de vegades, el nostre dret a participar en les eleccions sindicals.

Des d'aquells moments fins a l'últim procés electoral, STA ha anat consolidant-se i creixent en nombre de delegats fins arribar a superar els 120. Actualment ens representen uns 80 delegats electes en les tres províncies, entre funcionaris i laborals. Aquesta diferència en nombre de delegats entre l'últim procés electoral i els anteriors, és deguda a l'escissió que es va produir en l'últim congrés celebrat al gener de 2006, on més del 80% de l'afiliació de la província d'Alacant va abandonar l'organització en no assumir el nou model orgànic que es va aprovar en l'esmentat congrés.

Per tant, STA, a més de ser una organització consolidada, continua sent un sindicat representat als centres de treball, continua lluitant pel seu espai sindical en l'Administració Local per a arribar a les millores cotes possibles de representativitat.

Després de les eleccions sindicals de 2006/2007 es confirma que **STAPV-IV** és un sindicat consolidat en les administracions públiques, on ha passat de les 34 persones representants a les 60 de les darreres eleccions sindicals. Ha estat el segon sindicat més votat en l'Administració del Consell i ha aconseguit tenir presència en organismes de nova creació, com ara IVIA, IVAJ o AVS, o en l'àmbit laboral el IVWSA, AVT, RTW o VAERSA.

La tasca sindical en el sector d'Administració de Justícia també ha estat recolzada amb 3 delegats sindicals on abans no teníem representació.

STAPV-IV és, doncs, un sindicat cada vegada més arrelat en els diferents sectors de les administracions públiques.

El nostre model és el de sempre: un sindicalisme nacional basat en l'autonomia, la participació i l'assemblearisme. Nosaltres no hem canviat, sí que ho ha fet la realitat de la nostra implantació més estesa en les administracions públiques, ja que cada vegada són més les persones que ens coneixen i creuen en aquest model.

I si mirem cap a fora, encara que la majoria electoral de la dreta continua posant-nos les coses difícils, podem veure amb satisfacció el reviscolament dels moviments socials progressistes que es manifesten amb molts dels trets que han caracteritzat el Sindicat. El Sindicat està present en plataformes reivindicatives com ara Río Segura Limpio, Xúquer Viu, Salvem el Cabanyal, Salvem l'Horta, Salvem la Punta, les ILP en defensa de l'Horta i la Serrania, contra l'Abocador de l'Alt Palància, la defensa del Pinar de Castelló, la Plataforma Feminista, etc. Donem suport a iniciatives de diferents organitzacions progressistes i ens declarem contraris a tot tipus d'opressió o discriminació. El Sindicat ha estat present en vagues i mobilitzacions; ens manifestem en contra de la privatització dels serveis públics. El nostre missatge després de les eleccions al parlament valencià i espanyol no és de resignació ni de neutralitat, tot al contrari: apostem per canviar les coses, per fer possible allò que un altre sindicalisme i un altre món són possibles.

Si fa anys deien que érem coneguts per ser el sindicat del valencià, ara podem dir que també som el sindicat del personal funcionari, dels interins, dels laborals de les conselleries o organismes autònoms, del Servef, de Justícia, de les empreses i fundacions públiques, dels ajuntaments i les diputacions, de les Corts, com també ho som del personal de l'Administració de l'Estat, tot i que en aquests últims sectors cal intensificar l'acció sindical i acurar el nostre missatge.

L'objectiu de contribuir a la unitat sindical és un objectiu estratègic per a les treballadores i els treballadors, i per això forma part dels Estatuts. Als dos Sindicats els han qualificat pràcticament d'organitzacions corporatives per algunes de les organitzacions amb les quals caldria aconseguir la unitat desitjada. Pensem que estar per la unitat i treballar des del pluralisme obliga a tenir una pràctica en eixa direcció, inclo-



ent-hi les organitzacions sindicals que, tot i tenir un corpus ideològic oposat, poden compartir en un moment determinat una reivindicació i una lluita a favor de les treballadores i dels treballadors públics. La pluralitat ideològica s'expressa afortunadament i lliurement en el suport que dona a les diferents organitzacions sindicals. Aquest és un fet que sempre mereixerà, mentre siga fruit del joc net i democràtic, el respecte del Sindicat.

En aquest joc democràtic hem aconseguit punts de trobada amb CAT (Col·lectiu Autònom de Treballadors), que han convergit en la nostra línia sindical i de la qual s'ha derivat la decisió —una vegada fetes les corresponents assemblees d'afiliació— de presentar-nos en alguns àmbits conjuntament en les darreres eleccions i en un futur de treball en comú.

2. Una organització basada en les persones

STAS-IV ha aconseguit la seua consolidació, malgrat els grans aparells sindicals que tenen una gran presència mediàtica, cosa que els concedeix un valor afegit d'instruments quasi institucionals que, moltes vegades, acompanyen el poder polític i es beneficien de les seues benediccions.

Certament, l'organització ha sabut dotar-se dels recursos materials adients per a poder fer la seua tasca, per a la qual cosa ha invertit molts esforços, sempre propis, i fins i tot ha hagut de consumir no poques hores de debat en aquest sentit. L'equilibri per ser alhora un sindicat reivindicatiu i una font de serveis per a les treballadores i els treballadors ha merescut des de sempre l'atenció de l'organització.

