

Allioli



EL PAÍS

## Els polítics posen el funcionariat en la diana

### El ministre socialista i el conseller popular malparlen dels funcionaris

"*Dios los cría y ellos se juntan*". I és que la sabiduria popular és molt sàvia. En efecte, tant el flamant ministre d'Administracions Públiques, el castellonenc Jordi Sevilla, com el conseller de Justícia, Interior i Administracions Públiques, l'alcoià Miguel Peralta, han desaprofitat sengles ocasions extraordinàries per a meditar el que havien de dir abans de parlar.

Jordi Sevilla va fer unes declaracions tot presentant l'Estatut Bàsic en el Congrés dels Diputats en què va tornar a traure de l'armari tots els estereotips i prejudicis que té la

població més *carca* sobre els funcionaris i funcionàries -i per extensió, tots els empleats públics- i la funció que realitzen. Sevilla va destacar que amb el nou text s'hauria acabat el "treball per a tota la vida" dels funcionaris i funcionàries.

El mitjà és el missatge, diuen. I el missatge no ha estat un de reflexiu, que mostre la preocupació sobre el fet que hi ha persones malfaeneres amparades pel sistema, i que cal acabar amb això perquè embruten la tasca de la immensa majoria de funcionàries i funcionaris. No: ha estat un missatge

barroer, que recorda el Zaplana de 1997, el de la congelació, quan atiava les masses contra els funcionaris: "¿porqué se quejan de la congelación, si tienen trabajo para toda la vida?".

En lloc de desmarcar-se, Miguel Peralta va declarar, en el curs d'una roda de premsa convocada amb motiu de la visita a la Fiscalia, que hi havia "funcionaris que treballen quatre hores al dia" i que "el 25 per cent de la plantilla estava de baixa".

> 4 i 9

### STAPV recorrerà la circular sobre l'horari d'estiu

El Conseller de Justícia, Interior i Administracions Públiques, Miguel Peralta, ha subscrit una Circular de data 28 d'abril de 2006, en la que estableix que en maig i octubre la jornada laboral serà de 38,45 hores o de 36,15 hores, respectivament, i que la jornada d'estiu comença el dia 1 de juny. Això suposa una lectura restringida del que disposa la Disposició Transitòria del Decret 80/2004.

El Secretariat Nacional de STAPV-Intersindical Valenciana ha decidit recórrer l'esmentada circular, per entendre que aplica de forma errònia la disposició esmentada. Això inclou, en cas de ser necessari, el corresponent recurs davant els tribunals contenciosos administratius.

> 6

> 4 i 5

#### Pactat el nou text de l'Estatut Bàsic

La nova versió de la futura norma bàsica dels empleats públics es pactada per UGT, CCOO i CSIF.

> 6

#### Discrepàncies sobre el comentament de la jornada d'estiu

La interpretació literal del Decret 80/04 provoca una circular que el modifica.

> DOSSIER

#### Jornades sobre violència en el treball

Coordinació: José Luis González Meseguer

> 9

#### Noves normes d'horari, jornada i calendari laboral per al personal de l'Administració de Justícia

> 11

#### El Suprem torna a reconèixer la unitat lingüística del valencià i el català

## DES D'ALACANT

## Educaores: ¿funcionarios, docentes o chic@s para todo?

Pilar Santos del Àguila



Si preguntáramos a los titulares de las Conselleria de Cultura, Educación y Deporte y de Justicia, Interior y Administraciones Públicas probablemente no sabrían muy bien que contestar. Estoy segura de que para salir del paso esbozarían algo así como que se trata de unos grandes profesionales y que como tales ejercen sus funciones adecuadamente; o a lo peor directamente los tacharían de trabajadores que incumplen sistemáticamente el horario de trabajo, alternado con bajas por enfermedad habituales, a los que hay que controlar y, en su caso, revisar sus complementos salariales.

No se si reirme directamente o simplemente echarme a llorar. Por contra, si esta pregunta la hicieramos a las madres y padres de los niños que tienen necesidades educativas especiales derivadas de alguna enfermedad rara, disfunción u otros motivos, la respuesta sería "claro que sabemos lo que es un Educador de Educación Especial, es el profesional que está en los centros educativos y que se ocupa de nuestras hijas/os, ayudándoles a superar las barreras que existen en nuestra sociedad, reforzando comportamientos positivos, enseñándoles a realizar por sí mismos quehaceres cotidianos que para la mayoría no suponen un esfuerzo especial, y un sinfín de actividades que no creo necesario señalar".

Ante este tipo de respuesta también me echo a llorar pero en este caso de alegría. Parece que no cae en saco roto la labor de estos profesionales. Algunas personas conocen y reconocen la realidad. Esto me incita a animar a estos compañeros a luchar para que sus condiciones de trabajo mejoren, a obligar a los políticos responsables a tomar en serio la "educación especial" y dar respuesta a aquellas situaciones nuevas que vayan surgiendo.

En los Centros Públicos docentes se culturiza a los niños, les enseñan una reglas mínimas de educación y convivencia, el resto corresponde a las familias. Pero con estos niños, los padres no pueden asumir completamente una función para la que no están preparados, necesitan un apoyo mayor y es ahí donde se encuentra el espacio del educador. Tan educativo es enseñar a un niño las capitales europeas como enseñarle a comer solo, a relacionarse con los demás, crearle hábitos de limpieza... A estos niños es probable que les sirva más aprender todo lo necesario para asegurar su integración en la sociedad, que tener conocimientos de historia.

Partiendo de esta base, no entiendo porque la Administración se empeña en encuadrar a este colectivo en un régimen jurídico distinto al de sus compañeros docentes. Verdaderamente no existe diferencia, salvo la del grupo de acceso y por ende la titulación exigida. Si hay funcionarios docentes de los grupos A y B ¿Por qué no puede haberlos del grupo C?

El mensaje que quiero transmitir es que "no estáis solos, queremos ayudaros, el servicio público que prestais es del máximo nivel" o por lo menos eso me parece. Creo que es muy importante que a quien se conceda una licencia, se adjudique un contrato... disponga de los requisitos exigidos en la Ley, se siga el procedimiento establecido; pero nada es más importante que conseguir el desarrollo y la educación de un niño, que en el futuro será adulto y tendrá que desenvolverse sólo.

No lo olviden Sres. Consellers y no escatimen medios en hacer efectivo este derecho fundamental, así reconocido en nuestra Carta Magna, o en caso contrario dejen de enarbolar la bandera de la educación especial.

## A LA PORTA DE L'AULA

## Botellot

Carme Miquel



El xicot feia un somriure estúpid. Amb un got de plàstic, ple amb alguna cosa que anava bevent, feia bots i repetia de manera monòtona: "al botellón, on on, al botellón". Al seu voltant, cinc joves més, repetien el mateix amb el mateix somriure estúpid i els ulls tèrbols. L'escena es produïa durant les últimes Falles de València. Per aquells dies la ciutat sencera era un gran botellot, és a dir, milers de joves, amb botelles plenes de líquids alcohòlics, bevien pel carrer mentre caminaven o seien en qualsevol lloc. Si aquests fets es produïen de nit o de matinada solien acabar amb les botelles de vidre volant per l'aire i asclant-se perillosament mentre els carrers s'omplien de beguda enramada i d'orins. En Falles, molts espais de València es convertiren en racons ètics i, per aquest motiu, no hi tingué èxit la convocatòria de macrobotellot, que en altres ciutats va reunir, respectivament, milers de joves en un mateix lloc durant el mateix cap de setmana.

El fet no és trivial. Si l'anomenada cultura de l'alcohol és ja un hàbit preocupant integrat en el món jove, aquesta nova modalitat de macrobotellón, una convocatòria anònima massiva, hi afegeix gravetat i convida a una reflexió profunda. D'una banda, cal constatar que atribueix al fet de beure una diversió intrínseca. No és que se sent música o es balla i alhora es beu, no. Simplement es beu i es fa per competir, és a dir, si del que es tracta és de veure quina ciutat congrega més gent en aqueixes reunions alcohòliques, també es tracta de veure qui beu més. Hi ha, per tant, no només una acceptació del fet de l'alcoholisme, sinó una valoració positiva del mateix com a element de divertiment identificatiu del món jove.

D'altra banda, es planteja com un acte de rebel·lia, com una manera de trencar les normes establides, quasi com un acte de llibertat. I aquest és el fet més trist perquè mostra

**Els macrobotellots posen en evidència les pobres relacions que existeixen entre la gent jove, que per socialitzar-se necessita activitats tan distorsionades humanament com les esmentades.**

l'alienació i manca de sentit crític de molta gent jove, incapaç de veure la manipulació que, d'ells, en fa el món del negoci. O és que algú pensa que les convocatòries per beure són innocents i no afavoreixen ningú? Com diu el sociòleg C. Freixas: "L'oci de la gent jove no té res de lliure. Determinades indústries ja s'encarreguen d'explorar-lo, provocant necessitat, creant modes, reproduint-hi la lògica del mercat que assegura la subordinació de la gent."

