

PONENCIA DE ORGANIZACIÓN

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

PONENCIA DE ORGANIZACIÓN

**[APROBADOS POR EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE STAS,
CELEBRADO EN VALÈNCIA LOS DÍAS 16 Y 17 DE MAYO DE 2008]**

Introducción

El **Sindicato de Trabajadores de la Administración (STA)** nace en el año 1992 en el Ayuntamiento de Valencia, cuando un grupo de sindicalistas afiliados a UGT deciden formar una nueva organización que defendiera los derechos de los trabajadores desde la libertad de ideas, la participación, la solidaridad, la autonomía y la independencia. Desde ese momento, el STA se muestra como organización activa cuyo objetivo es impulsar su modelo sindical y otro estilo de hacer sindicalismo en el ámbito de la administración local. Es así como se consigue en 1995 formar una sección sindical en el Ayuntamiento de Alicante, así como en varios ayuntamientos de la provincia de Castellón.

A lo largo de estos años el modelo organizativo del STA ha pasado por varios procesos de cambio y adaptación a sus distintos momentos y realidades: el crecimiento de afiliación y la extensión territorial; se dota de una Secretaría General en un principio, posteriormente de unos órganos de dirección provincial y, finalmente en el II Congreso Ordinario, celebrado en el año 2004, se aprueban unos estatutos que permiten la creación de una Junta de Comunidad con representación de las tres provincias. Además, el STA es miembro fundador de la Intersindical Valenciana desde el momento de su creación en el año 2000.

Para culminar este proceso de cambio y con la finalidad de acercarnos cada vez más al modelo sindical impulsado desde la Intersindical Valenciana, en enero de 2006, en un congreso extraordinario, se suprimieron las secretarías provinciales como órgano de dirección provincial, pasando así de un modelo sindical, que dispone de órganos de dirección unipersonal, a un modelo orgánico pluripersonal y colegiado.

De este modo, una decena de sindicalistas gestó una organización sindical que dieciséis años después cuenta con más de 1.400 afiliados y está presente en un gran número de entidades locales y centros de trabajo dependientes de éstas, a lo largo de todo el País Valenciano.

En junio de 2001 se celebran varios congresos para configurar la estructura de la Intersindical Valenciana. En un primer momento tiene lugar el VIII Congreso del STEPV-lv, al que asisten como delegadas y delegados las personas representantes del sector de Administración Pública. Se decide que este sector se convierta en sindicato y forme parte de la Federació de Treballadors i Treballadores del País Valencià-Intersindical Valenciana, como sindicato de la Administración Pública, con entidad jurídica propia: **Sindicat de Treballadors i Treballadores de l'Administració Pública Valenciana (STAPV-lv)**.

Se procede a la celebración del I Congreso de STAPV-lv, donde la ponencia de estatutos nos dota de órganos sindicales propios entre los que cabe señalar el Secretariat Nacional y el Consell Nacional.

En diciembre de 2003 tuvo lugar el II Congreso de STAPV-lv. Durante los últimos cuatro años, hemos acumulado una gran actividad en todos los sectores que ha tenido el reconocimiento de las trabajadoras y trabajadores en las últimas elecciones.

Los dos sindicatos se han hecho cada vez más fuertes y poco a poco han ido implantándose en los diferentes sectores de la Administración. Los principios comunes que marcan nuestra actuación en la lucha contra cualquier tipo de explotación y el convencimiento de que la suma de los esfuerzos dará más fuerza para la consecución de nuestros objetivos comunes, nos ha hecho llegar a esta unión necesaria.

El panorama sindical es amplio, pero las organizaciones somos diferentes. Nosotros no tenemos ninguna posición que esconder y somos independientes de cualquier administración u organización política. No dependemos en absoluto de la ayuda institucional, eso nos da libertad para pensar o actuar. Nuestro trabajo es público: todo lo que



hacemos lo decimos en nuestras webs, en nuestras revistas. La transparencia es la base de nuestro modelo.

STAS-Iv continúa apostando por un modelo sindical unitario, con un alto grado de pluralismo y de funcionamiento democrático, donde quepan todas las personas que quieran defender colectivamente sus derechos y los servicios públicos.

Somos una organización horizontal, autónoma, libre, plural, independiente y aconfesional, rigiéndose única y exclusivamente por la voluntad de su afiliación.

STAS-Iv como organización sindical progresista tiene como principios rectores de su actividad la participación en la toma de decisiones, la transparencia de sus actuaciones, la libertad y la solidaridad, basadas en el respeto a la pluralidad ideológica y el espíritu crítico.

1. La Intersindical en la Administración. El futuro necesario

El Sindicato de Trabajadores de la Administración (STA) concurre a las elecciones sindicales por vez primera en el año 1994, obteniendo sus 8 primeros delegados (6 funcionarios y 2 laborales) en el Ayuntamiento de Valencia.

La aparición no sólo en la escena sindical, sino la obtención de una legítima representación hizo que los sindicatos denominados “mayoritarios”, se pusieran desde aquel momento a la caza y captura de nuestra organización, dificultándonos de forma evidente y tosca, en ocasiones, nuestro derecho a participar en las elecciones sindicales. Desde entonces y hasta el último proceso electoral, el STA ha ido consolidándose y creciendo en número de delegados llegando a superar los 120. Actualmente, nos representan unos 80 delegados electos en las tres provincias, entre funcionarios y laborales.

Esta diferencia en número de delegados, entre el último proceso electoral y los anteriores, es debido a la escisión que se produjo en el último congreso celebrado en enero de 2006, donde más del 80% de la afiliación de la provincia de Alicante abandonó la organización al no asumir el nuevo modelo orgánico que se aprobó en dicho congreso. Por lo tanto, el STA, además de ser una organización consolidada, sigue siendo un sindicato representado en los centros de trabajo, y sigue luchando por su espacio sindical en la administración local para llegar a las mejores cotas posibles de representatividad.

Después de las elecciones sindicales de 2006/2007 se confirma que STAPV-Iv es un sindicato consolidado en las administraciones públicas, donde ha pasado de las 34 personas representantes a las 60 de las últimas elecciones sindicales. Ha sido el segundo sindicato más votado en la Administración del Consell y ha logrado tener presencia en organismos de nueva creación como IVIA, IVAJ o AVS o en el ámbito laboral el IWUSA, AVT, RTVV o VAERSA.