Però la clau de volta de STAS-IV ha de ser la seua afiliació i la seua militància, sense oblidar la lleialtat de les persones que ens voten. Una bona ràtio votants-afiliades/afiliats, aconseguida pacientment mitjançant una bona atenció personal, una considerable dosi de militància, una insubornable adhesió a les necessitats i preocupacions de les companyes i companys de treball, el respecte a la pluralitat, saber i voler treballar prop dels altres, esforçar-se per vèncer el sectarisme en benefici de la unitat d'acció, són trets que formen part d'un model d'intervenció sindical que és participatiu, assembleari, autònom i plural. I en la mesura que tot açò constitueix tot un model sindical, s'ha de tenir en compte en l'organització del treball. Una organització que treballa pròxima a les persones ha de proporcionar els instruments escaients precisament on afirma que és la seua base.

El repartiment intern de responsabilitats

En el punt anterior s'ha fet esment, sobretot, del caràcter de la intervenció cap a fora, però açò ha de tenir també una correspondència interna, ja que no s'adiu una pràctica sindical arrelada a les necessitats i la participació de les persones —per contraposició als models sindicals que fan prevaler les necessitats de la pròpia organització— amb un funcionament intern basat en la jerarquització i la burocràcia. Quant a la presa de decisions, està oberta a la intervenció col·lectiva, i d'acord amb l'acció coordinada i difusa, per arribar a tot arreu i des de cada lloc. La capacitat d'intervenir ha de comportar l'assumpció de responsabilitats. Aquest és el model que anem aconseguint, també en l'àmbit intern.

En el moment actual, a mesura que s'han incorporat més persones al treball sindical —com a permanents sindicals o com a membres d'òrgans sindicals— ha augmentat també la participació en la presa de decisions.

Si mirem les renovades Juntes de Personal i Comitès d'Empresa, el funcionament regular de les delegades i delegats de Salut Laboral o el Secretariat Nacional o la Junta de Comunidad podem comprovar satisfactoriament que hi ha més vinculació de l'afiliació al treball sindical. Hem de matisar que es participa més en certs àmbits i menys en uns altres, com ara, la comarca. Però també és cert que el repartiment de la responsabilitat no és tan equilibrat com es podria pensar segons el model. En la pràctica, conviuen actituds i comportaments diferents i, de vegades, contradictoris.

I hem de reconèixer que hi ha desigualtat en la manera com es reparteixen i s'assumeixen responsabilitats. El reconeixement és el primer pas per tal d'evitar-ho. Generalment, el desequilibri en l'assumpció de responsabilitats prové d'una distribució inicial no sempre equitativa que no ha sigut corregida. La pretensió d'arribar a una distribució equilibrada de responsabilitats s'ha de fer, a més a més, quan ha augmentat en els darrers anys el nombre de tasques i funcions, així com també el nombre de les i els permanents sindicals. La distribució d'aquests per a l'atenció dels diferents sectors, serveis, seccions i seus, així com les visites als centres, l'assistència a juntes i comitès, la salut laboral, les meses de negociació i un llarg etcètera, així com la informació que donem per correu electrònic, el manteniment dels diferents blogs o fòrums o les publicacions periòdiques, i tota la resta de tasques rutinàries de despatx, fan que totes i tots els membres d'un òrgan o equip de treball siguen responsables d'evitar l'acumulació de tasques en unes determinades persones, en ocasions pel sim-



ple fet geogràfic de la seua ubicació. No és, doncs, només un problema de qui ho pa-teix. En aquest sentit, la manca d'experiència de determinades persones membres d'òrgans no pot ser una coartada definitiva per quedar-se al marge d'un millor reparti-ment de tasques. La formació i, sobretot, la voluntat política són condicions necessà-ries per a la solució: compartir solidàriament la realització d'una determinada tasca obliga a totes i a tots a mirar cap a l'altre, a valorar quan s'està davant d'una sobrecà-rrega voluntàriament o involuntàriament suportada, tant se val, i a actuar en conse-qüència. Per a un repartiment equilibrat de tasques i funcions caldria tenir en compte, si més no:

- Que hi ha tasques que corresponen a responsabilitats locals, comarcals, interco-marçals, sectorials o nacionals.
- Que el territori té una lectura política i administrativa: no totes les seus tenen enca-rregades les mateixes funcions ni suporten una mateixa pressió externa i interna.
- Que el nivell de responsabilitat de totes les persones és el mateix dins del mateix òrgan. La necessària incorporació de les persones a tasques de direcció i coordinació ha de tenir en compte unes possibilitats de formació i coneixement de l'àmbit d'actua-ció. Aquesta circumstància, lluny de servir per a cristal·litzar un paper secundari de determinades persones envers unes altres, és la condició per a un ple assoliment de responsabilitats.

Cal tendir a la flexibilització dels criteris organitzatius, però conservar en la mesura que siga possible l'equivalència en el valor de tots els treballs realitzats. En conse-qüència, cal reforçar el control democràtic de totes les tasques i de les condicions en què es realitzen per evitar greuges i discriminacions. En una cultura organitzativa ho-rizontal com és la nostra, amb una direcció nascuda de les mateixes persones que fan la tasca i en una crisi de creixement quasi constant, reforçar el control democràtic és indispensable. Les funcions d'organització s'han de reforçar de forma notable. Una pi-ràmide només necessita un vèrtex. Nosaltres necessitem coordinació interna i entre si d'uns òrgans sindicals que volem col·legiats. En aquesta línia es proposen algunes re-flexions amb una dimensió pràctica:

a) La participació s'expressa de forma convinguda i ordenada: hi ha un moment per al debat, un moment per a prendre les decisions i un moment per a avaluar-les. Men-trestant, s'ha de donar crèdit a qui ha sigut encarregat de realitzar una tasca, s'ha de col·laborar en què això siga possible i s'han de complir els compromisos adquirits.

