



una altra vegada perdem diners

Present i futur dels serveis públics
Cos d'advocats de la Generalitat
Plan de estabilidad
Complemento autonómico transitorio



N.º 21. Desembre 2004

STAPV
INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-IV)

Director: JOAN BLANCO
Coordinació: ADEL FRANCÉS
Cap de Redacció: RAFA MIRALLES
Redacció: ADEL FRANCÉS, PILAR SANTOS
Disseny i diagramació: JORDI BOLUDA
Fotografies: JORDI BOLUDA
Revisió lingüística: JOSÉ OROZCO

Administració, Redacció i Publicitat:
Juan de Mena, 18, baix. 46008 València
Tel. 963919155. Fax: 963924334
correu-e: allioli.stepv@intersindical.org
<http://stapv.intersindical.org>
Imprimeix: Bronte Graf, SL
Cullers, 18. Alaquàs. Tel. 961515017
Tiratge: 5.000 exemplars
Dipòsit Legal: V-807-2000



Alacant: Glorieta P. Vicente Mogica, 5-12. 03005.
Tel. 965 985 165.
Alicó: Jordi de Sant Jordi, 16-B. 03804.
Tel. 966 540 602.
Alzira: Avgda. Luis Suñer, 28-4t, p. 16. 46600.
Tel. 962 400 221.
Castelló: Marqués de Valverde, 8. 12003.
Tel. 964 269 094.
Elx: Maximilià Thous, 121. 03204.
Tel. 966 225 616.
Gandia: Sant Pasqual, 13, 1ª - dta. 46700.
Tel. 962 950 754
València: Juan de Mena, 18. 46008.
Tel. 963 919 155.
Benicarló: Plaça de l'Ajuntament, 3. 12580.
Tel. 964 465 282.
Xàtiva: Portal del Lleó, 8, 2ª. 46800.
Tel. 962 283 067.

El Govern incompleix les retribucions promeses

Hi ha qui diu que en política tot està permès. Segons això, és respectable que els partits polítics prometen una cosa i després facen una altra, simplement oblidant les promeses i, fins i tot, negant haver-les fet alguna vegada.

Es justifica l'incompliment de les promeses electorals com un avanç històric! Front als mandats imperatius que imposaven els membres de les corts medievals, el nou model de la Revolució Francesa planteja el bé comú per damunt dels interessos sovint egoïstes. Però això també ha permès excessos: els *lobbies* només han d'esforçar-se a convèncer un nombre reduït de persones de la seua visió de les coses. El model americà n'és el paradigma, però no l'únic cas. També hi ha qui diu que, per tal de desgastar-lo i aconseguir el poder, és legítim utilitzar qualsevol excusa per atacar al govern. Sembla que ara estem sofrint un episodi d'aquesta mena.

Els diputats del PSOE van defensar en el Congrés el compliment de la sentència de l'Audiència Nacional que condemnava el Govern a complir l'Acord Administració-Sindicats 1995-1997 i, en definitiva, a pagar la clàusula de revisió salarial de 1997, any en què es van *congelar* els sous públics. Més encara, els representants socialistes van anunciar que, en guanyar les eleccions, complirien l'Acord de 1995.

Ara que tenen l'oportunitat, no solament no compleixen les promeses, sinó que ni tan sols presenten unes retribucions que permeten recuperar una part del poder adquisitiu. Al contrari: la seua proposta és un calc de les del PP per al 2004, un 2% d'increment i el 20% del complement de destí en la paga extra. I damunt, ens presenten un pla de pensions que cada Administració s'ha de pagar pel seu compte!

sumari

- 3 Una altra vegada perdem diners.
- 6 Present i futur dels serveis públics.
- 8 Cos d'advocats de la Generalitat.
- 9 Plan de estabilidad.
- 10 La situación en la función pública.
- 12 Complemento autonómico transitorio.



Una altra vegada perdem diners

El projecte de Pressupostos de la Generalitat per a 2005 preveu un 2% de pujada general de retribucions. L'IPC d'enguany es preveu que arribarà al 3'5%. També es preveu la incorporació del 20% del complement de destinació a les pagues extres, amb un total del 60%. Aquesta pujada suposa un 0'7% d'augment global anual de la massa salarial. L'impacte d'aquest augment en cada persona és diferent, ja que cal ajustar la pujada a les retribucions globals de cada empleat públic.

En conseqüència, la pujada de les retribucions dels empleats públics valencians serà del 2,7% de mitjana, encara que en alguns casos serà inferior. Però, fins i tot si es pren aquesta dada com a fiable, la pèrdua de poder adquisitiu serà en 2004 d'entre un 0,6 i un 0,8%.

Adel Francés

El projecte de llei de Pressupostos Generals de l'Estat preveu dedicar, a més a més, un 0,8% de la massa salarial a augments del Capítol I dels seus empleats per diferents conceptes: un 0,5% per a un Pla de Pensions i un 0,3% per a recl classificacions i complement de productivitat. En el projecte de pressupostos de la Generalitat Valenciana no hi ha cap referència a aquestes quantitats.

Què ha fet el Sindicat?

Intersindical Valenciana va proposar al Govern Valencià –sense cap èxit i a algunes organitzacions polítiques que proposaren a les Corts Generals la modificació de l'article 19 del Projecte de Pressupostos Generals de l'Estat en els següents punts:

Punt Dos: Incloure un nou paràgraf:

“Para garantizar el poder adquisitivo de los empleados públicos, se introduce una cláusula de revisión salarial consistente en abonar en una sola paga la diferencia entre la subida del 2% que contempla los P.G.E. y la desviación real del IPC. Esta cantidad será consolidable y se abonará en el mes de enero del año siguiente. Esta cláusula será de aplicación al año 2004.”

Punt Tres: Modificar la redacció per la següent:

“Además del incremento general de retribuciones previsto en los párrafos precedentes, las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado Uno del presente artículo, podrán destinar hasta un 0'5 por cien de la masa salarial para mejorar sus condiciones retributivas, según lo que acuerden en sus respectivos ámbitos de negociación.”