La tarea sindical en el sector de Administración de Justicia también ha estado apoyada con 3 delegados sindicales donde antes no teníamos representación.

STAPV-Iv es pues un sindicato cada vez más arraigado en los diferentes sectores de las administraciones públicas.

Nuestro modelo es el de siempre: un sindicalismo nacional basado en la autonomía, la participación y el asamblearismo. Nosotros no hemos cambiado, pero sí lo ha hecho la realidad de nuestra implantación más extensa en las administraciones públicas, ya que cada vez son más las personas que nos conocen y creen en este modelo.

Y si miramos hacia fuera, aunque la mayoría electoral de la derecha continúa poniéndonos las cosas difíciles, podemos ver con satisfacción el rebrote de los movimientos sociales progresistas que se manifiestan con muchos de los rasgos que han caracterizado al sindicato. El Sindicato está presente en plataformas reivindicativas como Río Segura Limpio, Xúquer Viu, Salvem el Cabanyal, Salvem l’Horta, Salvem la Punta, las ILP en defensa de l’Horta y la Serranía, contra el vertedero del Alto Palancia, la defensa del Pinar de Castellón, la Plataforma Feminista, etc. Apoyamos iniciativas de diferentes organizaciones progresistas y nos declaramos contrarios a todo tipo de opresión o discriminación.

El sindicato ha estado presente en huelgas y movilizaciones, nos manifestamos en contra de la privatización de los servicios públicos. Nuestro mensaje después de las elecciones al parlamento valenciano y español no es de resignación ni neutralidad, todo lo contrario: apostamos por cambiar las cosas, por hacer posible aquello de que otro sindicalismo y otro mundo son posibles.

Si hace años decían que éramos conocidos por ser el sindicato del valenciano, ahora podemos decir que también somos el sindicato del personal funcionario, de los interinos, de los laborales de las consellerías u organismos autónomos, del SERVEF, de Justicia, de las empresas y fundaciones públicas, de los ayuntamientos y las diputaciones, de las Cortes, como también lo somos del personal de la Administración del Estado, aunque en estos últimos sectores hay que intensificar la acción sindical y cuidar



nuestro mensaje.

El objetivo de contribuir a la unidad sindical, es un objetivo estratégico para las trabajadoras y trabajadores y por eso forma parte de los estatutos. A los dos sindicatos los han calificado poco menos que de organizaciones corporativas por algunas de las organizaciones con las que habría que lograr la unidad deseada. Pensamos que estar por la unidad y trabajar desde el pluralismo obliga a tener una práctica en esa dirección, incluyendo a las organizaciones sindicales que, a pesar de tener un corpus ideológico opuesto, pueden compartir en un momento determinado una reivindicación y una lucha a favor de las trabajadoras y trabajadores públicos. La pluralidad ideológica se expresa afortunada y libremente en el apoyo que da a las diferentes organizaciones sindicales. Éste es un hecho que siempre merecerá, mientras sea fruto del juego limpio y democrático, el respeto del Sindicato.

En este juego democrático hemos conseguido puntos de encuentro con CAT (Col·lectiu Autònom de Treballadors), que han convergido en nuestra línea sindical de la que se ha derivado la decisión —una vez hechas las correspondientes asambleas de afiliación— de presentarnos en algunos ámbitos conjuntamente en las últimas elecciones y en un futuro de trabajo en común.

2. Una organización basada en las personas

STAS-IV ha logrado su consolidación a pesar de los grandes aparatos sindicales que gozan de una gran presencia mediática que les concede un valor añadido de instrumentos casi institucionales, en muchas ocasiones acompañando al poder político y beneficiándose de sus bendiciones.

Ciertamente, la organización ha sabido dotarse de los recursos materiales adecuados para poder hacer su tarea, para lo cual ha invertido muchos esfuerzos, siempre propios, e incluso ha debido consumir no pocas horas de debate al respecto. El equilibrio por ser al mismo tiempo un sindicato reivindicativo y una fuente de servicios para las trabajadoras y trabajadores ha merecido desde siempre la atención de la organización. Pero la clave de STAS-IV debe ser su afiliación y su militancia, sin olvidar la lealtad de las personas que nos votan. Una buena ratio votantes-afiliadas/os, lograda pacientemente mediante una buena atención personal, una considerable dosis de militancia, una insobornable adhesión a las necesidades y preocupaciones de las compañeras y compañeros de trabajo, el respeto a la pluralidad, saber y querer trabajar junto a otros, esforzarse por vencer el sectarismo en beneficio de la unidad de acción, son rasgos que forman parte de un modelo de intervención sindical que es participativo, asambleario, autónomo y plural. Y en la medida en que todo esto constituye todo un modelo sindical, se debe tener en cuenta en la organización del trabajo. Una organización que trabaja próxima a las personas debe proporcionar los instrumentos adecuados precisamente donde afirma que es su base.

El reparto interno de responsabilidades

En el punto anterior se ha hablado, sobretodo, del carácter de la intervención hacia fuera, pero esto debe tener también una correspondencia interna, pues no se adecua una práctica sindical arraigada a las necesidades y la participación de las personas —por contraposición a los modelos sindicales que priman las necesidades de la propia organización— con un funcionamiento interno basado en la jerarquización y la burocracia. Respecto a la toma de decisiones, está abierta a la intervención colectiva y en función de la acción coordinada y difusa, para llegar a todas partes y desde cada lugar. La capacidad de intervenir debe suponer la asunción de responsabilidades. Éste es el modelo que vamos logrando, también en el ámbito interno.

En el momento actual, a medida que se han incorporado más personas al trabajo sindical —como permanentes sindicales o como miembros de órganos sindicales— ha aumentado también la participación en la toma de decisiones.