Però hi ha més fets. Històries com les dels macrobotellots posen en evidència les pobres relacions que existeixen entre la gent jove, que per a socialitzar-se necessita activitats tan distorsionades humanament com les esmentades.

Haurem de reflexionar, començant pels mateixos joves, i canviar les coses. Perquè més del 12% de la gent entre 16 i 25 anys beu en excés, amb conseqüències greus per a la salut. Perquè el 60% d'accidents de trànsit protagonitzats per joves tenen l'alcohol com a causa. I perquè necessitem una joventut sana per a viure en una societat lliure.

## PA I ROSES

## Publicitat embarassosa

Maria Lozano Estivalis



Hi ha successos que molt sovint passen despercebuts, perquè són considerats com a meres anècdotes en el cada volta més espectacular món de la informació i que, no obstant això, poden convertir-se en autèntiques joies educatives. Recentment, s'ha fet públic en mitjans de comunicació espanyols que a Austràlia i els EUA algunes dones embarassades ofereixen els seus ventres al millor postor com a espai publicitari en una pàgina web de subhastes. Això significa que durant la gestació el cos d'aquestes dones es transforma en

**Hi ha successos que molt sovint passen despercebuts, anècdotes en el món de la informació que poden convertir-se en autèntiques joies educatives.**

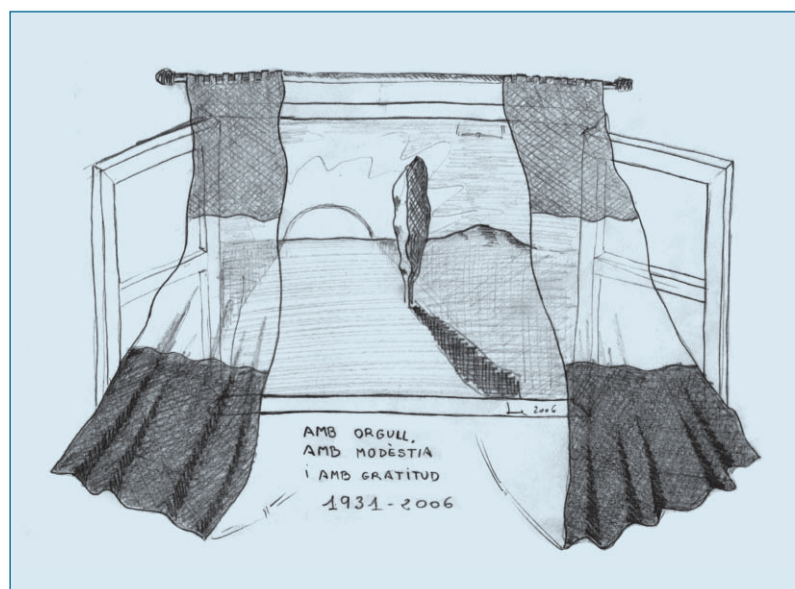
suport per a col·locar-hi anuncis de tot tipus de productes. Fins i tot hi ha hagut casos en els quals s'ha patrocinat el part d'algun bebè que ha vingut al món envoltat de marques, logotips i eslògans comercials.

Ja deia amb ironia el periodista francès Robert Guérin que l'aire que respirem és un compost d'oxigen, nitrogen i publicitat, i no és difícil constatar fins a quin punt el discurs, les pràctiques i la filosofia del món publicitari s'ha apropiat les identitats individuals i col·lectives. Però quan apareix en escena una notícia amb aquestes característiques, alguna cosa caldria remoure en les consciències d'una ciutadania tan sovint adormida davant aquestes qüestions. I no es tracta tant d'avaluar comportaments individuals o de valorar simplement els fets sobre els quals s'informa, com d'enquadrar-los en una estructura social la dinàmica de la qual permet sense massa alteracions assumir la completa mercantilització dels subjectes.

En aquest sentit, és important, per als qui es dediquen a l'educació o per als interessats a construir alternatives a aquests assumptes, conèixer què en pensen els i les adolescents, de tot això. ¿Com rebran una iniciativa d'aquest tipus i com la integraran en la seua estructura de pensament i d'acció dins del món que els envolta? ¿Fins a quin punt afectarà la relació imaginària i la vivència dels seus cossos i el sistema de relacions que s'estableix des d'aqueix mercadeig que repercuteix en la vida, la pròpia o l'aliena? ¿Quina repercussió podrà tindre en el seu imaginari sobre la reproducció, la cria i la cura d'altres el fet de traduir en preu econòmic el valor d'un procés tan simbòlic i vital?

Però encara hi ha una volta de rosca que pot obrir més interrogants. Un diari britànic denunciava un altre negoci que bé mereixeria un treball de reflexió en les aules: una parella australiana va voler subhastar el nom i els drets publicitaris de la seua filla encara no nascuda. És a dir, qui més pagara li posaria un nom comercial a una xiqueta i la utilitzaria per a màrqueting i promocions fins que complira cinc anys. Està comprovat: en aquest món de realitats subhastades la publicitat sempre supera la ficció.

## EL PARDAL



JOSEP HERRERO

## LA CINQUETA

## Sí hi han diners

Macu Gimeno Mengual



Estic farta d'escoltar sempre la mateixa frase de l'Administració: no hi ha diners. En les Meses de Negociació no s'admet cap proposta sindical que supose diners. I no importa si any rere any continuem perdent diners (hem acabat el 2005 amb l'IPC en 3,7% i l'augment retributiu d'enguany és del 3,4%).

No importa que hi haja llocs de treball que no tinguen cap incentiu econòmic que compense l'especialitat, responsabilitat, càrrega o penositat de les seues funcions, (com el personal de centres de Menors o Tercera Edat, personal que ha de desplaçar-se per raó de servei, habilitats de caixa fixa... etc).

No hi ha diners per a cobrir vacants en centres on el personal ha d'assumir les tasques d'altres llocs vacants que l'administració no cobreix. Ni per a millorar les depedències i instal·lacions de molts centres de treball de la Generalitat, en molts casos tercermundistes: saturació de persones i estris i deficientes condicions respecte a la salut laboral. No hi ha diners per a desenvolupar la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i dotar al servei de prevenció dels llocs necessaris per a avaluar els llocs de treball de la Generalitat. Ni tampoc sembla que hi haja per a canviar de lloc al personal que per raons de salut no pot realitzar les tasques del seu. L'administració (pobreta) no té diners. Però jo sóc una babaua o no entenc res.

Perquè -ves per on- la mateixa que ens repeteix que no té diners per a certes coses, sí els té per a crear organismes amb profusió de càrrecs i mitjans que dupliquen l'estructura administrativa ja existent de personal propi de la Generalitat, o es creen sense aclarir quines funcions asumiran, fragmentant i disgregant serveis. Més nomenaments i més despesa en dotar-los de mitjans.

Els canvis de mobiliari en els despatxos d'alts càrrecs (no dels funcionaris), posant els materials més cars amb una voluntat de ostentació que dona por (vegeu la reforma de la cafeteria de les Corts). Quan no és la paternalista copa de Nadal que paguen les conselleries, és el recent costum de la xocolata de Falles. Tot pagat dels nostres diners!

Potser no puga entendre que parlem d'Administracions diferents amb pressupostos diferents. Se m'emporten els dimonis quan veig els diners que es gasten en omplir de flors ponts i carrers del centre de la ciutat, que se substitueixen cada quinze o vint dies. I amb la despesa que suposa la copa Amèrica

**No puc entendre com els polítics no tenen diners per a millorar la trista economia dels seus treballadors, i alhora són tan rics per a gastar-se'ls en tantes coses!**

o la visita del Papa, que fins i tot el Vaticà ha recomanat moderació. O tanta inversió en obres faròniques, la proliferació de PAIs o la destrucció sistemàtica del litoral que aprofita només als interessos d'alguns especuladors...

Vaja, que no puc entendre com aquests polítics no tenen diners per a millorar la trista economia dels seus treballadors, i alhora són tan rics per a gastar-se'ls en tantes coses! Quede a la seua disposició per tal que algú m'ho puga explicar.

Secretària de la Junta de Personal dels Serveis Territorials de València per STAPV-lv

## COSES DEL SERVEF

## El Servef, ¿organisme maleït?

Toni Alegre

Tots els funcionaris de la Generalitat coneixen l'existència de conselleries o organismes autònoms "maleïts" per a treballar en ells, per distintes causes de tota mena (salarials, de treball, de seguretat física, etc...). Un d'ells és el SERVEF.

Si comprovem el trasbals de funcionaris en els concursos de trasllats és una prova evident, molts se'n van del SERVEF i pocs vénen, ni tan sols en noves adjudicacions de destins, deixant vacants molts llocs del SERVEF que són coberts de distintes formes des de funcionaris interins a contractacions laborals temporals.

En ocasions es queden vacants alguns llocs de caporalia que els seus titulars han preferit "emigrar" a altres destins en altres conselleries pels motius anteriorment citats i eixes places són cobertes en comissió de serveis.