Para el cálculo de la aportación en el año 2005, se aplicará el porcentaje sobre el gasto correspondiente al conjunto de las retribuciones devengadas por el personal funcionario en los siguientes conceptos retributivos: retribuciones básicas, complemento de destino, complemento específico y complementos de productividad o complementos análogos; y la masa salarial correspondiente al personal sometido a la legislación laboral

definido en el artículo 22. Uno de esta Ley, sin computar a estos efectos los gastos de acción social.”

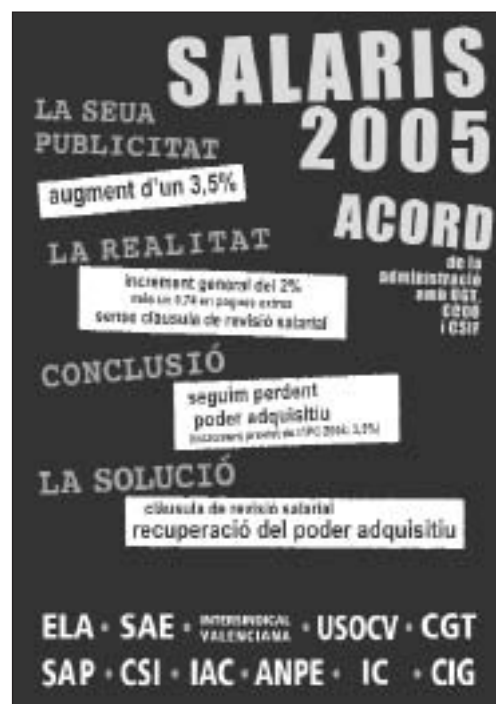
Fruit d'aquestes propostes, es van debatre sengles esmenes d'ERC que van ser rebutjades per la majoria combinada de PSOE i PP; tot i que van tindre el vot a favor de la resta dels grups al Congrés.

Què proposa el Sindicat?

Intersindical Valenciana proposa un Acord de Mesa General de la Funció Pública Valenciana que tinga vigència durant el que resta de legislatura, que incloga o tracte els següents assumptes:

- Per a l'exercici de 2005, els complements específics d'aplicació al personal al servei del sector públic: personal funcionari docent, universitari i no universitari, personal funcionari de l'Administració de Justícia, personal funcionari de l'Administració del Consell de la Generalitat Valenciana, personal funcionari d'Administració i Serveis de les Universitats Valencianes, Personal Estatutari de les Institucions Sanitàries gestionades per la Conselleria de Sanitat, personal laboral de l'Administració del Consell, de les Institucions Sanitàries gestionades per la Conselleria de Sanitat i de les Universitats públiques valencianes i personal dependent d'Organismes Autònoms i Empreses Públiques, augmentaran el seu import per una quantitat equivalent al 0,8% del total de les retribucions anuals corresponents a cada lloc de treball en 2004.

- Entre els exercicis de 2005 i 2007, incorporació a les pagues extres de l'import equivalent al complement específic mensual de cada lloc de treball. Per a 2005, l'import serà l'equivalent al 33% de l'import mensual de cada complement específic o equivalent. Tant aquesta mesura com l'anterior permetran començar a recuperar poder adquisitiu perdut en els darrers anys.



- Clàusula de revisió salarial si en finalitzar l'any l'IPC s'ha desviat respecte de l'augment de retribucions efectuat en eixe exercici.

- Reducció de la jornada laboral setmanal fins les 35 hores. Planificació de la reducció progressiva entre els exercicis de 2005 i 2007.

Què volem de la Mesa General?

Intersindical Valenciana considera que la Mesa General de la Funció Pública té molta faena per fer i per això ha demanat que es dedique a treballar sobre:

- Reglamentació de la negociació col·lectiva de les diferents Meses de negociació.

- Constitució de la Mesa Sectorial d'Universitats Públiques Valencianes.

- Posada en marxa dels serveis de prevenció de la Generalitat Valenciana. Dates de creació dels llocs de treball necessaris i de la seua provisió.

- Modificació de la normativa sobre indemnitzacions del personal que realitza desplaçaments per raó del servei.

- Precarietat en l'ocupació pública. Reducció de la temporalitat en les plantilles dels diferents sectors i reducció de les assistències tècniques.

Per què no un Pla de Pensions?

— Els diners que es dediquen al fons de pensions, es considera salari diferit. Per tant, és diner nostre que es decideix per a finançar el fons, és partida finalista i per tant no ho podem cobrar en el nostre sou. Tampoc decidirem quant es destina al fons, una decisió de l'Administració i alguns sindicats, encara que es considerarà part del nostre salari.

— És finalista. Si es renuncia al fons, no es pot utilitzar aquesta part del nostre salari, ni recuperar

la part que pogués correspondre'ns per a altra fi.

— No garanteix cap prestació. La quantitat que origina el pla de pensions és tan petita que no garanteix res. Perquè puga tindre certa incidència haurem d'incrementar-lo amb una quantitat addicional, el que repercutirà en una disminució del diner efectiu que rebem. Però hi ha més: una vegada que cobren la comissió per gestionar-lo, depèn de com hagen anat les inversions, es pot guanyar o perdre diners.

— El fons de pensions potencia la privatització del sistema públic de pensions, doncs són administrats per empreses privades. Per exemple, el dipositori del Fons de pensions del personal de l'Administració General de l'Estat és el BBVA i l'empresa que gestiona el fons és GPP, els accionistes del qual són BBVA amb un 70%, CCOO amb un 15% i UGT amb un 15%.



Fent Càlculs

— Se sap ja el que es va a aportar al fons de pensions del personal de l'Administració General de l'Estat d'enguany.

— Una part de l'aportació és en funció del grup al que es pertany i una altra en funció dels triennis.