b) La possibilitat de revocació d'una persona que fa una tasca en nom d'altres és una garantia democràtica reconeguda en els Estatuts. A partir d'ací, s'ha de contribuir de-cididament a la realització efectiva de la tasca encarregada.

c) S'ha de fer un esforç per fer visibles totes les funcions i totes les accions que es realitzen en l'organització, com a condició indispensable per assignar-les de forma equilibrada. No totes les accions ni totes les funcions necessiten el mateix temps per a realitzar-les ni els mateixos coneixements, però totes configuren al final la dedicació efectiva d'alguna o algunes persones. Cal canviar la noció de "motxilla" (funció secun-dària o subalterna que se suma a una altra o altres que es consideren rellevants) per la simple noció de tasca reconeguda.

d) S'ha de reforçar el reconeixement dels responsables de coordinar activitats col·lectives homogènies. L'organització global pot ser més eficaç i igualment demo-cràtica en la mesura que pose en relació aquestes persones, sense haver de recórrer constantment a reunir la totalitat del col·lectiu. La representació és necessària quan l'assemblea permanent és una impossibilitat o impedeix, de fet, l'acció, també en l'àm-bit intern, pel que fa a les i els permanents sindicals.

e) La complexitat de les estructures de la nostra organització (Confederació, Intersin-dical, Secretariat Nacional i Secretariats de sectors) fa que siga impossible la incom-patibilitat de càrrecs de responsabilitat en els diferents òrgans, però la norma general serà la no acumulació d'aquests en una mateixa persona.

f) L'aparició en els darrers anys d'un tipus d'activitat molt lligada a l'ús de les tecnolo-gies de la informació i la comunicació ha aportat al Sindicat nous perfils de dedicació de les persones que hi treballen, tal com la mateixa organització ha procurat, per tal de desenvolupar amb eficàcia funcions directament relacionades amb els tipus d'acti-vitats esmentades. El cas més clar d'aquest nou perfil de dedicació al Sindicat són les persones contractades: advocats, auxiliars, etc., amb una dedicació permanent o oca-sional. Però també l'atenció de la centraleta de la seu, el manteniment de la xarxa in-formàtica o les publicacions estan actualment a càrrec de permanents sindicals. Fins i tot l'assessorament comptable és hui una funció realitzada des de la militància, quan abans era un servei contractat. El Sindicat ha considerat que també aquestes funcions són imprescindibles per al manteniment i la millora de l'activitat sindical.

Cal destriar, per tant, funcions diferents pel que fa a l'activitat en el Sindicat. Els perfils

de dedicació al Sindicat han de ser compatibles. Això no lleva que qualsevol permanent ha d'estar vinculat a l'organització a través dels òrgans sindicals, com preveuen els Estatuts. La lleialtat al projecte sindical s'expressa, en tot cas, compartint les decisions col·lectivament. El seu vincle amb l'organització sempre és de naturalesa política. Finalment, cal parar atenció a un col·lectiu potencialment il·limitat pel que fa les possibilitats d'intervenció: l'afiliació. Així, malgrat destacar el paper dels nuclis sindicals de centre, hui hi ha afiliades i afiliats que atenen seus, que representen el Sindicat en fòrums socials, que militen en moviments socials amb els quals el Sindicat vol tenir una vinculació o són delegades i delegats de Juntes de Personal, Comitès d'Empresa o de Salut Laboral. Totes i tots conformen una xarxa sindical, però hi manca una acció conscient d'atenció i integració de les esmentades persones. S'ha d'integrar l'afiliació que participa en uns plans de treball i en un funcionament intern que no comporte més treball per a l'afiliació, sinó més suport per part del Sindicat. Les reunions periòdiques de delegades i delegats, on s'intercanvien criteris i s'establisquen línees d'actuació homogènies que marquen la nostra intervenció sindical, la formació i l'assessorament són imprescindibles per tal de millorar dia a dia el nostre treball i tenir atesa degudament la nostra afiliació. STAS-IV aposta per la renovació periòdica i gradual de les seues i els seus representants en l'exercici de les funcions sindicals. Per això, arbitrarà les mesures per a preparar amb el temps suficient els processos de renovació.

Volem fer polítiques d'igualtat. Proposta de creació de l'Àrea de Polítiques d'igualtat

En la ponència d'Organització del II Congrés d'STAPV, en l'apartat de la distribució equitativa de les responsabilitats entre dones i homes, el Sindicat es plantejava la manera d'abordar els reptes per aconseguir-ne la igualtat. En aquell moment es feia notar que la presència reduïda de dones en els nostres òrgans de representació i decisió implicava una pèrdua de riquesa d'aportacions d'altres formes i maneres de fer, de relacionar-se, a més de no poder tenir la participació de la base majoritària de l'afiliació.

El Sindicat va apostar per una representació paritària dels òrgans sindicals i de la representació de l'organització en tots els àmbits sindicals. Tot i això, s'ha treballat sobre els aspectes quantitatius, que és allò més palpable, i en els nostres òrgans de decisió s'ha fet un esforç i hem aconseguit, si més no, una representació paritària. Amb relació als aspectes qualitius, nosaltres aprenem dels models existents, els quals imitem. Aquests models generalment són masculins. Per això, caldrà fer més esforços perquè les dones del Sindicat assumisquen més responsabilitats en els diferents òrgans de l'organització. A l'hora de reflexionar sobre la participació, ens adonem de les causes externes que l'entrebanquen: el repartiment de les tasques de la llar, la cura i atenció de filles/fills o majors al seu càrrec, la valoració de la vida personal més que la promoció laboral o projecció social, etc. Les causes internes resulten la majoria de les vegades invisibles i, per això, més difícils de concretar. A més, les inèrcies ens fan actuar, tant a les dones com als homes, de manera que generen desigualtats.