Si miramos las renovadas Juntas de Personal y Comités de Empresa, el funcionamiento regular de las delegadas y delegados de Salud Laboral o el Secretariat Nacional o la Junta de Comunidad, podemos comprobar satisfactoriamente que hay más vinculación de la afiliación al trabajo sindical. Debemos matizar que se participa más en ciertos ámbitos y menos en otros, como la comarca. Pero también es cierto que el reparto de la responsabilidad no es tan equilibrado como se podría pensar en función del modelo. En la práctica, conviven actitudes y comportamientos diferentes y, a veces, contradictorios.

Y debemos reconocer que hay desigualdad en la manera en que se reparten y se asumen responsabilidades. El reconocimiento es el primer paso para evitarlo. Generalmente, el desequilibrio en la asunción de responsabilidades proviene de una distribución inicial no siempre equitativa que no ha sido corregida. La pretensión de llegar a una distribución equilibrada de responsabilidades se debe hacer, además, cuando ha aumentado en los últimos años el número de tareas y funciones, así como



también el número de las y los permanentes sindicales. La distribución de estos para la atención de los diferentes sectores, servicios, secciones y sedes, así como las visitas a los centros, la asistencia a juntas y comités, la salud laboral, las mesas de negociación y un largo etcétera, así como la información que damos por correo electrónico, el mantenimiento de los diferentes blogs o foros o las publicaciones periódicas, y todo el resto de tareas rutinarias de despacho, hacen que todas y todos los miembros de un órgano o equipo de trabajo sean responsables de evitar la acumulación de tareas en unas determinadas personas, en ocasiones por el simple hecho geográfico de su ubicación. No es pues sólo un problema de quien lo sufre. En este sentido, la carencia de experiencia de determinadas personas miembros de órganos no puede ser una coartada definitiva para quedarse al margen de un mejor reparto de tareas. La formación y, sobre todo, la voluntad política son condiciones necesarias para la solución: compartir solidariamente la realización de una determinada tarea obliga a todas y todos a mirar hacia el otro, a valorar cuando se está delante de una sobrecarga voluntaria o involuntariamente soportada, da lo mismo, y a actuar en consecuencia. Para un reparto equilibrado de tareas y funciones haría falta tener en cuenta, cuando menos:

- Que hay tareas que corresponden a responsabilidades locales, comarcales, intercomarcales, sectoriales o nacionales.

- Que el territorio tiene una lectura política y administrativa: no todas las sedes tienen encomendadas las mismas funciones ni soportan una misma presión externa e interna.

- Que el nivel de responsabilidad de todas las personas es el mismo dentro del mismo órgano. La necesaria incorporación de las personas a tareas de dirección y coordinación debe contemplar unas posibilidades de formación y conocimiento del ámbito de actuación. Esta circunstancia, lejos de servir para cristalizar un papel secundario de determinadas personas hacia otras, es la condición para una plena asunción de responsabilidades.

Hace falta tender a la flexibilización de los criterios organizativos, pero conservar en la medida que sea posible la equivalencia en el valor de todos los trabajos realizados. En consecuencia, hace falta reforzar el control democrático de todas las tareas y de las condiciones en que se realizan para evitar agravios y discriminaciones. En una cultura organizativa horizontal como es la nuestra, con una dirección nacida de las propias personas que hacen la tarea y en una crisis de crecimiento casi constante, reforzar el control democrático es indispensable. Las funciones de organización se deben reforzar de forma notable. Una pirámide sólo necesita un vértice. Nosotros necesitamos coordinación interna y entre sí de unos órganos sindicales que queremos colegiados. En esta línea, se proponen algunas reflexiones con una dimensión práctica:

a) La participación se expresa de forma convenida y ordenada: hay un momento para el debate, un momento para tomar las decisiones y un momento para evaluarlas. Mientras tanto, se debe dar crédito a quien se ha encargado de realizar una tarea, se debe colaborar en que esto sea posible y se debe cumplir con los compromisos adquiridos.

b) La posibilidad de revocación de una persona que hace una tarea en aras de otras es una garantía democrática reconocida en los estatutos. A partir de aquí, se debe contribuir decididamente a la efectiva realización de la tarea encomendada.

c) Se debe hacer un esfuerzo para hacer visibles todas las funciones y todas las acciones que se realizan en la organización, como condición indispensable para asignarlas de forma equilibrada. No todas las acciones ni todas las funciones precisan el mismo tiempo para realizarlas ni los mismos conocimientos, pero todas configuran al final la dedicación efectiva de alguna o algunas personas. Hace falta cambiar la noción de "mochila" (función secundaria o subalterna que se suma a otra u otras que se consideran relevantes) por la simple noción de tarea reconocida.

d) Se debe reforzar el reconocimiento de los responsables de coordinar actividades colectivas homogéneas. La organización global puede ser más eficaz e igualmente democrática en la medida que ponga en relación a estas personas, sin recorrer constantemente a reunir la totalidad del colectivo. La representación es necesaria cuando la asamblea permanente es una imposibilidad o impide, de hecho, la acción, también en el ámbito interno, con respecto a las y los permanentes sindicales.

e) La complejidad de las estructuras de nuestra organización sindical (Confederación, Intersindical, Secretariado Nacional y Secretariados de sectores) hace imposible la incompatibilidad de cargos de responsabilidad en los diferentes órganos, pero la norma general será la no acumulación de éstos en una misma persona.

f) La aparición en los últimos años de un tipo de actividad muy ligada al uso de las tecnologías de la información y la comunicación ha aportado al Sindicato nuevos perfiles de dedicación de las personas que trabajan, tal y como la propia organización ha pro-



curado, para desarrollar con eficacia funciones directamente relacionadas con los tipos de actividades mencionadas. El caso más claro de este nuevo perfil de dedicación al sindicato son las personas contratadas: abogados, auxiliares, etc., con una dedicación permanente u ocasional.

Pero también la atención de la centralita de la sede, el mantenimiento de la red informática o las publicaciones, están actualmente a cargo de permanentes sindicales. Incluso el asesoramiento contable es hoy una función realizada desde la militancia, cuando antes era un servicio contratado. El Sindicato ha considerado que también estas funciones son imprescindibles para el mantenimiento y la mejora de la actividad sindical.