— Tot seguit es presenten uns exemples per a fer una previsió sobre el capital que s'acumularia en el moment de la jubilació.

| EDAT | GRUP | TRIENNIS | CAPITAL ACUMULAT | Càlcul aproximat amb: |
|------|------|----------|--------------------------|--|
| 40 | A | 3 | 6650 e. (1.107.890 ptes) | Rendibilitat financera del 2% (sent optimistes). Revaloració salarial del 2%. Cal descomptar les despeses de gestió. Tampoc es conta amb la devaluació per inflació (seran euros de dintre de 20 o 25 anys). |
| 45 | B | 5 | 4.500 e. (749.000 ptes) | |
| 45 | C | 5 | 3600 e. (600.000 ptes) | |
| 40 | D | 3 | 4.100 e. (680.000 ptes) | |
| 40 | E | 4 | 4.100 e. (680.000 ptes) | |

Les Nostres Propostes

INTERSINDICAL VALENCIANA pretén que tots els diners que es gasta l'Administració per al personal empleat públic, siga incorporat a les seues retribucions bàsiques i que no es puga utilitzar per a deteriorar el sistema públic de pensions. Els diners dels salaris han d'anar als salaris.

Si el temor és que les pensions siguen baixes dintre d'uns anys, i es considera que no queda més remei que dedicar aquest percentatge a millorar-les, proposem que la quantitat corresponent s'incorpore al sistema públic de pensions, servint aquests diners per a augmentar la base de reguladora de cadascun i,

per tant, per a incrementar la pensió que rebem de l'Estat.

Amb el fons de pensions, no es garanteix res. En canvi, si augmentem la contribució al sistema públic l'enfortim, al temps que ens assegurarem una millor pensió, doncs el sistema públic sí la garanteix.

Present i futur dels Serveis Públics

Pràctiques privatitzadores en un context de globalització neoliberal

La ponència Present i futur dels Serveis Públics va ser aprovada en el II Congrés de la Federació de Sindicats de Treballadores i Treballadors del País Valencià - Intersindical Valenciana, en maig de 2004. Pel seu interès i actualitat, es reproduïx el capítol sobre les pràctiques privatitzadores en un context de globalització neoliberal. En edicions posteriors es recuperaran altres parts de la ponència.

El Llibre Verd de la Comissió Europea sobre els serveis públics substitueix el terme servei públic per serveis d'interès general i planteja que serveis tradicionals, com ara educació, salut, assistència social, comunicacions o transport, no figuren en els grans tractats de la Unió i que, per tant, no gaudeixen d'una empara jurídica clara. Per al Llibre Verd els grans serveis públics són les indústries que funcionen en xarxa, telecomunicacions electròniques, electricitat, gas, postals i certs transports; la resta queda reduïda a la consideració de cosa antiquada. Bona part del document està plantejat per als serveis econòmics d'interès general, els autèntics serveis públics, mentre que els no econòmics no estan definits ni tenen un tractament específic.

Darrere d'aquesta proposta europea hi ha l'Acord General de Comerç de Serveis (AGSC), propiciat per l'Organització Mundial del Comerç (OMC), que pretén la liberalització i la privatització total. Es tracta de penetrar en el camp dels serveis públics a través d'aquells que per la seua alta tecnificació o novetat s'han associat a les empreses privades, i la seua activitat ja no s'entén derivada de cap dret ciutadà.

La voracitat de les forces capitalistes, sovint amb la complicitat dels governs i les institucions europees,

es pot exemplificar en els següents aspectes:

- Bloqueig de la negociació col·lectiva sobre la redistribució de la riquesa, ja siga per mitjà d'un increment dels salaris o d'una reducció del temps de treball.

- Croades successives per tal de privatitzar el conjunt de les partides rendibles dels serveis públics.

- Reordenació de les partides pressupostàries, disminució de les socials i increment de les inversions en infraestructures d'ús fonamentalment privat.

- Reducció de les fonts que alimenten la fiscalitat directa progressiva i la renúncia a l'harmonització fiscal europea, tot posant en perill el finançament públic de les despeses socials.

- Desestabilització del finançament de les seguretats socials, mitjançant la reducció de les quotes patronals

- Impuls per retallar els sistemes de pensions públics i la seua transmissió al sector privat.

Un dels arguments emprats per a justificar la gestió privada de serveis públics és el suposat millor servei que donen aquestes empreses. El missatge bàsic del neoliberalisme es que allò privat és bo i allò públic dolent, i que les forces del mercat són bones i la regulació estatal dolenta, un argument que

cal posar en quarantena, atès que ningú no ha demostrat encara el caràcter universal d'aquestes tesis.

Vegem ara algun cas il·lustratiu. Recentment s'anunciava que les piscines municipals de València tenen establerts diferents preus per als usuaris, dependent si són de gestió directa de l'Ajuntament (més cares) o d'empreses concessionàries (més barates). El més curiós del cas és que l'Ajuntament és el que fixa el preu en els dos casos. És inacceptable que siga el mateix govern municipal el que afavorisca una competència deslleial.

Un altre cas. Les queixes reiterades a la qualitat del servei de l'Hospital d'Alzira, amb pacients que s'han negat a ser atesos i han preferit acudir a hospitals de València, també és una bona mostra que la privatització no assegura millor servei.

Una diferència fonamental entre la gestió directa dels serveis públics i la indirecta per empreses afecta directament les condicions de treball de les persones que hi treballen. A pesar de la pèrdua de poder adquisitiu constant en els darrers quinze anys i amb caràcter general, els sous en l'Administració de les categories més baixes mantenen un nivell clarament superior a les mateixes categories en l'empresa privada. Particular contrast es dona en les

L'argument que la gestió privada assegura un millor servei a menor preu cal posar-lo en quarantena



empreses que treballen en tasques d'assistència tècnica. "Els xics i les xiques de roig" que treballen en els edificis PROP de la Generalitat i tenen funcions equivalents al personal subaltern, perceben sous lleument superiors al salari mínim interprofessional. Es donen casos, per tant, d'explotació laboral per aquestes empreses, on els costos laborals sempre són els mínims possibles.