En el camp de la distribució equitativa de les responsabilitats entre homes i dones cal plantejar-se com arribar als reptes d'igualtat que s'esperen d'un sindicat com el nostre.

Caldrà començar per negociar entre totes i tots un codi per a la pràctica sindical que garantisca una igualtat d'oportunitats en la nostra organització. Hauríem de parlar de l'estructura de les reunions, dels horaris, de les intervencions, de les nostres relacions al si del Sindicat.

Per tot això, i atés que hem d'afrontar una nova etapa, hem de plantejar-nos en quins aspectes s'ha fet necessari prendre mesures d'adequació a noves exigències, tant sindicals como sociopolítiques. Per tal d'adequar la realitat a les expectatives inicials i actuals es proposa crear l'Àrea de Polítiques d'igualtat, els objectius de la qual serien:

- Respondre, tant en clau interna com externa, al marc legislatiu actual, en l'àmbit estatal i autonòmic, i tenir possibilitats de prendre noves decisions.
- Promoure la formació, la reflexió i la recerca amb perspectiva de gènere.
- Fer una diagnosi quantitativa i qualitativa sobre l'estat de la igualtat en la nostra organització en tots els òrgans de decisió, en les juntes i comitès, en les meses de negociació, representants en els consells nacionals i federals, en les seccions sindicals, etc.
- Iniciar una estratègia de comunicació interna sobre les polítiques de transversalitat de gènere.
- Emprendre plans integrals per a la igualtat d'oportunitats plurianuals, amb la seua avaluació anual i l'aplicació de mesures correctores.
- Estructurar el pla en àrees i prioritzar les accions perquè siga més efectiu i factible.
- Disposar de la participació i del consens de les diferents parts implicades per obtenir un compromís i un sentiment de compromís.



— Realitzar la desagregació per dades de sexe.

En resum, si volem aconseguir realitats en igualtat hem de dedicar-li temps i ha de comportar l'assumpció de responsabilitat per fer-ne el seguiment i emprendre accions positives en determinats àmbits:

a) Participació en les decisions

La base de la nostra organització sindical és la participació, les decisions col·lectives. En la conjuntura actual patim una falta de confiança en allò col·lectiu, en les decisions compartides. Una persona pot fer poc individualment, necessita un grup de suport, saber que compta amb les seues companyes i els seus companys.

Per això cal reflexionar sobre aspectes que, si bé tenen un interès general, també contribuiran a la participació de més dones, com ara respondre'ns la pregunta: Participar, per a què? Hem de concretar i materialitzar la participació.

b) Formar-nos per a formar

Totes i tots hauríem de tenir la formació sindical necessària que ens donara l'adequada seguretat per tal de poder anar a una negociació, dirigir una assemblea o adreçar-nos als mitjans de comunicació. Caldrien cursos i tallers sobre tècniques de negociació i reafirmació o de tècniques per a augmentar la confiança, seguretat o autoestima. Però, al mateix temps, necessitem fer visible la realitat del món femení, tant de temps amagat. Per això, tant a les dones com als homes, caldria donar-los una formació de caràcter feminista, de perspectiva de gènere, de coeducació... formar-nos totes i tots en igualtat, per a poder ensenyar després a les persones que van integrant l'organització a utilitzar un llenguatge no sexista, a assumir responsabilitats sense por de saber desenvolupar-les, a no discriminar o deixar-se discriminar per raó de gènere, etc.

c) Conciliar la vida sindical amb la personal

Si com a sindicat demanem als poders públics els serveis i les prestacions públics adequats, que ens permeten a treballadores i treballadors poder conciliar horaris i atendre les filles i els fills o els majors, si demanem flexibilitat horària per al conjunt de les persones treballadores, al si del Sindicat hem de fer el possible per tal de facilitar la participació de dones i homes en reunions, consells, o en les diferents tasques dins de la nostra organització. Amb aquest objectiu, el sindicat estudiarà la possibilitat d'incorporar a les convocatòries dels Congressos, Consells i reunions en les quals siga necessari, propostes concretes d'animació i atenció per a les i els infants i majors que hi hagen d'assistir com a acompanyants.

Però també haurem de parlar de la formació necessària per tal de portar una reunió. Preparar-la amb tots els aspectes que la comprenen: puntualitat a l'hora de començar i acabar, ordre del dia, secretària o secretari per a prendre nota, moderadora o moderador, temps d'intervencions, respecte i llenguatge adequat... tot allò que ens ajude a fer més breus i operatives les reunions, a poder acurtar jornades i parlar aleshores realment de conciliació del nostre món sindical i personal.

3. La participació en l'organització

La participació en el Sindicat és la clau del seu funcionament intern i extern. Per això s'entén com un dret i un deure de l'afiliació. Les treballadores i els treballadors tenen en el Sindicat el seu referent per a l'acció sindical i la transformació social. Aquesta participació es desenvolupa de diferents maneres i aborda tots els aspectes del funcionament del Sindicat.

El nostre model és assembleari i la presa de decisions col·lectives la base de la nostra organització, les quals haurem d'acatar i complir democràticament, tant el conjunt de l'afiliació com les delegades i delegats, permanents sindicals i els diferents òrgans i estructures del Sindicat.

Les seus comarcals i intercomarcals

Les seus comarcals tindran la presència de delegades i delegats dels diferents sectors on i quan l'estructura ho permeta.