Les comissions de serveis, regulades legalment en el Decret 33/1999 de 9 de març, pel qual s'aprova el Reglament de Selecció, Provisió de Llocs de Treball i Carrera Administrativa del Personal comprés en l'Àmbit d'Aplicació de la Llei de Funció Pública Valenciana poden presentar en la seua aplicació certes disfuncions o mala aplicació d'aquest sistema de cobertura temporal de places.

**El trasbals de funcionaris en els concursos de trasllats és una prova evident: molts se'n van del Servef i pocs vénen, ni tan sols en noves adjudicacions de destins**

El nostre sindicat, STAPV-lv, ha sol·licitat en nombroses ocasions tant directament a la Direcció del SERVEF com a través de la Junta de Personal que les vacants de caporalia es cobrisquen provisionalment i fins a la seua cobertura definitiva a través de concurs, en comissió de serveis, però seguint unes normes mínimes:

- Que es done publicitat d'aquests llocs a través de la pagina web del SERVEF.
- Que s'aplique a tots els participants un barem objectiu.

Fins al moment i a pesar de gestos positius que han donat els responsables de personal de la Direcció Territorial d'Alacant, en aquest sentit i per a cobrir molts llocs de treball d'aquesta manera, també cal assenyalar que per desgràcia no han sigut en tots els casos.

Però molt pitjor és la situació a València i Castelló on l'adjudicació és directa en els llocs de caporalia en comissió de serveis sense cap tipus de publicitat de les vacants i sense l'aplicació de cap barem objectiu per als interessats a cobrir aquestes places. Amb la qual cosa i encara que el procediment siga legal per l'aplicació de les normes establertes si és injust des del punt de vista d'una participació igualitària i mes injust de cara al futur, de cara al concurs per a la provisió definitiva d'aquestes places en què els "agraciats" en comissió de serveis tindran a l'hora de concursar mes punts que els no "agraciats".

Secretari de la Junta de Personal del Servef per STAPV-lv

## EDITORIAL

## Una victòria menuda, un pas important

La modificació del projecte de decret que atribueix a la Conselleria de Sanitat la gestió dels llocs de treball i del personal de salut pública, en el sentit de mantindre els llocs i el personal d'Administració General és una victòria sindical sense pal·liatius.

La victòria és atribuïble principalment al personal afectat, que ha estat convençut des del primer moment que la situació a la que se li conduïa era injusta i ha sabut reaccionar. També ha estat important el suport a les mobilitzacions de tres sindicats: STAPV-Intersindical Valenciana, CCOO i UGT.

Les actuacions que es preveien a l'empara de la norma ara modificada podrien haver suposat la segregació d'un col·lectiu funcional important. L'actuació de la Conselleria de Sanitat podria ser només el començament. Després podrien unir-se unes altres conselleries...

No s'ha d'oblidar que el procés disgregador ja duu un temps funcionant: van començar amb els instituts (de la Música, de Cinematografia, de Restauració...), creant àmbits particulars, amb personal laboral propi de cada institut on abans hi havia un règim comú funcional. Ara ho han intentat amb Salut Pública: ¿què serà demà?

Que cap decisió organitzativa de l'Administració ha de vulnerar els drets dels empleats públics impli-

cats és una regla d'or que no s'ha de perdre de vista. Però no és suficient amb solucions laborals per a un o un altre col·lectiu: les persones i organitzacions que creuen en els serveis públics i no volen la seua desintegració, s'han de posar a treballar de valent per evitar tots els intents -i hi han molts- de dinamitar l'Administració Pública.

Lamentable ha estat l'actitud de determinats sindicats front a la reclamació que va fer STAPV-lv a finals d'abril de començar la jornada d'estiu el mes demaig d'enguany. Com s'explica en unes altres informacions d'aquesta revista, la reacció dels responsables de la conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques era d'esperar: una circular en la qual reiteraven la interpretació restrictiva de la reducció horària prevista en la Disposició transitòria del Decret 80/2004.

No era esperable, tanmateix, que determinats sindicats hagen negat la interpretació més favorable a les empleades i els empleats de la Generalitat, no solament pasivament (ço és, comunicant al personal la interpretació restrictiva), sinó també activament, negant i fins i tot ridiculitzant les postures de STAPV-lv.

Potser alguns confonen l'enveja amb la defensa de la "veritat". Si el protagonisme fora d'ells, probablement serien els més entusiastes de la interpretació de STAPV-lv pel que fa a la jornada d'estiu.



ALL



OLI

*Quan creus que ja s'acaba...* Per al Consell de la Generalitat, que després d'haver perdut una llarga llista de sentències envers la unitat de la llengua, continua entestat en utilitzar políticament el valencià en compte de dedicar-se a la seua promoció i ús.

Un any més, per a la Federació d'Escola Valenciana, que enguany a més de la dinamització de la nostra llengua en l'ensenyament i la societat, ha ampliat el seu compromís a la lluita per una societat sostenible.



ÈPOCA II - N.º 30 · Juny 2006 ·

SINDICAT DE TREBALLADORES I TREBALLADORS DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA VALENCIANA. INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-lv) · DIRECTOR: Joan Blanco · REDACCIÓ: Antoni P. Alegre, Josep V. Bomboí, Adel Francés, Macu Gimeno, Liliàna Moreno, Pilar Santos · MAQUETACIÓ: Jordi Boluda · REVISIÓ LINGÜÍSTICA: José Orozco · ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT: Juan de Mena, 18, baix. 46008 València. T. 963919147 · F. 963924334 · alloli.stepv@intersindical.org · http://stapv.intersindical.org · IMPRIMEIX: · Bronte Graf, S. L. · Cullerers, 18. Alaquàs. · T. 961515017 · TIRATGE: 5.000 exemplars · ISSN: 1576-0197 · DIPÒSIT LEGAL: V-1.454-1981 · FRANQUEIG CONCERTAT: 46/075

INTERINDICAL VALENCIANA (STAPV-lv) · ALACANT: Glorieta P. Vicente Mogica, 5-12. 03005 · T. 965985165 · ALCOI: Jordi de Sant Jordi, 16-B. 03804 · T. 965523151 · ALZIRA: Avgda. Luis Suñer, 28-4t, p. 16. 46600 · T. 962400221 · BENICARLÓ: Plaça de l'Ajuntament, 3. 12580 · T. 964465283 · ELX: Maximilià Thous, 121-b. 03201 · T. 966225616 · CASTELLÓ: Marqués de Valverde, 8. 12003 · T. 964269094 · GANDIA: Sant Pasqual, 13 - 1r dta. 46700 · T. F. 962950754 · VALÈNCIA: Juan de Mena, 18. 46008 · T. 963919155 · XÀTIVA: Portal del Lleó, 8, 2ª. 46800 · T. 962283067

# El Estatuto Básico pactado con los sindicatos empeora la redacción inicial

## El Estatuto dice ...

### Objeto y ámbito de aplicación

Listado de los fundamentos de actuación de las Administraciones Públicas: Servicio a los ciudadanos, igualdad de género, negociación colectiva, transparencia, evaluación de la gestión, sometimiento a la Ley... Se aplicará al personal funcionario y laboral de todas las Administraciones Públicas, entes públicos y organismos de forma básica: en las CCAA se aplicarán también las leyes de función pública específicas. Mientras, se mantendrá la normativa actual. El personal docente y sanitario se regirá por sus normativas específicas. La Policía Local también se rige por este estatuto, excepto lo establecido para ella en la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Tendrá carácter supletorio para el personal de Correos, personal de Justicia, militares, cuerpos de seguridad, funcionarios de Cortes y Parlamentos, personal del Banco de España... El personal laboral se regirá por las leyes laborales y sus convenios colectivos.

### Clases de Empleados públicos

Los clasifica en personal funcionario de carrera, funcionario interino, laboral (fijo o temporal) y eventual. Se reservan al personal funcionario determinadas funciones que no pueden ser ejercidas por personal laboral. Se justifican las interinidades para vacantes, sustituciones, programas temporales y acumulación de tareas. Se obliga a la inclusión en las OPE de las vacantes cubiertas interinamente, salvo que se decida su amortización. El personal eventual realiza tareas de confianza o asesoramiento político y no tiene carácter permanente. Su nombramiento y cese son libres. Su experiencia no será mérito para acceso a la Función Pública o la promoción interna. Añade un nuevo tipo de personal que no considera Empleado Público: el personal directivo. No tiene que ser funcionario (salvo algunos casos) y sus condiciones de trabajo no se rigen por la negociación colectiva. Tendrán un régimen especial y se evaluará su labor en función de objetivos fijados.

### Derechos de los empleados públicos

Se hace un listado de los derechos. Destacan: la no discriminación por cualquier causa, el respeto a la intimidad, a la dignidad y a la orientación sexual, la formación continua, la carrera profesional y la promoción, la protección de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la defensa jurídica en causas abiertas por el ejercicio profesional...