L'altre aspecte destriable és la gran precarietat en el treball que sofreix aquest personal. Tot i que en les administracions públiques també és un problema important, no ho és ni de bon tros tant com en les empreses privades que gestionen serveis públics externalitzats. Les pràctiques privatitzadores creen condicions per al augment ràpid de la productivitat laboral, un fet que provoca pressions que afavoreixen el retall dels llocs de treball al sector públic i contribueixen a la proliferació de fenòmens de desocupació estructural, creixement sense nous llocs de treball o pèrdua directa d'un bon nombre de llocs de treball. És excepcional que algun dels contractes signats per aquestes empreses siga indefinit, la selecció del personal depèn simplement de la voluntat de l'empresa i sempre sura la possibilitat d'acomodament. Davant la por a perdre el treball, els conflictes laborals són pràcticament inexistent, .

Un altre argument utilitzat sovint per defensar l'externalització dels serveis ha estat que aquesta forma de gestió té un menor cost. Això es

visualitza, de forma simplista, en els costos laborals. Si les persones treballadores de les empreses de serveis externalitzats tenen un salari menor que els seus equivalents funcionaris, òbviament el servei serà més barat.

Però això no és així. Sota el pretext de les despeses de gestió, l'Administració abona quantitats molt superiors als sous dels treballadors. Però quan eixos mateixos treballadors utilitzen els locals, el mobiliari, el telèfon, el material fungible, etc., de l'Administració, i la direcció funcional d'eixe personal correspon a la pròpia Administració, les despeses que ha de fer l'empresa són molt reduïdes: es funciona en la pràctica com una gestoria, amb els tràmits administratius relatius a eixe personal. En conseqüència, les empreses obtenen un gran benefici, sense cap estalvi per al tresor públic. Pel contrari, en molts casos, resulta més costosa per a l'Administració la tasca del treballador o treballadora quan depèn de l'empresa que si passara a ser personal propi.

D'altra banda, alguns dels contractes de gestió de serveis signats recentment per la Generalitat han inclòs clàusules de salvaguarda per a l'empresa concessionària, de manera que aquesta no arrisca res: si hi ha beneficis, perfecte; si no, l'Administració assegura uns ingressos mínims que cobreixen el cost del servei. Ha estat el cas de l'escàndol del rescat de la concessió de l'Hospital de la Ribera: les pèrdues d'explotació han estat compensades

mitjançant el rescat del contracte de gestió, executat abans del temps convingut amb el pretext de modificar-lo i ampliar-lo a l'assistència primària. D'aquesta manera, la Generalitat ha abonat pel rescat un volum d'euros que cobria de sobra les pèrdues acumulades fins el moment.

Balanç de les privatitzacions

Des de la perspectiva dels interessos generals de les classes treballadores, dues dècades després d'iniciada l'ona privatitzadora, i sense que s'albire el seu final, el balanç és desolador.

Hom pot distingir almenys una triple estafa. Una primera estafa contra els interessos generals de l'estat: moltes empreses han estat venudes a preus irrisoris, empreses rendibles que han deixat d'aportar ingressos als estats, el qual, com a l'Hospital de la Ribera, han hagut de pagar tant per les instal·lacions d'infraestructura com pel servei.

L'estafa va contra els usuaris, que han vist empitjorades les condicions d'ús, accés i seguretat, com a conseqüència lògica de l'afany per reduir costos i maximitzar els beneficis.

La tercera estafa la pateixen les treballadores i treballadors que han vist retallades les seues condicions de treball, en ocasions tan dràsticament que han acabat al carrer.

Tot plegat configura una formidable ofensiva del capital contra conquestes que semblaven fermament assolides.

Cal un Cos d'Advocats de la Generalitat?

L'únic moviment significatiu del nou govern de Francisco Camps en matèria de Funció Pública ha vingut, com era d'esperar, des de fora de la Conselleria d'Administracions Públiques.

En octubre el Consell aprovava l'avantprojecte de Llei d'Assistència Jurídica de la Generalitat Valenciana. Redactat i defensat pel secretari autonòmic de Relacions Institucionals i director del Gabinet Jurídic, José Marí, el projecte presentava aspectes novedosos, com ara la caracterització de l'Advocacia General de la Generalitat com a organisme autònom i la creació d'un cos d'Advocats.

Necessitat del cos

Cal un Cos de Lletrats? Si la resposta és afirmativa, per què cal crear-lo ja, sense esperar la Llei de Cossos que l'Administració ha defensat per a la finalització del procés del Pla d'Estabilitat? Quines raons organitzatives o legals existeixen ara i no fa sis mesos quan la Generalitat es negava a parlar en profunditat de la Llei de Cossos? Sospitem que cap.

Quasi totes les autonomies disposen de cossos d'advocats, ja que la majoria tenen estructurada tota la seua administració amb cossos. És lògic per tant que estiguen organitzades així. En canvi, ací és l'excepció. Existeixen els cossos d'Interventors i d'Inspectors de Finances, i STAPV es va oposar a la seua creació, pel seu caràcter restringit i per les condicions d'accés que afavorien, especialment en el primer cas, descaradament a determinades persones per damunt del dret dels funcionaris de la Generalitat que fins el moment exercien eixes funcions.

Abans de res, cal que el Consell justifique la necessitat de creació del Cos d'Advocats, així com les causes

que fan ineludible crear-lo de forma immediata, sense esperar a l'aprovació d'una llei general de cossos, de la que es parla molt i no arriba mai.

Organisme autònom

El text de l'avantprojecte disposa la creació d'un nou organisme autònom, l'Advocacia General, dedicat a l'assessorament i la defensa en judici de la Generalitat, on s'integrarien no solament els membres del Cos d'Advocats, sinó també tot el personal "auxiliar" a les seues funcions (administratiu, subalterns, altres tècnics...). Aquesta és una anomalia organitzativa inexplicable, ja que els arguments de la llei (la necessitat d'independència de l'òrgan per a la funció d'assessorament, que no es predica dels funcionaris) són incomprendibles: ¿com poden els serveis jurídics de la Generalitat ser independents de la pròpia Generalitat? Es tracta d'un servei de la mateixa Administració, no és cap bufet independent!