Hace falta discernir, por lo tanto, funciones diferentes con respecto a la actividad en el sindicato. Los perfiles de dedicación al sindicato deben ser compatibles. Esto no quita que cualquier permanente ha de estar vinculado a la organización a través de los órganos sindicales, como prevén los estatutos. La lealtad al proyecto sindical se expresa, en todo caso, compartiendo las decisiones colectivamente. Su vínculo con la organización siempre es de naturaleza política.

Finalmente, hay que poner atención en un colectivo potencialmente ilimitado en lo relativo a las posibilidades de intervención: la afiliación. Así, pese a destacar el papel de los núcleos sindicales de centro, hoy hay afiliadas y afiliados atendiendo sedes, representando al Sindicato en foros sociales, militando en movimientos sociales con los cuales el Sindicato quiere tener una vinculación o son delegadas y delegados de Juntas de Personal, Comités de Empresa o de Salud Laboral. Todas y todos conforman una red sindical, pero falta una acción consciente de atención e integración de las mencionadas personas. Se ha de integrar la afiliación que participa en unos planes de trabajo y en un funcionamiento interno que no suponga más trabajo para la afiliación, sino más apoyo por parte del Sindicato.

Las reuniones periódicas de delegadas y delegados, donde se intercambien criterios y se establezcan líneas de actuación homogéneas que marquen nuestra intervención sindical, la formación y el asesoramiento, son imprescindibles para mejorar día a día nuestro trabajo y tener atendida debidamente a nuestra afiliación.

STAS-IV apuesta por la renovación periódica y gradual de sus representantes en el ejercicio de las funciones sindicales. Por eso, arbitrará las medidas para preparar con el tiempo necesario los procesos de renovación.

Queremos hacer políticas de igualdad. Propuesta de creación del Área de Políticas de Igualdad

En la ponencia de Organización del II Congreso de STAPV, en el apartado de la distribución equitativa de las responsabilidades entre mujeres y hombres, el Sindicato se planteaba la manera de abordar los retos para conseguir la igualdad. En aquel momento se advertía que la presencia reducida de mujeres en nuestros órganos de representación y decisión implicaba una pérdida de riqueza de aportaciones de otras formas y maneras de hacer, de relacionarse, además de no poder contar con la participación de la base mayoritaria de la afiliación.

El Sindicato apostó por una representación paritaria de los órganos sindicales y de la representación de la organización en todos los ámbitos sindicales. Aún así se ha trabajado sobre los aspectos cuantitativos, que es lo más palpable, y en nuestros órganos de decisión se ha hecho un esfuerzo y hemos conseguido, cuando menos, una representación paritaria. En relación a los aspectos cualitativos, nosotros aprendemos de los modelos existentes, los cuales imitamos. Estos modelos generalmente son masculinos. Por ello, será necesario hacer más esfuerzos para que las mujeres del sindicato asuman más responsabilidades en los diferentes órganos de la organización. A la hora de reflexionar sobre la participación nos damos cuenta de las causas externas que interfieren ésta: el reparto de las tareas del hogar, el cuidado y atención de hijas/hijos o mayores a su cargo, la valoración de la vida personal más que la promoción laboral o proyección social, etc. Las causas internas resultan la mayoría de las veces invisibles y, por ello, más difíciles de concretar.

Además, las inercias nos hacen actuar, tanto a las mujeres como a los hombres, de forma que generan desigualdades. En el campo de la distribución equitativa de las responsabilidades entre hombres y mujeres, hace falta plantearse como llegar a los retos de igualdad que se esperan de un sindicato como el nuestro. Haría falta empezar por negociar entre todas y todos un código para la práctica sindical que garantice una igualdad de oportunidades en nuestra organización. Tendríamos que hablar de la estructura de las reuniones, de los horarios, de las intervenciones, de nuestras relaciones en el seno del sindicato.

Por todo esto, y dado que hemos de afrontar una nueva etapa, debemos plantearnos en qué aspectos se ha hecho necesario tomar medidas de adecuación a nuevas exigencias, tanto sindicales como sociopolíticas. Para adecuar la realidad a las expectati-



vas iniciales y actuales, se propone crear el Área de Políticas de Igualdad, cuyos objetivos serían los siguientes:

- Responder, tanto en clave interna como externa, al marco legislativo actual, a nivel estatal y autonómico, y tener posibilidades de tomar nuevas decisiones.
- Promover la formación, la reflexión y la búsqueda con perspectiva de género.
- Hacer un diagnóstico cuantitativo y cualitativo sobre el estado de la igualdad en nuestra organización en todos los órganos de decisión, en las Juntas y Comités, en las mesas de negociación, representantes en los Consejos Nacionales y Federales, en las secciones sindicales, etc.
- Iniciar una estrategia de comunicación interna sobre las políticas de transversalidad de género.
- Acometer planes integrales para la igualdad de oportunidades plurianuales, con su evaluación anual y la aplicación de medidas correctoras.
- Estructurar el plan en áreas y priorizar las acciones para que sea más efectivo y factible.
- Contar con la participación y el consenso de las diferentes partes implicadas para obtener un compromiso y un sentimiento de compromiso.
- Realizar la desagregación por datos de sexo.

En resumen, si queremos conseguir realidades en igualdad debemos dedicarle tiempo y debe comportar la asunción de responsabilidades para hacer el seguimiento, emprendiendo acciones positivas en determinados ámbitos.

a) Participación en las decisiones

La base de nuestra organización sindical es la participación, las decisiones colectivas. En la coyuntura actual sufrimos una falta de confianza en lo colectivo, en las decisiones compartidas. Una persona puede hacer poco individualmente, necesita de un grupo de apoyo, saber que cuenta con sus compañeras y sus compañeros. Por ello hace falta reflexionar sobre aspectos que, si bien tienen un interés general, también contribuirán a la participación de más mujeres, como por ejemplo contestarnos a la pregunta: Participar ¿para qué? Debemos concretar y materializar la participación.