### La carrera profesional y la promoción interna. La evaluación del desempeño

Define la carrera profesional y establece cuatro modalidades:  
-Carrera horizontal (cambio de categoría o grado sin cambiar de puesto de trabajo).  
-Carrera vertical (ascenso a otro puesto de mayor nivel por concurso de traslados).  
-Promoción interna vertical (de un subgrupo profesional a otro).  
-Promoción interna horizontal (accesos a cuerpos o escalas del mismo subgrupo).  
En la Carrera horizontal se tendrá en cuenta la evaluación del trabajo desempeñado, la antigüedad, la formación y otros méritos. Se posibilita la simultaneidad de las carreras horizontal y vertical. En los procesos de promoción del personal funcionario (no necesariamente en el caso del personal laboral, que dependerá de su convenio) se exige superar pruebas selectivas y estar dos años en el subgrupo inmediato inferior. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas de evaluación. La evaluación del desempeño se vincula a la carrera profesional (horizontal), la formación, la provisión de puestos y las retribuciones. También a la continuidad en un puesto obtenido por concurso.

### Derechos retributivos

Las retribuciones se adecuarán a lo que marquen los Presupuestos Generales del Estado, no pudiéndose acordar por las CCAA subidas que superen los límites fijados. Las retribuciones básicas son sueldo y trienio. Dependen del subgrupo y son iguales para todas las Administraciones. Las retribuciones complementarias son: complemento de nivel, grado o categoría (vinculado a la carrera administrativa personal), complemento específico (vinculado al puesto de trabajo), complemento de productividad (vinculado a la evaluación del trabajo). Las dos pagas extras incluirán las retribuciones básicas y complementarias, menos la productividad. El personal funcionario interino podrá cobrar los trienios, tras los procesos de consolidación, excepto el contratado por acumulación de tareas. Las retribuciones del personal laboral se fijarán por negociación colectiva respetando los límites presupuestarios. Se posibilitan las retribuciones diferidas, denominando así a las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones.

### Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión

Se reconocen el derecho a la negociación colectiva (con el límite de la cobertura presupuestaria) la representación y la participación institucional del personal empleado público. Las mesas de negociación, cuyo funcionamiento se regula en el articulado, se constituirán con los sindicatos estatales más representativos (aunque no tengan representación en ese ámbito) y con aquellos que logren el 10% de la representación en el ámbito de las mismas. Habrá una Mesa General de negociación en la Administración General del Estado y en cada una de las Comunidades

## La Intersindical dice ...

Deberían incluirse también, como fundamentos de actuación: Defensa y mejora de servicios públicos de calidad y universales; democracia en la gestión y control social de Administraciones y Servicios Públicos; descentralización sectorial y territorial; estabilidad en el empleo público; igualdad de condiciones laborales y retributivas para trabajos iguales, y la experiencia como mejor instrumento de capacitación. No debería considerar empleado público el personal que haya sido contratado en función de criterios de confianza, políticos, ideológicos o religiosos (asesores de grupos políticos, asesores de altos cargos, religiosos que oficien en centros públicos, profesores de religión...). Para el personal de categorías profesionales comunes o asimilables de justicia, sanidad, enseñanza y otros ámbitos dependientes de una misma Administración debe garantizarse la igualdad y la movilidad.

Debe haber un solo tipo de personal empleado público, sin la actual división entre laboral y funcionario.

El personal que aquí define como eventual no puede ser considerado personal empleado público aún cuando perciba sus retribuciones a cargo de las distintas Administraciones, por el carácter privado, subjetivo y restringido con que se hacen estos nombramientos. La aplicación del Estatuto debería ser con carácter supletorio.

Es preocupante la regulación del personal directivo. Introduce la cultura de los contratos para ejecutivos de las grandes empresas, con "participación en los beneficios". Sus condiciones laborales no deberían diferir de las del resto del personal.

Con el personal directivo se entra en criterios de gestión privada para las Administraciones Públicas, contradiciendo el objetivo que debería ser fundamental: la rentabilidad social y no la económica.

Aunque sea interesante hacer un repaso a los derechos, debería también dar los instrumentos para garantizar estos derechos.

Por ejemplo, sobre la formación continua o la protección de la seguridad y salud laboral, nada se dice sobre cómo hacer que las Administraciones Públicas las garanticen.

La carrera profesional debe centrarse en la promoción interna, que consideramos fundamental, debiendo las Administraciones convocar procesos anuales.

Debería contemplarse la promoción mediante concurso.

Debería posibilitarse la promoción, cuando se carezca de titulación, mediante la experiencia y la formación.

La carrera horizontal sólo sirve para crear diferencias salariales entre personal que ocupa el mismo puesto de trabajo y justifica, sin razón, las menores retribuciones del personal interino o con poco tiempo trabajado, cuando la antigüedad ya se paga con los trienios.

Es preocupante el peso que se le da a la evaluación. No hay forma de evaluar, individual y objetivamente, el trabajo realizado por todo el personal empleado público. No debe haber complementos retributivos, criterios de movilidad o de promoción, vinculados a la productividad o cualquier criterio subjetivo y poco claro.

Con la evaluación y la importancia que se le da, se deja en manos de los jefes políticos y administrativos inmediatos, que serán quienes la hagan, la promoción y los sueldos, como ya se está haciendo en algunas Administraciones.

Defendemos que se reduzca a tres grupos de sueldo base. Las pagas extras han de ser mensualidades completas. La antigüedad debe ser de importe igual para todos los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones, independientemente del grupo al que pertenezcan, sean fijos o interinos.

No deben existir conceptos retributivos, como la productividad, que en muchos casos son abstractos y subjetivos y pueden dar lugar a situaciones arbitrarias, oscurantistas e injustas.

Las retribuciones diferidas para los planes de pensiones, sólo pretenden dar carta de naturaleza al impresentable ataque que se está haciendo contra el sistema público de pensiones.

Esto sólo beneficia a las compañías de seguros y los bancos que gestionan los fondos de pensiones. Tienen el negocio asegurado convirtiendo, en cliente obligatorio, a todo el personal empleado público.

Los ámbitos de negociación deben ser descentralizados por Administraciones, territorios y sectores. Debe marcar los mínimos en las condiciones de trabajos del personal empleado público sin impedir la capacidad de negociación colectiva real, mejorando en los distintos ámbitos estas condiciones. Deben negociarse descentralizadamente (pudiendo mejorar los mínimos marcados en este Estatuto), al menos: Los programas y planes de formación, las RPTS con todos sus contenidos y modificaciones, las retribuciones, las jornadas y horarios, el calendario laboral,

Autónomas y Entidades Locales. Se podrán crear Mesas Sectoriales para determinados colectivos. En ellas se tratarán temas no tratados por la Mesa General correspondiente y delegados por ella. Asimismo se crea una Mesa General para el conjunto de las Administraciones Públicas. Queda excluida de la obligatoriedad de negociación la concreción del acceso al empleo público y de la promoción profesional (convocatorias de tino libre y de promoción interna). Si no se llega a acuerdo en la negociación, serán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas los que establezcan las condiciones de trabajo del personal funcionario. Los Acuerdos se cumplirán salvo que las Administraciones Públicas, por circunstancias económicas, los modifiquen o suspendan para salvaguardar el interés público. Se establece la posibilidad de resolución extrajudicial de los conflictos a través de la solicitud de mediación o el acuerdo para un arbitraje.

## Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

La jornada la fijará cada Administración Pública. También las vacaciones, a partir de un mes anual como mínimo. Se fijan los permisos mínimos. Son similares a los de la Ley 30/84 con sus últimas actualizaciones sobre conciliación de la vida familiar y laboral y sobre violencia de género: permiso de 16 semanas por nacimiento o adopción, permiso de paternidad de 10 días, permiso a funcionarias víctimas de violencia de género... Al personal laboral se le aplican los convenios colectivos.

## Deberes y Código de Conducta

Establece una serie de principios éticos y de conducta para el personal empleado público.

## Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio

Se incide en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. También: Publicidad en las convocatorias, imparcialidad, profesionalidad, independencia y discrecionalidad de los tribunales, correlación entre procesos selectivos y las funciones a desarrollar y agilidad en los procesos selectivos. Los requisitos para participar en procesos selectivos son: nacionalidad española (con algunas excepciones), capacidad funcional para las funciones asignadas, dieciséis años, no estar inhabilitado y poseer la titulación exigida. Se reserva un mínimo del 5%, en las Ofertas de Empleo, para personas con discapacidad.

Los órganos de selección serán colegiados y se tenderá a la paridad hombre-mujer. En ellos no puede haber personal de designación política, sí de sindicatos aunque no como representantes de los mismos. Para el personal funcionario los sistemas serán de oposición o concurso-oposición, siempre con una prueba de capacidad. Sólo en virtud de Ley y con carácter excepcional se utilizará el concurso puro. El personal laboral puede acceder por oposición, concurso-oposición o concurso de méritos. En el concurso-oposición, la valoración de méritos no puede determinar, en ningún caso, por sí misma el resultado. Se posibilita la consolidación de empleo para puestos estructurales ocupados, de forma interina o temporal, antes de enero de 2005. Estas consolidaciones serían por concurso-oposición.