La posició d'STAPV

En el cas que es cree el Cos d'Advocats, les fórmules d'integració del personal funcionari del grup A d'Administració General al servei de la Generalitat en possessió de la titulació de llicenciat/da en Dret han de ser el més amples possibles. Es pot acceptar que en un primer moment, el de la integració en el Cos, hi haja una diferenciació entre les persones que tenen serveis prestats en l'Àrea Jurídica i de representació i defensa en judici i les persones que no tenen aquests serveis, però aquests últims han de mantindre sempre el dret efectiu d'accés al nou Cos, de la mateixa manera que ara tenen el dret a ocupar eixes places pels sistemes de provisió habi-

Cal que es justifique la necessitat de crear el Cos d'Advocats i les causes que fan ineludible crear-lo de forma immediata

tuals, concurs i lliure designació.

Un factor que fa que siga especialment difícil la integració ara mateix és que una part important de la plantilla del Gabinet jurídic està ocupant les places en comissió de serveis, adscripció provisional o lliure designació. Cal començar la casa pels fonaments, és a dir, convocar a concurs totes les places vacants abans de plantejar-se qualsevol altre moviment.

A més, no es pot desconèixer que algunes persones sí tenen un lloc per concurs: no se'ls pot posar a tots en la mateixa situació, com si no tingueren cap dret al seu lloc.

Cal rebutjar, i així es fa expressament, qualsevol intent de facilitar l'accés al nou Cos de les persones que no solament no pertanyen a l'Administració de la Generalitat, sinó que, en algun dels supòsits plantejats, ni tans sols han superat una oposició. Però, a pesar d'això, se'ls col·locaria en millor posició d'eixida per a la integració que personal funcionari de carrera amb experiència en les tasques del nou cos!

La negociació està viva i manca encara el tràmit parlamentari. El Sindicat seguirà informant.

El mal llamado 'Plan de Estabilidad'

Pilar Santos del Àguila

El Plan de Estabilidad, una apuesta del Gobierno del PP, fue secundada por algunos sindicatos para poner remedio a una situación no deseada pero ampliamente extendida en la Administración de la Generalitat. Con la perspectiva que da el tiempo transcurrido desde su aprobación, el Plan se ha convertido en un intento chapuceero de arreglar la situación del personal interino para que adquiera la condición de funcionario de carrera.

Aunque a primera vista el Plan parece dedicado en exclusiva a los interinos, una lectura pausada permite asegurar que se trata de un Plan que conjuga tanto los intereses de los interinos como de los funcionarios de carrera.

Qué dice el Plan

¿Por qué decimos esto? En primer lugar, hay que explicar que el Plan consta de dos partes, una primera que incluye el denominado turno libre, donde caben los funcionarios interinos y la generalidad de los ciudadanos, y la segunda, con la promoción interna.

En relación a la primera, las pruebas selectivas se llevarán a cabo mediante el sistema de concurso-oposición, con una fase de concurso valorada en 40 puntos y la de oposición con 60. El concurso premia de igual forma al interino que lleva trabajando cuatro años y seis meses que al que lleva 10, 12 ó incluso 15 años, pero no lo hace igual con el funcionario de carrera al que le exige nada menos que 17 años y 6 meses para obtener la máxima puntuación.

Hasta ahora, el funcionario que

deseaba promocionar ingresando en un grupo que no fuera el inmediatamente superior no recibía ningún tipo de valoración por el trabajo que había desarrollado. Gracias al Plan de Estabilidad, ahora se abre esta nueva vía.

En la fase de oposición las respuestas erróneas no se valoran negativamente y se reduce el número de ejercicios, así como el número de temas.

Esta parte del Plan beneficia a los interinos en tanto que facilita enormemente la superación de la fase de oposición. Pero al mismo tiempo favorece a aquellos funcionarios de carrera "osados" que aspiran a promocionar a un grupo que no es el inmediatamente superior al que trabajan. Por ejemplo, muchos auxiliares de gestión, grupo D, son licenciados y con la promoción interna tradicional tardarían un mínimo de seis años en acceder al grupo A. Participando en esta convocatoria pueden hacer realidad sus aspiraciones de una sola vez.

La gran mentira del Plan de Estabilidad es que crea expectativas falsas, haciendo ver que una vez ejecutado desaparecerán los funcionarios interinos. Eso no es así: mientras se concreta que el nivel de temporalidad no debe superar el 10% de la plantilla, en ningún lugar consta que la referencia se aplica a todas las categorías de la Administración autonómica. De hecho, los interinos e interinas que ocupen puestos de trabajo de colectivos minoritarios no se beneficiarán del Plan y no podrán adquirir, de momento, la condición de funcionario de carrera. Tendrán que esperar a futuras e improbables convocatorias de su categoría.

Se puede dar
la paradoja
de que sea más
fácil aprobar
a través
del turno libre
que mediante
la promoción
interna

Respecto a la segunda parte del Plan, dedicada a la promoción interna, hay que apuntar que el sistema de conversión directa de puestos se establece para la Administración General. En la Administración Especial y laborales se realizará "preferentemente" y cuando ello sea posible mediante este sistema; en caso contrario, mediante reserva de vacantes. La Administración Especial y los puestos laborales siguen siendo así el patito feo de la Generalitat.

La Administración ha insistido en aplicar los llamados itinerarios para la promoción interna. La Administración no se atreve a abordar en profundidad la Administración Especial con vistas a establecer la máxima igualdad de trato respecto a la Administración General.