b) Formarnos para formar

Todas y todos tendríamos que tener la formación sindical suficiente que nos diera la necesaria seguridad para poder ir a una negociación, dirigir una asamblea o dirigirnos a los medios de comunicación. Harían falta cursos y talleres sobre técnicas de negociación y reafirmación o de técnicas para aumentar la confianza, seguridad o autoestima. Pero, al mismo tiempo, necesitamos hacer visible la realidad del mundo femenino, tanto tiempo escondido. Por ello, tanto a las mujeres como a los hombres, sería necesario darles una formación de carácter feminista, de perspectiva de género, de coeducación... formarnos todas y todos en igualdad, para poder enseñar después a las personas que van integrando la organización a utilizar un lenguaje no sexista, a asumir responsabilidades sin temor a saber desarrollarlas, a no discriminar o dejarse discriminar por razón de género, etc.

c) Conciliar la vida sindical con la personal

Si como sindicato pedimos a los poderes públicos los servicios y prestaciones públicos oportunos, que nos permitan a trabajadoras y trabajadores poder conciliar horarios y atender a las hijas y los hijos o a los mayores, si pedimos flexibilidad horaria para el conjunto de las personas trabajadoras, en el seno del sindicato debemos hacer lo posible para facilitar la participación de mujeres y hombres en reuniones, consells, o en las diferentes tareas dentro de nuestra organización. Con este objetivo, el sindicato estudiará la posibilidad de incorporar a las convocatorias de los Congresos, Consells y reuniones en las que sea necesario, propuestas concretas de animación y atención para las niñas y niños y mayores que tengan que asistir como acompañantes. Pero también tendremos que hablar de la formación necesaria para llevar una reunión. Prepararla con todos los aspectos que la componen: puntualidad a la hora de empezar y acabar, orden del día, secretaria o secretario para tomar nota, moderadora o moderador, tiempo de intervenciones, respeto y lenguaje adecuado... todo aquello que nos ayude a hacer más breves y operativas las reuniones, pudiendo acortar jornadas y hablar entonces realmente de conciliación de nuestro mundo sindical y el personal.

3. La participación en la organización

La participación en el Sindicato es la clave de su funcionamiento interno y externo. Por ello se entiende como un derecho y un deber de la afiliación. Las trabajadoras y los trabajadores tienen en el Sindicato su referente para la acción sindical y la transformación social. Esta participación se desarrolla de diferentes maneras y aborda todos los aspectos del funcionamiento del sindicato.



Nuestro modelo es asambleario y la toma de decisiones colectivas la base de nuestra organización, las cuales tendremos que acatar y cumplir democráticamente, tanto el conjunto de la afiliación como las delegadas y delegados, permanentes sindicales y los diferentes órganos y estructuras del sindicato.

Las sedes comarcales e intercomarcales

Las sedes comarcales contarán con la presencia de delegadas y delegados de los diferentes sectores donde y cuando la estructura lo permita. Las sedes comarcales e intercomarcales son lugares de encuentro y de intercambio de opiniones, no son sólo puntos de información o ayuda. La sede comarcal puede ejercer un papel importante en la vida políticosocial en su territorio mediante las relaciones con otros agentes sociales, con los movimientos sociales, con las organizaciones políticas. La apertura a la sociedad se debe traducir en una presencia frecuente en los medios de comunicación, tanto con la información como con la opinión.

Las afiliadas y afiliados de una comarca deben poder sentir la sede como propia, como un punto de reunión de la vida sindical en la comarca. Su actividad requiere un plan de trabajo y un apoyo por parte de la Unión Intercomarcal correspondiente para dotarla de los medios precisos para un buen funcionamiento. La programación de las diversas acciones no son responsabilidad única y exclusiva de las y los permanentes sindicales, también los núcleos sindicales deben colaborar activamente en su planificación, desarrollo y evaluación.

El Secretariat Nacional debe proponer que las diferentes sedes acomoden su acción a la realidad social, económica y política de cada territorio, estableciendo la debida coordinación entre sí.

Agentes de representación en instituciones, organismos y entidades

El Sindicato tiene en la afiliación su mayor potencial de acción e intervención para la transformación social y política. Es a través de las afiliadas y afiliados como se llega hasta el más alejado de los centros y el más complejo de los servicios. Tanto desde el Área de Organización como desde el Área de Formación se establecerá anualmente un plan de acción para la coordinación, formación y atención de todas aquellas personas que dedican su tiempo a tareas de representación del sindicato. Desde el Secretariat Nacional se impulsará la elaboración de materiales para la formación interna de las personas que asumen las diferentes responsabilidades en el sindicato: delegadas y delegados de centro, Comités de Empresa, Juntas de Personal, Comités de Salud y Seguridad Laboral, etc.

El sindicato potenciará la actividad de estos órganos en la representación de las empleadas y empleados públicos ante la administración. También se establecerá una estrategia de consulta e información rápidas con estas y estos representantes en aquellos temas que sean de su competencia. Se procurará que los instrumentos de comunicación del sindicato (revistas, páginas web, etc.) tengan un espacio para informar, opinar y organizar debates sobre los órganos de representación en los cuales se desarrolla su acción sindical. Igualmente, el Secretariat Nacional impulsará la creación y dará el apoyo necesario a los grupos de trabajo y seminarios que se creen en el seno del sindicato para dinamizar la acción sindical y la intervención sociopolítica. El sindicato siempre que lo estime oportuno para la formación de sus permanentes sindicales, podrá hacer uso de las plazas previstas para los sindicatos en los planes de formación, siempre que no vaya en perjuicio de los intereses de las trabajadoras y trabajadores.

4. Los órganos sindicales: una estructura horizontal para la toma de decisiones

Los núcleos sindicales de centro de trabajo: la red básica para la acción sindical

En los núcleos sindicales de centro se integra la afiliación de éste que por su número no permite la constitución de una sección sindical.

La afiliación de STAS-Iv se reparte entre los centros grandes de trabajo y los centros pequeños, tanto en las capitales como en los pueblos. Esto hace que las posibilidades de que las propuestas del Sindicato puedan llegar a todas partes mediante la afiliación sean reales, pero necesita de unas condiciones que lo hagan posible de la manera más adecuada.

Hoy, la página web de la organización proporciona prácticamente al conjunto de la afiliación toda la información sindical actualizada. Obtenerla desde la red y pasarla a las compañeras y compañeros de trabajo es una operación relativamente sencilla. Pero siempre tendrá un sentido generalista que quizás no satisfaga las necesidades concretas de un colectivo o personas determinadas. Para poder ajustar las cosas en este punto es necesario un contacto directo entre la organización y la persona o personas que sean el núcleo sindical en cada caso. Igualmente, ver el estado de opinión en los centros de trabajo sobre una o diversas cuestiones, precisa de este contacto.