Les seus comarcals i intercomarcals són llocs de trobada i d'intercanvi d'opinions, no són només punts d'informació o ajuda. La seu comarcal pot exercir un paper important en la vida politicosocial en el seu territori mitjançant les relacions amb altres agents socials, amb els moviments socials, amb les organitzacions polítiques. L'obertura a la societat s'ha de traduir en una presència freqüent en els mitjans de comunicació, tant amb la informació com amb l'opinió. Les afiliades i afiliats d'una comarca han de poder sentir la seu com a pròpia, com un punt de reunió de la vida sindical a la comarca. La seua activitat requereix un pla de treball i un suport per part de la Unió Intercomarcal corresponent per a dotar-la dels mitjans necessaris per a un bon funcionament. La programació de les diverses accions no són responsabilitat única i exclusiva de les i els permanents sindicals, també els nuclis sindicals han de col·laborar activament en la seua planificació, desenvolupament i avaluació.



El Secretariat Nacional ha de proposar que les diferents seus acomoden la seua acció a la realitat social, econòmica i política de cada territori, i establir-ne la deguda coordinació entre elles.

Agents de representació en institucions, organismes i entitats

El Sindicat té en la l'afiliació el seu major potencial d'acció i intervenció per a la transformació social i política. És a través de les afiliades i afiliats com s'arriba fins al més allunyat dels centres i al més complex dels serveis. Tant des de l'Àrea d'Organització com des de l'Àrea de Formació s'establirà anualment un pla d'acció per a la coordinació, formació i atenció de totes aquelles persones que dediquen el seu temps a tasques de representació del Sindicat. Des del Secretariat Nacional s'impulsarà l'elaboració de materials per a la formació interna de les persones que assumeixen les diferents responsabilitats en el Sindicat: delegades i delegats de centre, Comitès d'Empresa, Junes de Personal, Comitès de Salut i Seguretat Laboral, etc. El sindicat potenciarà l'activitat d'aquests òrgans en la representació de les empleades i empleats públics davant l'administració. També s'establirà una estratègia de consulta i informació ràpides amb aquestes i aquests representants en aquells temes que siguin de la seua competència. Es procurarà que els instruments de comunicació del Sindicat (revistes, pàgines web, etc.) tinguen un espai per a informar, opinar i organitzar debats sobre els òrgans de representació en els quals es desenvolupa la seua acció sindical. Igualment, el Secretariat Nacional impulsarà la creació i donarà el suport necessari als grups de treball i seminaris que es creen al si del Sindicat per a dinamitzar l'acció sindical i la intervenció sociopolítica. El sindicat, quan ho estime oportú per a la formació de les seues i seus permanents sindicals, podrà fer ús de les places previstes per als sindicats en els plans de formació, sempre que no vaja en perjudici dels interessos de les treballadores i treballadors.

4. Els òrgans sindicals: una estructura horitzontal per a la presa de decisions

Els nuclis sindicals de centre de treball: la xarxa bàsica per a l'acció sindical

En els nuclis sindicals de centre s'integra l'afiliació que pel seu nombre no permet la constitució d'una secció sindical.

L'afiliació d'STAS-IV es reparteix entre els centres grans de treball i els centres menuts, tant a les capitals com als pobles. Això fa que les possibilitats que les propostes del Sindicat puguen arribar a tot arreu mitjançant l'afiliació són reals, però necessita unes condicions que ho facen possible de la manera més adequada.

Hui, la pàgina web de l'organització proporciona pràcticament al conjunt de l'afiliació tota la informació sindical actualitzada. Obtenir-la des de la xarxa i passar-la a les companyes i companys de treball és una operació relativament senzilla. Però sempre tindrà un sentit generalista que potser no satisfarà les necessitats concretes d'un col·lectiu o persones determinades. Per poder ajustar les coses en aquest punt és necessari un contacte directe entre l'organització i la persona o persones que siguen el nucli sindical en cada cas. Igualment, copsar l'estat d'opinió als centres de treball sobre una o diverses qüestions, fa necessari aquest contacte.

Les seccions sindicals

El Sindicat s'estructura orgànicament en seccions sindicals, que són les seues unitats bàsiques d'incorporació, participació i sosteniment. Representen el Sindicat davant l'Administració i tenen com a objectiu organitzar les treballadores i els treballadors de la secció per a la millora dels seus interessos.

Les seccions sindicals esdevenen un recurs inestimable en circumstàncies extraordinàries: en moments àlgids de l'acció sindical, especialment quan té lloc una mobilització important, en ocasió d'una forta controvèrsia sindical i, no cal insistir-hi, en un procés electoral. En suma, els nuclis sindicals configuren una xarxa sindical de possibilitats molt variades que cal encabir en l'organització.

En considerar la importància de les seccions sindicals, des de la mateixa organització hem de comprometre'ns a fer el possible perquè funcionen al més aviat i de la millor manera possible. L'organització negociarà amb l'administració la cesió de locals i material escaients perquè les seccions sindicals puguen portar a terme la seua comesa. La secció sindical està constituïda per l'assemblea de treballadores i treballadors del centre i la integraran una Secretaria d'Organització, les delegades i delegats sindicals i els vocals que l'assemblea determine. Per tant, caldrà fer les assemblees corresponents, allà on no s'hagen fet, per designar els responsables de la secció sindical, que haurien de ser persones afiliades que treballen o depenguen del mateix centre; a més, hauria de donar-se les hores sindicals que des del Secretariat Nacional es considere. Si això no fóra possible per qualsevol motiu, el Secretaria Nacional serà el responsable de decidir quines seccions sindicals es posen en marxa i quines persones permanents sindicals se'n fan càrrec.



Les unions comarcals: la base territorial, la base social

Com el mateix País Valencià, STAS-Iv és un sindicat de comarques. La comarca figura, directament o indirectament, en òrgans i estructures sindicals. És més que una sensibilitat: motiva l'existència de les seus, intervé en l'elecció de les i els permanents sindicals, determina la composició del Consell i Congrés Nacional, on té veu i vot, tot en clau interna.