La situación en la función pública es insostenible

Los sindicatos ANPE, CIG, CGT, ELA, IAC, SAE, STEs-i e Intersindical Valenciana, que representan una mayoría sindical cualificada y de alternativa a CCOO, UGT y CSIF, presentan a los trabajadores y trabajadoras de la Función Pública, así como a la opinión pública, su rechazo a la política que en materia de Función Pública vienen practicando en los últimos años los distintos gobiernos, tanto de la Administración del Estado como de las diferentes Comunidades Autónomas.

Un derecho inexistente

Cada año los distintos gobiernos españoles imponen la regulación de las condiciones laborales para sus empleados públicos a través de los Presupuestos Generales del Estado con el argumento de que “el Parlamento es soberano”. Nadie niega que quien tiene la potestad de legislar sea soberano, pero se suele olvidar que la negociación colectiva es ley y como tal debe cumplirse.

Los partidos políticos que sustentan la mayoría parlamentaria imponen el marco de negociación sin importarles para nada sus propios trabajadores. La imposición llega hasta tal punto que no tienen pudor en afirmar que las empleadas y empleados públicos ya disfrutan de un puesto de trabajo fijo y lo que deben hacer es solidarizarse con otros colectivos que no lo tienen. Poco les importa a estos políticos la degradación que a lo largo de los años han impuesto al conjunto de las condiciones laborales: subidas de sueldo ridículas, movilidad de puestos de trabajo, inestabilidad de contratos temporales, privatizaciones, etc. No existe por tanto una negociación colectiva. Por eso es imprescindible responder contundentemente. No podemos conformarnos con acep-

tar esta situación: ha llegado la hora de pasar de los planteamientos a la acción reivindicativa, hay que asegurar que la negociación colectiva sea el instrumento eficaz para dignificar la Función Pública.

Poder adquisitivo

Desde 1991 hasta 2004 se ha perdido más de un 14% salarial respecto al índice de precios al consumo (IPC) real de cada año. Las congelaciones salariales, las subidas del IPC previsto han hecho que las retribuciones hayan llegado al extremo de que algunos colectivos estén en sueldos totalmente precarios.

Por ello cabe exigir que la negociación de los salarios se concrete en incrementos reales del IPC, que permitan recuperar el poder adquisitivo perdido durante los últimos años y no sobre previsiones de inflación que siempre se quedan cortas y reducen nuestras retribuciones.

Para 2005 reivindicamos la aplicación del IPC real, más un 4% de incremento retributivo para todos los colectivos y sobre todos los conceptos. También hay que exigir la homologación de las retribuciones y otras condiciones laborales de la Administración del estado con las

distintas Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, y acortar el abanico salarial existente. Es imprescindible que el nuevo Gobierno y el principal partido que lo sustenta refresquen su memoria y cumplan con los compromisos que adquirió cuando el Gobierno Aznar aprobó la congelación salarial del año 1997.

Por un sistema público de pensiones

La puesta en marcha de diferentes planes de pensiones en los que el Gobierno ha encomendado su gestión a distintas instituciones privadas (BBVA, CCOO y UGT), no da garantías sobre su carácter público. Conviene recordar que las pensiones en la Función Pública no tienen carácter privado, sino que el capital empleado procede de todas las personas contribuyentes. Por eso hay que exigir al Gobierno que no privatice un sistema que debe redundar en beneficio del conjunto de los empleados públicos.

Precariedad en el empleo

No es admisible que la precariedad en las Administraciones Públicas

alcance cotas en torno al 30%. Muchos colectivos de la Función Pública padecen una gran inestabilidad y por eso urge alcanzar compromisos de estabilidad para que el colectivo de interinos y laborales temporales tenga asegurado su puesto de trabajo. Al mismo tiempo hay que consolidar los puestos de trabajo de laborales, ofreciéndoles la oportunidad de funcionarizarse, así como consolidar en puestos a extinguir de laborales a aquellos que no se funcionaricen.

La precariedad también alcanza a colectivos fijos en la Función Pública debido a los procesos de movilidad funcional y geográfica. Reivindicamos en consecuencia que las plazas adquiridas en propiedad se consoliden. Se deben homologar todas las condiciones de trabajo entre laborales y funcionarios, de tal forma que se respete el principio de “a igual trabajo igual salario”. Tampoco hay que olvidar a quienes aún no han trabajado en la Función Pública y esperan una oportunidad para entrar a trabajar en las distintas Administraciones. La vulneración para estas personas de los principios básicos de igualdad, mérito y capacidad es un hecho que se da en las diferentes ofertas de empleo.

Por todo ello, exigimos a la Administración que en 2005 se consoliden, funcionaricen y salgan a oferta pública de empleo la provisión de todas las vacantes.

Defensa de los servicios públicos

Cada vez más, se privatizan los servicios públicos como consecuencia directa de la globalización de la economía mundial y de las diferentes posiciones ideológicas de los rectores de las distintas Administraciones. La externalización, la privatización y la subcontratación son tres plagas que afectan directamente a los puestos de trabajo del sector público. Hay que tener presente que las personas contratadas por empresas privadas para desarrollar determinadas tareas, trabajan generalmente en condiciones totalmente precarias.

La garantía de calidad de los

servicios públicos implica la negativa rotunda a aceptar las privatizaciones las subcontrataciones con dinero público. Las nuevas fórmulas de gestión de las Administraciones Públicas, que sólo emplean criterios mercantilistas, van en detrimento de la calidad de los servicios públicos, y consolidan una política social totalmente regresiva.

Jornada de 35 horas

Como parte de la mejora de calidad de los servicios públicos, hay que generalizar en el conjunto de las Administraciones Públicas la jornada máxima de 35 horas unida a la creación de empleo.



Mejorar las condiciones de trabajo

La situación de la Función Pública es insostenible por el deterioro de las relaciones laborales y el desprecio de los distintos Gobiernos hacia el sector y el colectivo laboral. Está en peligro la calidad de los servicios públicos, y avanza la desmotivación y desprofesionalización en los distintos sectores y Administraciones Públicas.