Las secciones sindicales

El sindicato se estructura orgánicamente en secciones sindicales, unidades básicas de incorporación, participación y sostenimiento de éste. Representan al sindicato ante la administración y tienen como objetivo organizar a las trabajadoras y trabajadores de la sección para la mejora de sus intereses. Las secciones sindicales son un recurso inestimable en circunstancias extraordinarias: en momentos álgidos de la acción sindical, especialmente cuando tiene lugar una movilización importante, con ocasión de una fuerte controversia sindical y, no hace falta insistir, en un proceso electoral. En suma, los núcleos sindicales configuran una red sindical de posibilidades muy variadas que hace falta encajar en la organización.

Al considerar la importancia de las secciones sindicales, desde la propia organización debemos comprometernos a hacer lo posible para que funcionen con la mayor brevedad y lo mejor posible. La organización negociará con la administración la cesión de locales y material necesarios para que las secciones sindicales puedan llevar a cabo su cometido.

La sección sindical está constituida por la asamblea de trabajadoras y trabajadores del centro y la integrarán una Secretaría de Organización, las delegadas y delegados sindicales y los vocales que la asamblea determine. Por lo tanto, será necesario hacer las asambleas correspondientes, allá dónde no se hayan hecho, para designar a los responsables de la sección sindical, que deberían ser personas afiliadas que trabajen o dependan del propio centro; además, deberían darse las horas sindicales que desde el Secretariat Nacional se considere.

Si esto no fuera posible por cualquier motivo, el Secretariat Nacional será el responsable de decidir qué secciones sindicales se ponen en marcha y qué personas permanentes sindicales se hacen cargo de ellas.

Las uniones comarcales: la base territorial, la base social

Como el propio País Valencià, STAS-Iv es un sindicato de comarcas. La comarca figura, directa o indirectamente, en órganos y estructuras sindicales. Es más que una sensibilidad: motiva la existencia de las sedes, interviene en la elección de las y los permanentes sindicales, determina la composición del Consell y Congreso Nacional, donde tiene voz y voto, todo en clave interna.

Históricamente, la comarca ha aportado con frecuencia el conflicto, pero también la solución, es decir, ha provocado el debate. La comarca hace del sindicato una organización viva y conectada a una realidad muy diversa, tan diversa como el propio país. Asegura que hay organización más allá de su dirección. Es, en este sentido, una garantía democrática, pero también de pervivencia del modelo organizativo descentralizado y participativo que representa STAS-Iv. Quizás la creciente complejidad del sindicato, materializada en la existencia de más sectores y ámbitos de trabajo han estimulado el trabajo fuera del ámbito comarcal, a falta de la perspectiva de una problemática común, territorial, que se pudiera abordar desde la unión comarcal.

Lo cierto es que hace falta tomar la iniciativa para estimular la participación de la afiliación de la comarca, lo cual pasa también por hacer de la comarca un foco de iniciativas con proyección social. Por ejemplo, es posible y deseable la descentralización de determinadas actividades programadas por el Área de Formación.

Finalmente, una idea acariciada es que las sedes del sindicato puedan ser focos desde donde la afiliación proyecte actividades transversales a más de una comarca. Por ejemplo, la fuerte presencia del sindicato en las denominadas "comarcas centrales" debería motivar la elaboración de iniciativas que caminen hacia la vertebración de este nuevo espacio territorial y el diseño de la formación podría servir para empezar a trabajar en este sentido. Es el momento de preparar una programación comarcal y supracomarcal de actividades conducida por la propia gente de las comarcas, con el apoyo del conjunto del Sindicato.

Las delegadas y los delegados sindicales

Las delegadas y delegados sindicales son nuestro referente en los centros de trabajo, sirviendo de nexo de unión entre las trabajadoras y trabajadores y el Sindicato. Entre sus funciones figura la relación institucional con la Dirección. Las delegadas y delegados sindicales trabajan en la consolidación y crecimiento del sindicato a nivel de país, según las directrices marcadas por el Consell Nacional y el plan de trabajo establecido por el Secretariat.

Condición previa es tener localizada a la afiliación, que supone disponer de una base de datos actualizada; hace falta establecer la correspondiente relación dándole una atención preferente en sus visitas periódicas a los centros de trabajo. Finalmente, hace falta pactar, persona a persona, el nivel de intervención que puede hacer en nombre del sindicato. Para poder llevar adelante esta tarea debemos dar la importancia que hace falta a las secciones sindicales.

Por otro lado, el aumento de Juntas de Personal y Comités de Empresa nuevos, como



también los de Salud Laboral, así como nuestros resultados electorales que nos han dado más delegadas y delegados, hacen que sea necesaria una coordinación entre todas y todos, centralizando las propuestas, homogeneizando criterios de actuación, intercambiando información, etc. Son pues importantes las reuniones periódicas donde, además, encontraremos positivo conocer a las delegadas y delegados que están en los diferentes ámbitos de representación.

El Consell Nacional

El entramado de estructuras que asegura el predominio de la horizontalidad en la toma de decisiones —la asamblea, núcleo de decisiones internas y externas, los plenarios comarcales y intercomarcales, los secretariados de sectores, definidos en términos amplios, el mismo Secretariat Nacional del Sindicato donde se reúnen criterios territoriales, sectoriales, de género, con sensibilidades políticas diferentes—, debe culminar, con carácter ordinario, fuera de congresos, en un Consell Nacional igualmente participativo donde reunir de nuevo todas las estructuras en las cuales se vertebra el Sindicato.

Hace falta proceder, por lo tanto, a una adecuación práctica del funcionamiento del Consell Nacional, lo que asegura que sus miembros actúen con independencia del Secretariat Nacional y en nombre del Sindicato.

El Consell Nacional estará integrado —atendiendo a la estructura de cada sector— por las personas representantes de cada Unión Comarcal o Sección Sindical, de acuerdo con la proporción determinada en los Estatutos. La elección se regulará en los correspondientes reglamentos respectivos de sector. En todo momento se mantendrá la revocabilidad de todos los miembros, conforme a los Estatutos.