Històricament, la comarca ha aportat amb freqüència el conflicte, però també la solució, és a dir, ha provocat el debat. La comarca fa del Sindicat una organització viva i connectada a una realitat molt diversa, tan diversa com el mateix país.

Assegura que hi ha organització més enllà de la seua direcció. És, en aquest sentit, una garantia democràtica, però també de pervivència del model organitzatiu descentralitzat i participatiu que representa STAS-Iv.

Potser la creixent complexitat del Sindicat, materialitzada en l'existència de més sectors i àmbits de treball, ha estimulat el treball fora de l'àmbit comarcal, a falta de la perspectiva d'una problemàtica comuna, territorial, que es poguera abordar des de la unió comarcal. La veritat és que cal prendre la iniciativa per estimular la participació de l'afiliació de la comarca, la qual cosa passa també per fer de la comarca un focus d'iniciatives amb projecció social. Per exemple, és possible i desitjable la descentralització de determinades activitats programades per l'Àrea de Formació.

Finalment, una idea desitjada és que les seus del Sindicat puguen ser focus des d'on l'afiliació projecte activitats transversals a més d'una comarca. Per exemple, la forta presència del Sindicat a les anomenades "comarques centrals" hauria de motivar l'e-laboració d'iniciatives que caminen cap a la vertebració d'aquest nou espai territorial i el disseny de la formació podria servir per a començar a treballar en aquest sentit. És el moment d'enllestir una programació comarcal i supracomarcal d'activitats conduïda per la mateixa gent de les comarques, amb el suport del conjunt del Sindicat.

Les delegades i els delegats sindicals

Les delegades i els delegats sindicals són el nostre referent als centres de treball, i serveixen de nexa d'unió entre les treballadores i els treballadors i el Sindicat. Entre les seues funcions figura la relació institucional amb la Direcció. Les delegades i els delegats sindicals treballen per a la consolidació i el creixement del Sindicat en l'àmbit del país, segons les directius marcades pel Consell Nacional i el pla de treball establert pel Secretariat.

Una condició prèvia és tenir localitzada l'afiliació, la qual cosa comporta disposar d'un banc de dades actualitzat; cal establir-hi la corresponent relació i donar-li una atenció preferent en les seues visites periòdiques als centres de treball. Finalment, cal pactar, persona a persona, el nivell d'intervenció que pot fer en nom del Sindicat. Per poder dur endavant aquesta tasca hem de donar la importància que cal a les seccions sindicals.

D'altra banda, l'augment de Juntes de Personal i Comitès d'Empresa nous, com també els de Salut Laboral, així com els nostres resultats electorals que ens han donat més delegades i delegats, fan que siga necessària una coordinació entre totes i tots, a fi de centralitzar les propostes, homogeneïtzar criteris d'actuació, intercanviar informació, etc. Són, doncs, importants les reunions periòdiques on, a més a més, serà positiu conèixer les delegades i els delegats que estan en els diferents àmbits de representació.

El Consell Nacional

La trama d'estructures, que assegura el predomini de l'horitzontalitat en la presa de decisions —l'assemblea, nucli de decisions internes i externes, els plenaris comarcals i intercomarcals, els secretariats de sectors, definits en termes amplis, el mateix Secretariat Nacional del Sindicat on s'apleguen criteris territorials, sectorials, de gènere, amb sensibilitats polítiques diferents—, ha de culminar, amb caràcter ordinari, fora de congressos, en un Consell Nacional, igualment participatiu, on reunir de nou totes les estructures en què es vertebrava el Sindicat.

Cal procedir, per tant, a una adequació pràctica del funcionament del Consell Nacional, cosa que assegura que els seus membres actuen amb independència del Secretariat Nacional i en nom del Sindicat.

El Consell Nacional estarà integrat —atenent l'estructura de cada sector— per les persones representants de cada Unió Comarcal o Secció Sindical, d'acord amb la proporció determinada en els Estatuts. L'elecció es regularà en els reglaments respectius de sector. En tot moment es mantindrà la revocabilitat de tots els membres, d'acord amb els Estatuts.

El Secretariat Nacional

A nivell nacional es crearà un secretariat. En cadascun dels sectors establerts en el Sindicat també es podrà crear un secretariat. En aquells sectors en què no siga possible una gestió autònoma, la gestió es durà a terme des del Secretariat Nacional fins que el sector s'organitze. En aquells sectors on no siga possible un secretariat propi, la



gestió dels esmentats sectors es durà a terme des del Secretariat Nacional fins que puguen constituir-se com a secretariat de sector.

L'estructura dels secretariats de sector es desenvoluparà en els corresponents reglaments. En tot cas, en el Secretariat Nacional s'assegurarà una representació de tots els sectors.

Per a aquest període congressual, amb la finalitat de facilitar la integració de les dues organitzacions que s'unifiquen, el Congrés triarà dos membres del Secretariat Nacional a proposta de l'STA-lv, pertanyents al Sector d'Administració Local, així com un membre del Sector de Correus. Per la seua banda, STAPV-lv proposarà al Congrés el nomenament de dos membres pertanyents al Sector de Generalitat i un membre pertanyent al Sector de Justícia.

Quan el Sector d'Administració de l'Estat adquirisca suficient entitat, es proposarà al Congrés la incorporació d'almenys un membre al Secretariat.

Entre els membres del Secretariat a què es refereix el paràgraf anterior es triarà els responsables de posar en marxa i dinamitzar el funcionament del sector corresponent, els quals respondran davant del Secretariat Nacional de la seua tasca.