## Pérdida de la relación de servicio

Revisa las distintas causas de pérdida de la condición de funcionario: renuncia, pérdida de nacionalidad, jubilación, sanción disciplinaria o pena de inhabilitación. La jubilación se hace general a los 65 años aunque se posibilita la jubilación voluntaria, y su incentivación económica, así como la prolongación voluntaria de la vida activa hasta los 70 años.

## Planificación de recursos humanos

La planificación se refiere a la dimensión de los efectivos y a su distribución. Se posibilita la aprobación de planes de ordenación de recursos humanos: análisis de necesidades, previsiones organizativas, medidas de movilidad y promoción, modificaciones de RPTs, previsión de nuevas incorporaciones. La incorporación de personal de nuevo ingreso se hará mediante Ofertas Públicas de Empleo. Se permite convocar un 10% adicional sobre las plazas comprometidas. Habrá en cada Administración Pública un Registro con los datos relativos a su personal.

## Estructuración del empleo público

Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas o cualquier otro tipo de agrupación, en función de competencias técnicas o capacidades comunes. Las Administraciones podrán crear, suprimir o modificar estas agrupaciones. Cada Administración Pública ordenará los puestos de trabajo mediante Relaciones Puestos de Trabajo públicas. Los grupos de clasificación profesional serán dos, divididos a su vez en dos subgrupos cada uno, correspondientes a los actuales grupos A, B, C y D (Disposición Transitoria Segunda). Además se establece la posibilidad de un grupo de Ayudantes, sin exigencia de titulación, que correspondería al actual grupo E. El personal laboral se clasificará según su convenio colectivo.

## Provisión de puestos de trabajo y movilidad.

La provisión se hará por concurso o por libre designación con convocatoria pública. La continuidad en el puesto obtenido por concurso se vinculará a la evaluación del trabajo. Se permite la movilidad forzosa, respetando sólo las condiciones laborales esenciales. Se obliga a las Administraciones a comunicar las vacantes existentes, a las víctimas de violencia de género. Se establecerán medidas de movilidad voluntaria entre Administraciones.

## Situaciones administrativas

Para el personal funcionario: Servicio activo, Servicios especiales (cargos políticos), Servicios en otras Administraciones, Excedencia (por interés particular, agrupación familiar, cuidado de familiares, o razón de violencia de género) y Suspensión de funciones (por pena o sanción). El personal laboral se regirá por los convenios colectivos pudiéndose determinar en ellos la aplicación de lo dicho para el personal funcionario.

## Régimen disciplinario

Establece un listado de faltas muy graves. Las faltas graves y leves las definirá cada Administración o los convenios colectivos del personal laboral. Se establecen algunas sanciones (suspensión o despido, traslado forzoso, demérito, apercibimiento...). También se fijan los plazos de prescripción de las faltas y sanciones, los criterios para el establecimiento del procedimiento disciplinario y las condiciones de las medidas provisionales. Si el despido de personal laboral, por falta muy grave, es considerado improcedente, la Administración procederá a su readmisión.

vacaciones y permisos, las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los derechos sindicales, los procesos de promoción interna, movilidad, OEP, la acción social, las actuaciones en torno a la salud laboral, los mecanismos de negociación colectiva y cualquier mejora de las condiciones de trabajo. En el camino de mejorar la democracia sindical, los convenios, acuerdos o pactos de carácter general o sectorial deberían ser obligatoriamente ratificados por el personal afectado, mediante referéndum, antes de su firma y debe rebajarse a un 5% la representatividad de los sindicatos para estar en Mesa General o Sectorial. Debe equilibrarse la representación entre los distintos colectivos, Sectores y Administraciones, de tal manera que número similar de personal debe tener número similar de representantes

Se debería fijar la jornada laboral máxima de 35 horas semanales, desterrando las horas extras que no sean estrictamente necesarias y las jornadas especiales. Ampliar los permisos por maternidad o paternidad hasta llegar a la situación de los países más avanzados en este aspecto. Asimismo debe preverse la reducción de la jornada laboral para el personal empleado público mayor de 55 años, sin reducción de haberes.

Debería extenderse a los cargos políticos, personal directivo y cargos de confianza.

Las condiciones y requisitos de acceso al empleo público han de ser: Mayoría de edad, titulación específica exigida y capacidad funcional para realizar el trabajo exigido. Los miembros de los órganos de selección deben determinarse por sorteo, entre el Personal Empleado Público perteneciente al cuerpo o escala y especialidad convocada, garantizando escrupulosamente la objetividad del proceso. En su caso, las pruebas selectivas han de ser anónimas. Los representantes de sindicatos no deben tener capacidad calificador, pero sí estar presentes para controlar la limpieza del proceso.

Los procedimientos para el acceso deben ser: concurso-oposición, concurso de méritos y oposición. El sistema normal debe ser el concurso-oposición. En la fase de oposición debe tener peso fundamental la evaluación de la capacidad para realizar el trabajo y funciones asignadas al puesto de trabajo frente a la acumulación memorística de conocimientos. La experiencia es el instrumento de capacitación fundamental, en la fase de concurso debe tener un peso especial y más cuando haya sido adquirida mediante nombramientos realizados bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Las Administraciones tienen que reconocerle que se han aprobado ofertas de empleo público por debajo de las necesidades reales, lo que ha llevado a esta situación de temporalidad al personal interino.

Debe fijarse el derecho a la jubilación anticipada para todo el personal empleado público, a partir de los sesenta años, con el 100% de las retribuciones. La jubilación obligatoria debe ser a los 65 años.

Los planes deben tener carácter anual, así como las correspondientes convocatorias de los concursos de traslados, los procesos de promoción interna y de las ofertas y consolidaciones de empleo con las previsiones de aumentos de plantillas y las revisiones de las RPTs.

Las plantillas deben aumentar con las plazas que, no estando consideradas en RPT, sean ocupadas por personal interino o temporal durante más de dos años.

Las relaciones de puesto de trabajo tienen que fijar las condiciones específicas de acceso y las retribuciones de la totalidad de los puestos de trabajo. En ellas las características de cada puesto de trabajo han de fijarse con criterios objetivos, no pudiéndose crear dos puestos iguales para que sean cubiertos por personal con distintas retribuciones. Deben definir los límites de la Administración profesional y la Administración política, comenzando aquella en las Direcciones Generales. Los grupos de personal (funcionario y laboral) deben ser tres, correspondientes a los tres niveles de titulación: Universitario, FP-Bachillerato y ESO. El personal laboral debe clasificarse con los mismos criterios que el funcionario.

Se deben convocar anualmente, como mínimo, los concursos de traslados, reduciéndose al mínimo la existencia de comisiones de servicio. Un mérito fundamental debe ser la antigüedad en el puesto de trabajo de procedencia y en la Administración. Reducción al máximo de la libre designación. La movilidad forzosa no puede ser una forma de flexibilizar el empleo público o de externalizarlo. Sólo se puede justificar por mejora o ampliación del servicio público.

Como medida de conciliación de la vida familiar y laboral, tendría que ampliarse el periodo de reserva del puesto de trabajo hasta tres años cuando sea por cuidado de familiares. También para víctimas de violencia de género.

Habría que garantizar, en todo caso, la imparcialidad de los procesos y evitar las arbitrariedades por parte de los responsables políticos y administrativos.

El ministre Sevilla pacta amb UGT, CCOO i CSIF un Estatut que suposa un greu retrocés

## El nou Estatut Bàsic no és la solució

Quan fa any i mig es van iniciar els treballs per a l'elaboració d'un nou estatut del personal empleat públic, que substituïra l'antiga, dispersa i mil vegades corregida legislació vigent, es va obrir una porta a l'esperança de veure reconeguda la nova situació per la qual travessen les Administracions Públiques i les necessitats de regulació per al seu personal, adaptada als temps que corren.

Vèiem l'oportunitat de configurar unes Administracions Públiques democràtiques, descentralitzades, professionalitzades, regides per criteris objectius i independents, per tant, del poder polític de torn. Unes Administracions que tingueren com a objectiu primordial la rendibilitat social de la seua actuació, assegurant uns serveis públics universals i de qualitat.

Amb la presentació en societat de l'esborrany d'Estatut Bàsic, aqueixes il·lusions se'ns han vingut baix. En la propaganda que el Ministeri d'Administracions Públiques està fent dels continguts de l'Estatut, es barregen visions interessades de la realitat amb propostes populistes que gens tenen a veure amb la solució real de les necessitats de les Administracions Públiques.

Sense entrar al detall de tot el contingut de l'esborrany d'Estatut presentat, sobre el que podríem escriure molts folis, dos assumptes ens criden especialment l'atenció. Un és la publicitat que s'està fent sobre la necessària modernitat i eficàcia que ha de presidir la gestió de l'àmbit públic. L'altre és la visió donada sobre el personal empleat públic i la conseqüent necessitat d'una combinació de "pal i pastanaga" per a assegurar la seua eficiència i l'interès pel seu treball.