El Secretariat Nacional

A nivel nacional se creará un secretariado. En cada uno de los sectores establecidos en el Sindicato también se podrá crear un secretariado. En aquellos sectores en que no sea posible una gestión autónoma, la gestión se llevará a cabo desde el Secretariat Nacional hasta que el sector se organice.

La estructura de los secretariados de sector se desarrollará en los correspondientes reglamentos. En todo caso, en el Secretariat Nacional se asegurará una representación de todos los sectores.

Para este período congresual, con la finalidad de facilitar la integración de las dos organizaciones que se unifican, el Congreso elegirá dos miembros del Secretariat Nacional a propuesta del STA-lv pertenecientes al Sector de Administración Local, así como un miembro del Sector de Correos. Por su parte STAPV-lv propondrá al Congreso el nombramiento de dos miembros pertenecientes al Sector de Generalitat y un miembro perteneciente al Sector de Justicia.

Cuando el Sector de Administración del Estado adquiera suficiente entidad se propondrá al Congreso la incorporación de al menos un miembro al Secretariat.

De entre los miembros del Secretariat a los que se refiere el párrafo anterior se elegirá a los responsables de poner en marcha y dinamizar el funcionamiento del correspondiente sector, respondiendo ante el Secretariat Nacional de ese cometido.

El Secretariat Nacional coordinará las distintas áreas de trabajo de la organización. Contará con representación territorial, así como de los diferentes sectores. Este Secretariat será un órgano estructurado con unas competencias y responsabilidades delimitadas mediante un reglamento interno de funcionamiento. El Consell Nacional marcará la línea sindical del Secretariat para responder inmediatamente a los acontecimientos que afecten a la política laboral, así como a los acontecimientos sociales, respetando la línea marcada en los diferentes órganos.

El Secretariat Nacional, con la intención de otorgar a cada uno de los órganos las competencias que los Estatutos determinan, se debe concebir como un equipo de trabajo fundamentalmente operativo. Se organizará en áreas de trabajo, al frente de las cuales se encontrará una persona coordinadora. Como mínimo existirán las Áreas de Organización y Acción Sindical. A las áreas ha de estar adscrito cualquier miembro de los Secretariados de los diferentes ámbitos y del Consell Nacional.

En el Área de Acción Sindical se integrará al menos un miembro del Secretariat Nacional de los elegidos en representación de cada sector.

Se tenderá al reparto de estas áreas en diferentes personas, de forma tal que el reparto de cargos, responsabilidades y tareas en su seno sea equilibrado. Asimismo, siempre que sea posible, se procurará que los cargos de responsabilidad en los diferentes secretariados estén repartidos equitativamente, evitando la acumulación de éstos en una misma persona.

Asimismo, el Secretariat Nacional podrá estructurarse en áreas de trabajo como por ejemplo: Salud laboral, Publicaciones, Servicios Jurídicos, Formación, Movimientos Sociales, etc.



Se propone crear un Área de Políticas de Igualdad para responder, tanto en clave interna como externa, al marco legislativo actual a nivel autonómico y estatal. Para conservar un espacio específico y propio de las mujeres, se propone que dentro del Área de Políticas de Igualdad se cree el Espai de Dones.

Los sectores

Los sectores se organizarán autónomamente para tratar su problemática específica, pudiendo crear subsectores dentro de su organización. Su estructura y sus órganos sindicales se regularán en un reglamento aprobado por el propio sector.

Habida cuenta de la existencia del Sector de Policía Local y Bomberos en el STA-Iv, y en la línea de garantizar su funcionamiento en la nueva estructura, se le reconoce como subsector.

En este sentido elevará al STA-Iv la propuesta de un miembro para el Secretariat Nacional de los dos que a este Sindicato le corresponden.

La Comisión de Garantías y Conflictos

La Comisión de Garantías y Conflictos, además de las funciones atribuidas en los Estatutos, informará de las peticiones de expulsión que se tramiten para su resolución.

La Comisión de Control Administrativo

La Comisión de Control Administrativo, regulada por lo que disponen los Estatutos, tendrá como función la de controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos del STAS-Iv.

Las y los permanentes sindicales

Si las delegadas y delegados sindicales son la representación institucional del sindicato, las y los permanentes sindicales son la representación sindical ante las trabajadoras y los trabajadores y ante la sociedad en general. Su ámbito de actuación supera el marco estrictamente laboral para convertirse en un referente en la actividad sociopolítica del área o comarca, con los compromisos y las responsabilidades que esta obligación comporta.

Unos compromisos que muy a menudo van a requerir un grado de dedicación elevado y un grado no inferior de exigencia en sus actuaciones; pero al mismo tiempo el ejercicio como permanente sindical constituye, por su propia dinámica, la situación idónea para la formación de cuadros sindicales. Dos circunstancias que obligan a planificar y limitar la actividad de las y los permanentes atendiendo a las cargas de trabajo y a la necesidad del sindicato de generar cuadros; que una vez reincorporados a su centro de trabajo, actúan como generadores de opinión en los diferentes ámbitos del tejido social.

Son funciones de las y los permanentes sindicales:

- a) Moderar las asambleas de afiliación y redactar las actas.
- b) Mantener los locales de las secciones sindicales o sedes.
- c) Llevar a cabo la acción sindical, de acuerdo con las directrices emanadas de los diferentes órganos sindicales. Para ello visitarán periódicamente los centros de trabajo de su ámbito territorial y aquellos que, por decisión del Secretariat Nacional, tengan que asumir dentro de la política de crecimiento del Sindicato; convocarán las asambleas y reuniones informativas y consultivas que sea necesario y redactarán el acta o informe de éstas.
- d) Representar al Sindicato en todos los foros de participación ciudadana donde sea requerido y, especialmente, en aquellos que determinen los órganos sindicales comarcales o de país.
- e) Asumir las tareas y responsabilidades que el Secretariat Nacional les asigne, atendiendo a la participación y reparto equitativo entre todas y todos los permanentes sindicales.