El Secretariat Nacional coordinarà les distintes àrees de treball de l'organització. Disposarà d'una representació territorial, així com dels diferents sectors. Aquest secretariat serà un òrgan estructurat amb unes competències i responsabilitats delimitades mitjançant un reglament intern de funcionament. El Consell Nacional marcarà la línia sindical del Secretariat per tal de respondre immediatament als esdeveniments que afecten la política laboral, així com als esdeveniments socials, tot i respectant la línia marcada en els diferents òrgans.

El Secretariat Nacional, amb la intenció d'atorgar a cadascun dels òrgans les competències que els Estatuts determinen, s'ha de concebre com un equip de treball fonamentalment operatiu. S'organitzarà en àrees de treball, al capdavant de les quals hi haurà una persona coordinadora. Com a mínim existiran les Àrees d'Organització i d'Acció Sindical. A les àrees ha d'estar adscrit qualsevol membre dels Secretariats dels diferents àmbits i del Consell Nacional.

En l'Àrea d'Acció Sindical s'integrarà almenys un membre del Secretariat Nacional dels elegits en representació de cada sector.

Es tendirà al repartiment d'aquestes àrees en persones diferents, de tal forma que el repartiment de càrrecs, responsabilitats i tasques al seu si siga equilibrat. Així mateix, sempre que siga possible, es procurarà que els càrrecs de responsabilitat en els diferents secretariats estiguen repartits equitativament, per tal d'evitar-ne l'acumulació en una mateixa persona.

Així mateix, el Secretariat Nacional podrà estructurar-se en àrees de treball, com ara: Salut laboral, Publicacions, Serveis Jurídics, Formació, Moviments Socials, etc.

Es proposa crear una Àrea de Polítiques d'Igualtat per tal de respondre, tant en clau interna com externa, al marc legislatiu actual en l'àmbit autonòmic i estatal. Per tal de conservar un espai específic i propi de les dones, es proposa que dins l'Àrea de Polítiques d'Igualtat es cree l'Espai de Dones.

Els sectors

Els sectors s'organitzaran autònomament per a tractar la seua problemàtica específica, i es podran crear subsectors dins de la seua organització. La seua estructura i els seus òrgans sindicals es regularan en un reglament aprovat pel mateix sector.

Tenint en compte l'existència del Sector de Policia Local i Bombers en l'STA-lv, i a fi de garantir el seu funcionament en la nova estructura, se'l reconeix com un subsector. En aquest sentit elevarà a l'STA-lv la proposta d'un dels seus membres per al Secretariat Nacional, dels dos que a aquest Sindicat li corresponen.

La Comissió de Garanties i Conflictes

La Comissió de Garanties i Conflictes, a més de les funcions atribuïdes en els Estatuts, informarà sobre les peticions d'expulsió que es tramiten per a la seua resolució.

La Comissió de Control Administratiu

La Comissió de Control Administratiu, regulada pel que disposen els Estatuts, tindrà com a funció controlar el funcionament administratiu i financer dels òrgans de STAS-lv.

Les i els permanents sindicals

Si les delegades i els delegats sindicals són la representació institucional del Sindicat, les i els permanents sindicals són la representació sindical davant les treballadores i els treballadors i davant la societat en general. El seu àmbit d'actuació supera el marc estrictament laboral per a convertir-se en un referent en l'activitat sociopolítica de l'àrea o comarca, amb els compromisos i les responsabilitats que aquesta obligació comporta. Uns compromisos que molt sovint requeriran un grau de dedicació elevat i un grau no inferior d'exigència en les seues actuacions; però al mateix temps l'exercici com a per-



manent sindical constitueix, per la seua pròpia dinàmica, la situació idònia per a la formació de quadres sindicals. Dues circumstàncies que obliguen a planificar i limitar l'activitat dels permanents atenent les càrregues de treball i la necessitat del Sindicat de generar quadres; que una vegada reincorporats al seu centre de treball, actuen com a generadors d'opinió en els diferents àmbits del teixit social.

Són funcions de les i els permanents sindicals:

- a) Moderar les assemblees d'afiliació i redactar-ne les actes.
- b) Mantenir els locals de les seccions sindicals o seus.
- c) Dur a terme l'acció sindical, d'acord amb les directius emanades dels diferents òrgans sindicals. Per això visitaran periòdicament els centres de treball del seu àmbit territorial i aquells que, per decisió del Secretariat Nacional, hagen d'assumir dins de la política de creixement del Sindicat; convocaran les assemblees i reunions informatives i consultives necessàries i redactaran l'acta o informe d'aquestes.
- d) Representar el Sindicat en tots els fòrums de participació ciutadana on siga requerit i, especialment, en aquells que determinen els òrgans sindicals comarcals o de país.
- e) Assumir les tasques i responsabilitats que el Secretariat Nacional els asigne, atenent la participació i el repartiment equitatiu entre totes i tots els permanents sindicals.

Per a dur a terme aquestes funcions, les persones que siguen permanents sindicals necessiten un temps de coneixement i aprenentatge, de manera que el període més adequat perquè es donen aquestes circumstàncies s'aproxima més a l'equivalent a un període congressual que a una anualitat prorrogable, sense perjudici de les decisions personals o de les resolucions dels òrgans sindicals.

Durant el primer mes de la seua incorporació com a permanents sindicals rebran una formació específica. Se'ls informarà dels aspectes generals del funcionament del Sindicat i especialment de les funcions i tasques per a les quals s'ha requerit la seua participació. Les condicions de la seua dedicació al Sindicat i de la seua participació en els àmbits corresponents s'establiran pels òrgans competents en cada cas, d'acord amb les funcions que hagen de realitzar, i requeriran la seua acceptació expressa.