Com a resposta a la gestió més eficient es proposen criteris que entren de ple en el marc de l'empresa privada, l'objectiu fonamental de la qual és l'obtenció de beneficis. És a dir, beneficis econòmics per als empresaris i accionistes. Per això es proposa, entre altres mesures, l'aparició del Personal Directiu.

Aquest personal serà triat per les seues capacitats de gestió empresarial, sense necessitat de passar per filtres en els quals s'asseguren els principis constitu-



EL PAIS

nals d'igualtat, mèrit i capacitat, que al personal empleat públic sí que se li apliquen. Aquest personal directiu (diuen que perquè no se'n vaja a l'empresa privada) tindrà uns salaris molt superiors als de la resta del personal.

Amb aquest tipus de propostes s'oblida l'objectiu fonamental de les Administracions públiques, que no és el

**Sota el pretext del millor funcionament s'està tractant el sector públic amb criteris empresarials. Així es justifiquen tots els processos de externalització i privatització de serveis o els sistemes de gestió privada en molts centres públics**

benefici econòmic, sinó assolir que els Serveis Públics arriben amb la màxima qualitat, al conjunt de la ciutadania i que la gestió de les Administracions ha de servir a aqueix interès, amb eficiència. Per des-

comptat, amb les característiques donades al personal directiu, el seu interès vindrà donat pels salaris de grans directius i no pel bé públic.

L'exemple de la creació del personal directiu és només una mostra del corrent ideològic que impregna tot el text i la gestió que es proposa, tant des de l'anterior Govern com des de l'actual. Sota el pretext del millor funcionament s'està tractant el sector públic amb criteris empresarials. Així es justifiquen tots els processos de externalització i privatització de serveis o els sistemes de gestió privada en molts centres públics, com és el cas de les fundacions sanitàries. És a dir l'Estat renuncia a ser el gestor directe i garant de tots els Serveis Públics i els drets socials es fan realitat, només si són rendibles les seues aplicacions, amb el que això suposa per als sectors més desfavorits de la població.

Relacionada amb el model de gestió privada està la visió que es dona del personal empleat públic i la necessitat que en transpua de controlar-lo. El Ministre d'Administracions Públiques oblida que en l'actualitat i si es vol, ja hi ha formes de controlar a qui no fa bé el seu treball. El problema no és primar qui fa més i millor treball, ni castigar qui no ho fa. El proble-

ma és que no es vol reconèixer que, en massa ocasions i en massa Sectors i Administracions, es premia qui és més servicial o més amic del superior administratiu o polític de torn, amb independència del treball realitzat.

Es parla de l'avaluació com a instrument ideal per valorar els mèrits del personal. Però, qui realitza l'avaluació? Què s'avalua? L'única cosa fiable per a fer una anàlisi és observar la realitat i no el que puga dir-se en un text legal o desprendre's d'una intenció. Si succeeix com fins ara, l'avaluació servirà fonamentalment per discriminar negativament qui no siga submís. Avui ja es reparteixen productivitats de forma totalment arbitrària, El necessari per a solucionar aquestos abusos no és donar un instrument perquè els actuals responsables d'aquestes barbaritats puguen seguir fent el mateix.

A la publicitada proposta d'Estatut Bàsic no hi ha ni una sola referència al control democràtic, a la participació en la gestió, a la publicitat de les avaluacions, al sorteig per a la determinació de tots els tribunals... Mesures totes elles que sí que afavoririen l'objectivitat i la independència de les Administracions Públiques.

Per descomptat, quan el Ministre Jordi Sevilla en parla, s'oblida del personal empleat públic que, tot i veure com encongeix el seu salari any rere any i que li augmenta el treball i no els mitjans, dona la cara tots els dies. S'oblida del personal que està condemnat a un lloc de treball sense possibilitat de trasllat perquè no convoquen concursos, que no té accés a cursos de formació perquè no és dels sindicats que la monopolitzen i la seua Administració no els ofereix.

El personal empleat públic que, malgrat tot això, segueix donant la cara tots els dies al seu treball perquè pensa que els ciutadans i ciutadanes que se li acosten no tenen la culpa que el servei públic que presta estiga en tan dolentes condicions i fa el possible per a, amb els mitjans que l'Administració li dona, respondre el millor que pot a les seues obligacions.

### Sobre les declaracions del Ministre Sevilla



Els sindicats del sector públic STEPV, STAPV, STSPV i STA, integrats en la Intersindical Valenciana (IV), van manifestar la seua oposició a les paraules del ministre d'Administracions Públiques en la presentació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, "perquè la proposta no aporta solucions a les expectatives dels treballadors i les treballadores i, a més, el ministre en presenta, del col·lectiu, una imatge negativa". Segons la Intersindical, "es perd una ocasió històrica

per a modernitzar, actualitzar i homogeneïtzar la situació dels empleats de les diferents administracions públiques, deixant sense resoldre qüestions bàsiques o passant-hi de puntetes per damunt, com la precarietat laboral, la promoció i el desenvolupament professional o la mobilitat entre diferents administracions".

D'acord amb l'anàlisi d'Iv, "és greu que al màxim responsable del funcionament de les administracions públiques, no el preocupe, sobretot, la modernització de l'Administració pública, l'adaptació a les noves necessitats que demanda la societat

o la potenciació de l'eficiència i efectivitat dels seus empleats i les seues empleades, i en canvi prioritze l'establiment de mecanismes penalitzadors per als treballadors i les treballadores que incompliquen les seues obligacions, com si aquestes actituds foren predominants en l'àmbit del sector públic".

La Intersindical Valenciana ha exigít al ministre que faça un aclariment públic per restituir la dignitat i la credibilitat dels empleats públics, "i l'exhorta a reflexionar profundament sobre la seua proposta, ja que en els termes en què està plantejada

—sense garanties de transparència, imparcialitat i equitat— es qüestiona greument la independència dels treballadors públics respecte del poder polític, perquè pot convertir-se en un instrument de coacció. "Estem convençuts", afirma la Intersindical, "que amb l'estímul positiu i el reconeixement de la tasca diària de les empleades i els empleats públics i, especialment, amb una correcta gestió de la política de recursos humans i la millora de les condicions laborals, s'aconseguiran més beneficis per als ciutadans que amb una política punitiva".

## Repartiment injust de l'augment acordat en Mesa General

En l'Administració del Consell, el complement compensatori i les pujades acordades en octubre es cobren des de març.

*Intersindical*

### Complement compensatori

Les treballadores i els treballadors de l'Administració del Consell cobraran enguany en març i setembre el component compensatori del complement específic, equivalent al 20% d'una mensualitat del complement de destinació del lloc que s'ocupa o del grau que es tinga consolidat. Així es dona compliment a una part de l'Acord de 25-10-05 de la Mesa General.

### Fons addicionals del 0,3% i 0,4%: un acord injust en el Consell

L'altra part de l'acord esmentat es referia al pagament de les quanti-

tats equivalents al 0,3% i 0,4% de la massa salarial. La Mesa Sectorial de Funció Pública<sup>19</sup> de gener d'enguany no va arribar a cap acord, sinó que es va consensuar demanar més informació, tant a la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació (la massa salarial de la Generalitat) i a la pròpia Conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques (el nombre total de llocs de treball).

Pel que fa al repartiment dels fons, els representants de l'Administració no van proposar cap acord per escrit, sinó que formularen una proposta fragmentària i inconcreta: repartir el 0,3% de forma lineal i el 0,4% de forma "proporcional al complement específic", sense major concreció. Precisament un dels motius pels quals cap sindicat va signar cap

acord va ser que no es va voler concretar una proposta de fórmula de repartiment. Després de la reunió de 19 de gener no hi ha hagut cap convocatòria de nova reunió, per la qual cosa cap sindicat pot haver signat legalment l'acord. Tampoc no s'ha enviat l'esborrany d'acta de l'esmentada reunió.

Tanmateix, el DOGV de 27 de març publicava un Acord que fa públic "l'acord sobre retribucions aconseguit (?) en la Mesa Sectorial de Funció Pública"(!). Cal suposar que el Consell no sabia que estava aprovant un acord que mai no ha existit, la qual cosa vol dir que algú ha enganxat el Govern Valencià. I tots els indicis condueixen al carrer Micalet.

Però en això no acaba tot. Com ja vam avançar en anteriors correus, un repartiment en proporció al complement específic és una de les

coses més insolidàries que hi ha. Les quantitats que en concepte de complement específic es cobren gràcies al "magnífic acord" així ho demostren. Es pot comprovar com la dispersió és absoluta: entre els 8,79 euros de millora de l'E004 (un subaltern, per exemple) i els 24,96 euros de l'E050 (un cap d'àrea, per exemple). I això que una bona part ve del repartiment lineal del 0,3%!