La mejora de la Función Pública depende en gran medida de cada una de las personas que trabajan en ella. Por eso hay que conseguir que las mejoras en las condiciones de trabajo constituyan una reivindicación permanente.

Las Organizaciones Sindicales firmantes de estas reivindicaciones nos comprometemos hacer llegar a todos los centros de trabajo este documento al objeto de impulsar cuantas acciones sean necesarias para cumplir los objetivos que nos hemos propuesto.



Nuestras reivindicaciones

- Recuperación del poder adquisitivo de los salarios.
- Sistema público de pensiones.
- Supresión de la precariedad en el empleo.
- No privatización de los servicios públicos.
- Jornada de 35 horas.

Las retribuciones de Justicia se valencianizan

Creado el complemento autonómico transitorio

El Sindicat de Treballadors i Treballadors de l'Administració Pública Valenciana-Intersindical Valenciana (STAPV-Iv) firmó el pasado 24 de septiembre, junto con el resto de sindicatos, en el seno de la Mesa Sectorial de Justicia, una Addenda que modifica el Acuerdo de 4 de febrero de 2003 sobre Medidas Económicas en Materia de Complemento Específico y Productividad del Personal al Servicio de la Administración de Justicia dependiente de la Generalitat Valenciana para los ejercicios 2003 a 2005.

La firma de la Addenda ha sido unánime por la parte social, lo cual contrasta con el acuerdo original, que sólo fue firmado por un sindicato. Ello ha sido posible gracias a la certificación de la masa salarial sobre la que se iba a aplicar el acuerdo (no se dispuso de dicha certificación en el momento de la firma del acuerdo de febrero de 2003), pues las retribuciones resultantes sí se han considerado suficientes.

En este documento aparece el concepto de "Complemento Autonómico Transitorio", como concepto "puente" para desbloquear y resolver los problemas técnicos que impedían hacer efectivo el pago del complemento específico ligado al Acuerdo de febrero de 2003, de los 125,6.-euros, cantidad que se pagará linealmente a todos los cuerpos de la Administración de Justicia en la nómina del mes de octubre, sumándole con efecto retroactivo los atrasos de esta cantidad desde el mes de junio.

Desde el 1 de enero de 2005 se incrementará en un 4,5% el com-

plemento autonómico transitorio, alcanzando el 12,5% de la masa salarial certificada a 31 de diciembre de 2004 por la Consellería de Economía, Hacienda y Ocupación, como máximo, con garantía mínima del 8,5% individual.. Posteriormente, una vez que se determinen qué requisitos son imprescindibles para que la comunidad autónoma pueda negociar y elaborar sus relaciones de puestos de trabajo, este "Complemento Autonómico Transitorio" se transformará en Complemento Específico, con la intención de que este complemento equipare las retribuciones del personal de Justicia al servicio de la Generalitat con el del resto de sus empleados de la administración del Consell.

Nuevo complemento

Este nuevo incremento retributivo, que es en definitiva un complemento salarial pactado, se distribuirá de forma lineal entre los funcionarios pertenecientes a los cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial, sin perjuicio de otros futuros incentivos salariales que pudieran establecerse, vinculados al cumplimiento de objetivos.

Hasta el momento, la nueva ordenación retributiva obtenida, Complemento Autonómico Transitorio, más Complemento de Productividad, abonado desde febrero de 2003, cada cuatro meses, representa cambios en la nómina de los funcionarios de justicia a cambio de dos objetivos: en

El Complemento Autonómico Transitorio se transformará en Complemento Específico para equiparar las retribuciones del personal de Justicia con el resto de la Generalitat

primer lugar, mantener una colaboración activa en el proceso de informatización de la Administración de Justicia, utilizando de forma adecuada la aplicación procesal "Cicerone" y otras herramientas informáticas que implante la Administración Autonómica, comprometiéndose los funcionarios a asistir a los cursos de formación que se organicen al efecto. En segundo término, cumplir un horario laboral fijo que se establece desde las 8:30 hasta las 14:30 horas, prestando el resto de su jornada conforme a la flexibilidad prevista en la Resolución de 5 de diciembre de 1996, sobre jornada y horarios en el ámbito de la Administración de Justicia, sin perjuicio del horario establecido para los servicios de guardia u otros de carácter especial.

Allipebre



La Administración debe afrontar su responsabilidad patrimonial

Las personas que recientemente han obtenido un puesto de trabajo por concurso (caso de quien en junio pasado tomó posesión de una plaza de jefe de Negociado) o supera una oposición (como el grupo A y D de Administración General de la OPE de 1999) deberían haber sido nombradas mucho antes, si se hubieran cumplido los plazos que la propia Administración de la Generalitat estableció en las bases de las convocatorias. Por ello, STAPV-Intersindical Valenciana facilita a estas personas un modelo de reclamación de la responsabilidad patrimonial por no haber sido nombrados con los efectos retroactivos correspondientes. Si es tu caso, ponte contacto con el Sindicato.

Menudean los actos únicos para la elección de plazas

Tal y como anunció la Administración, ha actuado: sólo los ingenieros agrónomos y los veterinarios se han salvado de sufrir la adjudicación directa de plazas al personal de nuevo ingreso, aprobado de las pruebas selectivas de la OPE de 1999. Esta forma de actuar debería estar proscrita porque niega al personal funcionario de carrera el derecho preferente a escoger plaza, ya que se permite que no haya concurso previo. Si había pocas oportunidades en las que la Administración estaba obligada a convocar concurso, ahora hay menos. STAPV ha hecho llegar a los nuevos responsables de la Conselleria su desacuerdo con el procedimiento, que puede ser legal, pero que incumple la esencia de los acuerdos firmados con la Administración desde 1999. Y, además, se ofrecen las peores plazas de cada categoría (en términos retributivos y de condiciones laborales) al personal aprobado, cuando hay categorías donde hay plazas vacantes mejor clasificadas.