Així mateix, mantindran una coordinació efectiva mitjançant els òrgans sindicals. Amb caràcter anual, l'Àrea de Formació establirà unes activitats de formació específica per a les i els permanents sindicals sobre aquells aspectes relacionats amb la seua activitat en l'organització. Igualment, es possibilitarà la seua assistència a altres accions formatives que contribuïsquen a la seua formació permanent.

Estructures especials

Les treballadores i els treballadors podran organitzar-se dins del Sindicat, d'acord amb la particularitat de la seua problemàtica, segons els criteris establerts en el Consell Nacional i amb autonomia per a reunir-se com a tals, amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia en les seues reivindicacions.

L'assemblea com a òrgan de decisió

Congruentment amb el model sindical assembleari d'STAS-Iv, les decisions transcendents en l'àmbit de la negociació col·lectiva hauran de ser consultades prèviament i en el cas d'impossibilitat material de realitzar aquesta consulta hauran de ser ratificades per les treballadores i els treballadors. Aquestes decisions transcendents són les relatives a la ratificació de la posició del Sindicat en una negociació quan aquesta ha arribat a la seua fi. Les i els representants del Sindicat han de treballar durant una negociació seguint la línia del Sindicat, així com l'opinió de l'afiliació i del conjunt de les treballadores i els treballadors, expressada per diversos mitjans (telefonades, visites, assemblees consultives, correus, etc.).

Hi haurà vegades en què la consulta sobre la decisió final que cal adoptar serà innecessària. En alguns casos, per ser assumptes sobre els quals hi ha una línia sindical solvent: per exemple, per a acceptar la introducció del requisit lingüístic en l'accés a la funció pública, o per a rebutjar una pujada salarial que represente la pèrdua de poder adquisitiu. En uns altres casos, perquè les assemblees consultives prèvies realitzades, per exemple, per a opinar sobre un text preliminar de l'Administració, s'hagen pronunciat de forma clara sobre quina és la posició que cal defensar i aquesta s'haja assolit sens dubte o bé no s'haja introduït la condició sine qua non expressada.

Però també hi ha casos en què cal ratificar la posició final del Sindicat, siga aquesta negativa o positiva, respecte de la signatura d'un acord. Cal, doncs, determinar per quins mitjans es pot entendre que una proposta ha estat consultada de forma correcta o bé que és innecessària la consulta, com cal comptabilitzar-ne els resultats i quin és l'òrgan que ha de dirigir el procés.

Sobre aquest darrer interrogant, no hi ha cap dubte: serà el Secretariat Nacional, el del sector respectiu o la secció sindical, respectivament, segons cada àmbit, el que determinarà si cal realitzar la consulta i, si és procedent, qui ha d'organitzar els mitjans



de consulta, posant-hi els mitjans a l'abast, fonamentalment les seus del Sindicat i les i els permanents sindicals, així com els locals que puga facilitar l'Administració amb aquesta finalitat.

Pel que fa als mitjans per a realitzar la consulta, poden ser els següents:

1. El referèndum: És el millor mitjà, per ser el que permet una millor comptabilització de l'opinió de les treballadores i dels treballadors. Tanmateix, té alguns inconvenients: és costós en el temps (cal almenys una campanya mínima de quinze dies en administracions grans), en l'organització i en diners (dietes, desplaçaments, paperetes, etc.). Per tant, cal reservar-lo per a les ocasions en què pague la pena. Un acord de legislatura global, un conveni col·lectiu, un acord que modifique l'estructura de l'Administració, etc. poden ser casos en què caldria un referèndum.

2. Consultes virtuals: Hui en dia l'ús de les noves tecnologies, com el correu electrònic o internet, fan que la tasca de consultar siga molt més ràpida. El problema és que no tot el món té ordinador i encara que el tinga i puga rebre els correus electrònics o entrar al nostre web o fòrums, no sempre té disposició de respondre les preguntes que se li puguem adreçar. Per tant, no sempre es poden emprar aquests mitjans per fer-les.

3. Les assemblees: Són el mitjà més habitual, ja que permeten una consulta a moltes persones per un cost en diners i organització raonables. Calen, però, uns mínims perquè STAS-Iv considere que s'ha realitzat un procés adequat:

a) Es podran realitzar dues classes d'assemblees: les obertes a totes les treballadores i els treballadors i les reservades a l'afiliació.

b) Es realitzarà almenys una assemblea per a l'afiliació de cada intercomarcal. Només s'admetrà una consulta de menor àmbit quan el Sindicat no estiga present en tot el sector.

c) Les assemblees obertes hauran d'abastar la major quantitat possible de centres, de forma que caldrà demanar de l'Administració el major temps possible per a poder fer-les, conjugant els factors temps i lloc per tal que el procés no es dilate en el temps, però al mateix temps donant el marge suficient de dies per tal de poder arribar al major nombre de centres possible.

d) Es farà una ponderació entre els resultats obtinguts en les assemblees obertes i les reservades a l'afiliació, de forma que se'ls reconega un major pes en l'opinió a les persones afiliades, que s'han compromés amb l'organització, contribueixen al seu sosteniment i confien en el treball que realitza.

Respecte de la comptabilització dels resultats, aquesta correspon, com s'ha dit, al Secretariat Nacional o, si és el cas, al de sector o a la secció sindical. S'haurà de tenir en compte, sempre que un assumpte resulte controvertit, que caldrà comptar els vots abans de finalitzar les assemblees. El resultat final, però, implicarà una decisió política del Secretariat Nacional.