Para llevar a cabo estas funciones, las personas que sean permanentes sindicales necesitan un tiempo de conocimiento y aprendizaje, de forma que el periodo más adecuado para que se den estas circunstancias se aproxima más al equivalente a un periodo congresual que a una anualidad prorrogable, sin perjuicio de las decisiones personales o de las resoluciones de los órganos sindicales.

Durante el primer mes de su incorporación como permanentes sindicales, recibirán una formación específica. Se les informará de los aspectos generales del funcionamiento del Sindicato y especialmente de las funciones y tareas para las cuales se ha requerido su participación. Las condiciones de su dedicación al Sindicato y de su participación en los ámbitos correspondientes se establecerán por los órganos competentes en cada caso, de acuerdo con las funciones a realizar, y requerirán su aceptación expresa.

Asimismo, mantendrán una coordinación efectiva mediante los órganos sindicales.

Con carácter anual, el Área de Formación establecerá unas actividades de formación específica para las y los permanentes sindicales sobre aquellos aspectos relacionados



con su actividad en la organización. Igualmente, se posibilitará su asistencia a otras acciones formativas que contribuyan a su formación permanente.

Estructuras especiales

Las trabajadoras y trabajadores podrán organizarse dentro del sindicato, en función de la particularidad de su problemática, según los criterios establecidos en el Consell Nacional y con autonomía para reunirse como tales, con el objeto de conseguir una mayor eficacia en sus reivindicaciones.

La asamblea como órgano de decisión

De forma congruente con el modelo sindical asambleario de STAS-Iv, las decisiones trascendentes en el ámbito de la negociación colectiva deben ser consultadas previamente y en caso de imposibilidad material de realizar esta consulta deberán ser ratificadas por las trabajadoras y trabajadores. Estas decisiones trascendentes son las relativas a la ratificación de la posición del Sindicato en una negociación cuando ésta ha llegado a su fin. Las y los representantes del Sindicato deben trabajar en una negociación siguiendo la línea del Sindicato, así como la opinión de la afiliación y del conjunto de las trabajadoras y trabajadores, expresada por varios medios (llamadas, visitas, asambleas consultivas, correos, etc.).

Habrán veces en las que la consulta sobre la decisión final a adoptar será innecesaria. En algunos casos, por ser asuntos sobre los que hay línea sindical solvente: por ejemplo, para aceptar la introducción del requisito lingüístico en el acceso a la función pública, o para rechazar una subida salarial que comporte la pérdida de poder adquisitivo. En otros casos, porque las asambleas consultivas previas realizadas, por ejemplo, para opinar sobre un texto preliminar de la administración, se hayan pronunciado de forma clara sobre cuál es la posición a defender y ésta se haya logrado sin duda o bien no se haya introducido la condición sine qua non expresada.

Pero también hay casos en los que hace falta ratificar la posición final del Sindicato, sea esta negativa o positiva, respecto de la firma de un acuerdo. Hay que determinar, pues, por qué medios se puede entender que una propuesta ha sido consultada de forma correcta o bien que es innecesaria la consulta, cómo se deben contabilizar los resultados y cuál es el órgano que debe dirigir el proceso.

Sobre este último interrogante, no hay ninguna duda: será el Secretariat Nacional, el del sector respectivo o la sección sindical, respectivamente, según cada ámbito, quien determinará si hay que realizar la consulta y, en su caso, quién ha de organizar los medios de consulta, poniendo los medios al alcance, fundamentalmente las sedes del sindicato y las y los permanentes sindicales, así como los locales al efecto que pueda facilitar la Administración.

Respecto a los medios para realizar la consulta, pueden ser los siguientes:

1. El referéndum: Es el mejor medio, por ser el que permite una mejor contabilización de la opinión de las trabajadoras y trabajadores. Aun así, tiene algunos inconvenientes: es costoso en el tiempo (hace falta al menos una campaña de un mínimo de quince días en administraciones grandes), en organización y en dinero (dietas, desplazamientos, papeletas, etc.). Por lo tanto, hay que reservarlo para las ocasiones en que valga la pena. Un acuerdo de legislatura global, un convenio colectivo, un acuerdo que modifique la estructura de la Administración, etc. pueden ser casos en los que haría falta un referéndum.

2. Consultas virtuales: Hoy en día el uso de las nuevas tecnologías, como el correo electrónico o internet, hacen que la tarea de consultar sea mucho más rápida. El problema es que no todo el mundo tiene ordenador y aunque lo tenga y pueda recibir los correos electrónicos o entrar en nuestra web o foros, no siempre tiene disposición de contestar las preguntas que se le puedan dirigir. Por lo tanto, no siempre se pueden emplear estos medios para hacerlas.

3. Las asambleas: Son el medio más habitual, por permitir una consulta a muchas personas por un coste en dinero y organización razonables. Hacen falta, sin embargo, unos mínimos para que STAS-Iv considere que se ha realizado un proceso adecuado:

a) Se podrán realizar dos clases de asambleas: las abiertas a todas las trabajadoras y trabajadores y las reservadas a la afiliación.

b) Se realizará al menos una asamblea para la afiliación de cada intercomarcal. Sólo se admitirá una consulta de menor ámbito cuando el Sindicato no esté presente en todo el sector.

c) Las asambleas abiertas abarcarán la mayor cantidad posible de centros, de forma que será necesario pedir de la Administración el mayor tiempo posible para poder hacerlas, conjugando los factores tiempo y lugar para que el proceso no se dilate en el tiempo, pero al mismo tiempo dando el margen suficiente de días para poder llegar al mayor número de centros posible.

d) Se hará una ponderación entre los resultados obtenidos en las asambleas abiertas y



las reservadas a la afiliación, de forma que se le reconozca un mayor peso en la opinión a las personas afiliadas, que se han comprometido con la organización, contribuyen a su sostenimiento y confían en el trabajo que realiza.

Respecto al recuento de los resultados, éste corresponde, como se ha dicho, al Secretariat Nacional o, en su caso, al de sector o sección sindical. Se deberá tener en cuenta, siempre que un asunto resulte controvertido, que se tendrán que contar los votos antes de finalizar las asambleas. El resultado final, no obstante, implicará una decisión política del Secretariat Nacional.