### Els sindicats, penós

I tot això, sense que hi haja hagut cap reacció per part dels sindicats signants de l'acord original (CCOO i UGT), més que d'alegria en fer-se públic que "ja anem a cobrar". Més penós encara ha estat el paper de CSIF, atorgant-se l'"honor" de ser el responsable de l'acord del Consell, tot i no haver-lo signat.

## Aturada la transferència dels llocs d'Administració General a Institucions Sanitàries

La mobilització del personal afectat aconsegueix la modificació del projecte de decret, de forma que el personal d'Administració General es mantindrà en l'Administració del Consell

*Intersindical*

La Conselleria de Sanitat, amb el vistiplau de Funció Pública, ha pretès transferir el personal adscrit a la D. G. de Salut Pública i centres de salut pública a Institucions Sanitàries mitjançant un projecte de decret que atribueix a la Conselleria de Sanitat la gestió dels llocs de treball i del personal de salut pública. Aquesta decisió organitzativa es altament discutible, ja que no se sap què són els "funcionaris d'Institucions Sanitàries" (no passen a ser estatutaris), de forma que els companys i les companyes poden quedar en un "llimb" sense definir\*.

El més estrany del projecte era que incloïa també el personal laboral i funcional general. I, si bé pot ser discutible que el personal de professions mèdiques passe a Institucions Sanitàries perquè no queda clara la seua situació jurídica futura, es molt més discutible en el cas dels llocs d'administració general i laborals.

Per això, les companyes i companys afectats per aquest projecte de decret es van mobilitzar amb el suport, entre d'altres, de STAPV-lv. El projecte era confús a l'hora d' aclarir quines anaven a ser les condicions de treball en molts aspectes: per posar només uns exemples, respecte de si el personal implicat podria participar en la formació impartida per l'IVAP; si la seua l'experiència a efecte de concursos es computarà (amb l'actual barem no es computaria); si podran

### Segons el Consell Jurídic Consultiu, la Llei de Salut Pública no obliga a transferir el personal d'Administració General a les Institucions Sanitàries

participar en les successives convocatòries de promoció interna; o què succeirà amb el personal interí quan siga cessat, a quina borsa i en quines condicions es trobarà. També quedava en l'aire si s'amortitzarien els llocs ocupats actualment per interins. I, en eixe cas,

tampoc no quedava clar qui realitzaria les tasques del personal cessat (¿potser assistències tècniques?)

### Personal fungible

El Consell Jurídic Consultiu va dictaminar sobre el projecte de Decret esmentat conclouent, pel que fa a la qüestió del pas del personal de l'Administració del Consell a les Institucions Sanitàries gestionades per la conselleria de Sanitat, que caben dues interpretacions legals:

■ La estricta, segons la qual només s'hauria d'unificar el personal funcionari d'Administració especial, exclouent el personal d'Administració general, "*que por lo demás constituyen personal fungible e intercambiable en el ámbito de la Administración de la Generalitat Valenciana*" (sic).

■ La extensa, que inclouria tot el personal que preste els seus serveis en entitats o òrgans al servei de la salut pública, tant d'Administració especial com de general.

El dictamen avala tant la interpretació de la Conselleria com la postura de la immensa majoria del personal d'Administració general

afectat pel traspàs: que la Llei de Salut Pública no obliga a transferir el personal d'Administració general, aquesta és només una de les possibilitats legals. Per tant, l'argument defensat pels responsables de la conselleria de Sanitat al respecte cau pel seu propi pes.

### Concentracions

Durant dos mesos (de març a maig) el personal afectat, amb el suport del Sindicat, ha estat mantenint un procés de mobilitzacions, amb concentracions i assemblees dos dies a la setmana que ha fet que la Conselleria de Sanitat haja modificat la seua postura.

\* El personal funcionari d'Institucions Sanitàries no apareix en la legislació bàsica ni en la llei de la Funció Pública Valenciana. El va crear un Decret (70/89), a conseqüència del procés de transferències. Hi ha companyes i companys que estan en eixa situació irregular des de llavors. El "llimb" que denunciem ha dut aquest personal a no ser considerat ni defensat ni per la Mesa sectorial de Funció Pública ni per la corresponent de Sanitat, fins el punt que s'ha promogut la constitució d'un sindicat de salut pública.

## Teatrillo en el Comité Económico y Social

*Liliana Moreno*

En el DOGV del 17 de enero del 2006, se publicó una convocatoria del Comité Económico y Social (CES) para la selección de dos plazas de licenciado (una de Económicas y una de Derecho) de dicho organismo.

El proceso, basado en los "principios de mérito y capacidad", consistía en una fase de concurso, una de oposición y una entrevista. La fase de concurso era la primera a realizar; era eliminatoria y solo los que la superaran tendrían la posibilidad de pasar a la fase de oposición. El baremo a utilizar para la

fase de concurso establecía, como máximo, 3'2 puntos por experiencia profesional y 0'8 por formación.

El resultado de la fase de concurso ha sido que de 76 personas presentadas, diez han superado dicha fase y se han podido presentar a la primera prueba de la oposición.

- De estas diez personas, ocho lo han hecho con una puntuación de 0'8 mientras que las dos restantes lo han hecho con una puntuación de cuatro, el máximo posible. Y es que la única experiencia profesional que se ha valorado es el trabajo desarrollado en el CES, y estas dos personas, son contratados temporales del CES.

En la primera prueba, consistente en un test de diez preguntas de respuesta alternativa, (sí, sólo diez 10

preguntas para un nivel de técnico), de nuevo estas dos personas han obtenido la máxima puntuación, lo cual tampoco sorprende, ya que versaba sobre "materias que afectan a la organización y funcionamiento del Comité Económico y Social".

La segunda prueba y la entrevista aún no se han realizado pero ya se puede imaginar el final.

Es lamentable que el CES, organismo consultivo del Consell y de las instituciones públicas e Institución integrante de la Generalitat, según el nuevo Estatut d'Autonomia, monte estos "teatrillos" para dar carácter indefinido a los ya contratados temporalmente por la institución.

No creemos que intenten engañar a nadie porque es imposible, se

trata solamente de montar el paripé, darle "apariencia de legalidad"

Paripé con el que compañeros nuestros, personal del Consell, que se presentaron al proceso, se sienten indignados, porque a la hora de acceder al empleo público todos deberíamos tener las mismas oportunidades, o al menos ¡alguna oportunidad! Aquí no ha existido un proceso de concurrencia competitiva, sino un proceso de "exterminio de competidores" debidamente calculado.

Desde la Intersindical queremos denunciar este proceso y la supuesta legalidad que lo ampara y que hace que algunas instituciones de la Generalitat puedan burlar principios esenciales para el acceso a la Función Pública: igualdad, mérito y capacidad.

## La jornada d'estiu hauria d'haver començat enguany en maig

La Disposició Transitòria del Decret 80/2004 estableix que la jornada d'estiu durant 2006 serà des de l'1 de maig fins el 31 d'octubre

*Intersindical*

La jornada a realitzar hauria d'haver estat la jornada d'estiu establerta des de 2005: 36 hores i 15 minuts -els que tenen l'exclusiva- o de 33 hores i 45 minuts -els que tenen la jornada normal. A més, l'aplicació de la jornada d'estiu comporta la possibilitat de no fer vesprades, si es compleix la jornada pel matí.

La Disposició Transitòria diu que: "L'any 2006 la reducció del còmput horari de la jornada prevista en l'anterior apartat s'estendrà des del dia 1 de maig fins al 31 d'octubre. (...)".

L'apartat anterior diu que

"L'any 2005 des del dia 1 de juny fins al dia 30 de setembre es reduirà el còmput horari de la jornada setmanal en 1 hora i 15 minuts. (...)".

Com que la jornada de l'1 de juny a 30 de setembre és la jornada d'estiu, la lectura integrada d'ambdues clàusules no pot ser més que l'any 2006, des del dia 1 de maig fins al 31 d'octubre la jornada serà la prevista en 2005 des del dia 1 de juny fins el 30 de setembre, és a dir, la jornada d'estiu.

Segurament, qui va redactar la Disposició Transitòria volia dir que la reducció en maig i octubre era d'1 hora i 15 minuts sobre la jornada habitual. Però no ho diu: diu que la jornada reduïda prevista en l'apartat anterior s'estenga des de maig fins octubre.

### Què diu la Circular del Conseller de Justícia, Interior i Administracions Públiques?

Ante las dudas suscitadas en relación con la interpretación de la Disposición Transitoria del Decreto 80/2004, de 14 de mayo y el artículo 2.3 del Decreto 34/99, de 9 de marzo y de conformidad con lo previsto en la Disposición Final Primera del mismo... se dictan las siguientes.