Un calendario laboral complicado

El DOGV del 8 de septiembre publicó el Decreto 158/2004, por el que se determina el calendario laboral para 2005. Todo normal, si no fuera porque recoge la festividad del primero de mayo... ¡Que coincide en domingo! Si una fiesta cae en domingo, lo lógico es trasladarla a otro día, un extremo que ignora el Decreto. Ha habido que esperar a una corrección de errores publicada dos meses más tarde para confirmar finalmente la festividad del 2 de mayo. Eso quiere decir que habrá cuatro días extras de libre disposición o moscosos, ya que los días 1 de enero, 19 de marzo, 24 y 31 de diciembre son sábados. Además, quien trabaje en la ciudad de València también dispondrá de otro moscoso ya que el 22 de enero, festividad de san Vicente mártir también es sábado.



Allipebre

Promoció interna per reconversió

Els cursos de promoció interna del grup D al C d'Administració General es van celebrar entre el 13 de setembre i el 6 d'octubre, en un total de sis edicions. L'examen final va tindre lloc el 14 d'octubre. Això hauria d'haver permès que la presa de possessió en el grup C dels qui superaren el curs i dels qui superaren l'oposició, a l'espera de ser nomenats funcionaris de carrera, es realitzara a primers de novembre. Això no obstant, com que hi ha persones que manquen d'un lloc amb destinació definitiva, caldrà esperar al concurs que està a punt de publicar-se.

Adaptació del lloc per motius de salut

El Decret sobre adaptació del lloc, adaptació de les funcions o canvi de lloc de treball per motius de salut és una passa important en la protecció del dret al treball del personal funcionari de la Generalitat, ja que permet disposar d'un sistema de pas d'una activitat a una altra quan hi ha motius de salut que justifiquen el canvi, evitant, en la mesura que siga possible, les jubilacions anticipades per motius de salut. Es tracta del compliment d'un punt de l'Acord de 23 de desembre de 2003. El més preocupant del Decret és que la norma només afecta el personal funcionari, i deixa fora el personal laboral. Ara cal acabar amb els tràmits burocràtics i analitzar el Decret quan es publiqui, per a comprovar com es desenvolupa.

Antiguitat del personal laboral temporal

La Direcció General d'Administració Autònoma reconeixerà els triennis del personal laboral temporal, després d'algunes sentències que així ho han reconegut. En primer lloc, cal que l'Administració reconega l'antiguitat. Per a això, s'ha de presentar un escrit de sol·licitud de reconeixement de serveis previs en model oficial, dirigit a la Conselleria o organisme per al que cada treballadora o treballador preste els seus serveis, ja que la Direcció General així ho exigeix. Després de comprovar les dades, s'emetrà una resolució de reconeixement de serveis previs. Si els serveis reconeguts són superiors a tres anys, es procedirà a emetre una resolució de perfeccionament de triennis.



Bolsa de interinos de Justicia

La Dirección General de Justicia ha remitido al STAPV el borrador de la nueva Bolsa de interinos que afectará a los cuerpos de la Administración de Justicia de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, Auxilio Judicial y Médicos Forenses. En el documento se detallan las normas de funcionamiento de las Bolsas, la baremación de los méritos de los candidatos, el procedimiento administrativo a seguir en el nombramiento del personal interino, etc. Una vez presentadas las alegaciones por parte de las diferentes organizaciones sindicales, y tras la correspondiente negociación, la nueva Bolsa debería entrar en funcionamiento en el primer trimestre de 2005. Las personas interesadas en ampliar la información sobre las Bolsas, pueden acceder a la web del Sindicato: <http://stapv.intersindical.org>.

Nuevos responsables sindicales en Justicia

STAPV cuenta con nuevos responsables del sector de la Administración de Justicia dependiente de la Generalitat en las comarcas de Castelló y Alacant. Josep Antoni Bomboi Arias y Luis Rodríguez Superviel son funcionarios de carrera, y hasta la fecha prestaban sus servicios en el Juzgado Contencioso Administrativo nº 1 de Castelló y de Primera Instancia nº 9 de Alacant, respectivamente.

Nuevo régimen retributivo en Justicia

El BOE publicó el Real Decreto 1714/04, de 23 de julio, por el que se fija la cuantía de las retribuciones básicas mensuales, sueldos base y trienios; el complemento transitorio del puesto, que sustituiría a los actuales complemento por carácter de función y complemento por lugar de destino; las indemnizaciones por residencia en territorio nacional (Canarias, Valle de Arán, Ceuta y Melilla), las pagas extraordinarias y los atrasos del año 2003, de los cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa, Auxilio Judicial y de los Técnicos Especialistas y Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses. En el caso valenciano, a la nómina del funcionariado de Justicia, además de los conceptos arriba reseñados, exceptuando la indemnización por residencia en archipiélagos, islas, Ceuta y Melilla, hay que sumarle el complemento de productividad y el complemento autonómico transitorio.

STAPV-IV

*el sindicat valencià,
participatiu i de classe*

ALACANT

Glorieta P. Vicente Mogica, 5, 12^a CP 03005
Tel. 965133393 Fax 965126626

ALCOI

Jordi de Sant Jordi, 16, bxs. CP 03804.
Tel. i Fax 966540602

ALZIRA

Av. Luis Suñer, 28,4t, p.16 CP 46600.
Tel. 962400221 Fax 962412557

BENICARLÓ

Plaça de l'Ajuntament, 3 CP 12580.
Tel. 964465282 Fax 964465283

CASTELLÓ

Marqués de Valverde, 8 CP 12003.
Tel. 964269094 Fax 964465283

ELX

Maximilià Thous, 121 CP 03204.
Tel. 966225616

GANDIA

Sant Pasqual, 13, 1^a, dta. CP 46700.
Tel. 962950754 Fax 962950754

VALÈNCIA

Juan de Mena, 18, bxs. CP 46008.
Tel. 963919155 Fax 963924334

XÀTIVA

Portal del Lleó, 8, 2^a CP 46800.
Tel. i Fax 962283067



<http://stapv.intersindical.org>

stapv@intersindical.org