#### INSTRUCCIONES EN RELACIÓN CON LA JORNADA ESPECIAL DE VERANO

(...) la reducción horaria a aplicar en cómputo semanal durante los meses de mayo a octubre de 2006, quedará como sigue:

- Mayo y octubre 2006.- Se reduce 1 hora y 15 minutos en la parte del horario que no sea de obligada permanencia. La jornada será de 38,45 o 36,15 horas semanales en función de que la ordinaria fuera de 40 o 37,30 horas.
- 1 de junio a 30 de septiembre 2006.- Se reduce 1 hora y 15 minutos en la parte del horario que no sea de obligada permanencia, teniendo en cuenta la jornada especial de verano prevista en el artículo 2.3 del Decreto 34/99. La jornada será de 36,15 o 33,45 horas semanales en función de que la ordinaria fuera de 40 o 37,30 horas.

Alguns sindicats, però, han avançat la lectura restringida, renunciant d'avantmà a presentar batalla i donant idees a Funció Pública per a contestar davant la polèmica

que s'havia suscitat. Com s'ha explicat, STAPV-Iv recorrerà la circular.

## ALL I PEBRE

### Se cobran los intereses de demora de la sentencia 49/2004

Muchas personas se sorprendieron agradablemente cuando en la nómina de febrero advirtieron el cobro de un dinero extra. Ojalá todas las sorpresas fueran así, claro. La sentencia 49/2004 determinaba que la aplicación del Acuerdo de Mesa Sectorial de 9 de diciembre de 1999 estaba mal ejecutada, comoquiera que del importe pactado se descontó la cuota patronal. En un primer momento, la ejecución de la sentencia determinó un aumento del complemento específico de unos tres euros, así como el cobro de los atrasos. Lo que se pagó en febrero fueron los intereses de demora, puesto que pasó un tiempo entre la aplicación real y la fecha en que se había de haber efectuado. Como no todo el mundo empezó a cobrar a la vez, hay diferencias en los intereses (por ejemplo, los subalternos funcionariados empezaron a cobrarlo antes porque eran laborales), y por tanto, la cantidad recibida no coincide en todos los casos.

### El Estatuto de Autonomía se auto-deroga

Parece una broma, pero no lo es: es la conclusión que se extrae de la lectura de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la

Comunidad Valenciana. Se ignora porqué se ha redactado la ley como se ha redactado, pero el hecho es que el texto publicado en el BOE y en el DOGV coinciden, por lo que hay que deducir que no ha sido un error de transcripción.

La Ley Orgánica 1/2006, podría haber derogado la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana y haberla sustituido por un nuevo texto. Es una técnica legislativa ampliamente utilizada. En cambio, se ha querido hacer, cabe suponer que por motivos políticos que no se han acabado de explicar bien, de forma que la LO 1/06 modifica los 61 artículos de la LO 5/82, a parte de añadir a la LO 5/82 veinte nuevos artículos. Por lo tanto, la LO 1/06 no sustituye a la LO 5/82, sino que únicamente la modifica. En consecuencia, la LO5/82 debería estar todavía en vigor, aunque con el nuevo texto introducido por la LO 1/06. Sin embargo, la Disposición Derogatoria de la LO 1/06 dice, literalmente:

"Queda derogada la Ley orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, así como la Ley 4/1991, de 13 de marzo y la Ley Orgánica 5/1994, de 24 de marzo".

Es obvio que lo que regula la disposición derogatoria la LO1/06 no es lo que quería establecer, pero si no se arregla, la continuidad institucional de la Generalitat está comprometida desde el 11 de abril.

### Las ayudas sociales se cobrarán en junio

La Dirección General de Administración Autónoma hizo público el listado provisional del fondo de ayudas sociales para el personal laboral. En él constaban, por un lado, las personas con derecho a ayudas y, por otro, las solicitudes fuera de plazo, las que no cumplen las condiciones del artículo 1 y los datos que no coinciden con la base de datos de registro de personal. Entre éstos últimos hay muchos subalternos que pidieron el mes de enero de 2003 entero, en vez de los días que trabajó cada persona como personal laboral (depende en cada caso de la toma de posesión).

Desde principios de marzo, fecha de finalización del plazo de presentación de alegaciones, no se ha sabido nada respecto a la fecha del pago. La conselleria d'Hisenda ha dado largas al asunto sin que se ninguna otra instancia administrativa (léase Conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques) pueda dar razón de cuándo se cobrarán, aunque los miembros de la comisión han anunciado su pago para junio.

### Sobre el alto el fuego de ETA

Intersindical Valenciana celebró el pasado 22 de marzo el anuncio de alto el fuego permanente realizado por ETA y manifiesta su deseo de paz y de normal convivencia demo-

crática se instalen definitivamente en el País Vasco y en el Estado Español.

### Intersindical es muestra en desacord amb la reforma de l'Estatut d'Autonomia

Intersindical Valenciana considera s'han frustrat els anhels de les valencianes i valencians per tindre un Estatut que superara l'actual marc autonòmic, per progressar en la descentralització política i permetre a les Institucions valencianes decidir i aplicar polítiques públiques pròpies i avançar en el reconeixement d'un Estat plurinacional, plurilingüístic i plurilingüístic. La fórmula "idioma valencià" no respon a cap criteri acadèmic, lingüístic o científic i s'oposa a tota la comunitat acadèmica i universitària. És inacceptable que un text legal vaja en contra de la ciència i la lingüística. ¿Les Corts Valencianes s'hagueren atrevit a incloure en una llei un text que contradira el món científic en temes matemàtics, físics o geològics? Com és possible que ho faça amb el nom de la llengua? La resposta és evident, no importa el seu ús social sinó traure beneficis electorals a costa de la llengua i del país. També es difícil d'entendre que aquells que diuen defensar la Constitució Espanyola, en els temes lingüístics s'oposen a reiterades sentències del Tribunal Constitucional que validen la unitat de la llengua catalana i l'ús acadèmic del terme català per referir-se al valencià.

Intersindical Valenciana reclama que les valencianes i valencians puguen opinar sobre la reforma estatutària valenciana. En eixe sentit, defensa la convocatòria d'un referèndum per a la seua aprovació. El Partit Popular exigeix que tothom diga la seua sobre l'Estatut català i no diu el mateix per a l'Estatut Valencià, negant la veu a les valencianes i valencians. Intersindical Valenciana considera que el document presentat no preveu l'establiment d'un Marc Valencià de relacions laborals amb la finalitat d'afavorir la presa de decisions en allò que afecta el nostre teixit industrial, la nostra realitat socio-econòmica i les condicions laborals i de seguretat de les treballadores i treballadors valencians, així com les competències en matèria de seguretat social, pensions o negociació col·lectiva. Amb tot, existeixen elements positius com la creació de la Carta de Drets Socials (tot i que presenta mancances quant als drets a la sanitat, a l'educació públiques o als drets lingüístics), la capacitat de dissolució de les Corts i convocatòria de noves eleccions pel President de la Generalitat i l'eliminació del nombre màxim de membres del Consell. Aquest no és l'Estatut que cal. Tornem a perdre l'oportunitat d'assolir un major autogovern i de poder dissenyar polítiques pròpies. La reforma s'ha fet, altra volta, en clau espanyola per interessos aliens a les valencianes i valencians i s'ha malbarat un moment difícil de recuperar en haver-s'hi fixat requisits massa durs per a futures reformes.

## Fa temps que no reps un correu electrònic d'STAPV-Iv?

Escriu-nos a

[stapv@intersindical.org](mailto:stapv@intersindical.org)

Amb el pas de les adreces electròniques al directori @gva.es es pot haver perdut la teua adreça de la llista de distribució del Sindicat.

Si vols tornar a rebre correus amb la millor informació sindical i la opinió més independent, envia un correu electrònic a l'adreça del STAPV-Iv.





## Noves normes sobre calendari laboral, jornada i horaris

Aprovat el Calendari Laboral del personal al servei de l'Administració de Justícia

Intersindical

### ■ Jornada i horaris generals

La part principal de l'horari serà de 27 hores i trenta minuts setmanals d'obligada presència, a raó de cinc hores i trenta minuts diaris, a realitzar de dilluns a divendres entre les 8,30 i les 14,30 h. La part variable se podrà complir, de dilluns a divendres, entre les 7,30 i les 9 h, i entre les 14 i les 19 h.

Els pares o mares de fills menors de 14 anys o aquell personal que per motius de convivència tinga al seu càrrec algun disminuït físic, psíquic o sensorial que supere el 33% de minusvàlua acreditada, podrà ser autoritzat per la D.G.J. a modificar la part fixa de l'horari per a atendre les necessitats de conciliació de la familiar i laboral, amb el corresponent increment de la part flexible de l'horari fins a completar la jornada diària establerta. Aquesta disminució de la part fixa de l'horari no podrà excedir-se d'una hora diària.

### ■ Jornada i horari dels llocs de treball de lliure designació, singularitzats o d'especial dedicació

La part fixa de matí d'obligada presència són 6 h. diàries, de dilluns a divendres entre les 9 i les 15 h. L'horari obligatori de vespre serà

de 6 h. setmanals, a realitzar de dilluns a dijous, entre les 16 i les 19,30 h, podent-se realitzar en un mínim de dues vesprades. La part variable es podrà complir de dilluns a divendres, entre les 7,30 i les 9h. i entre les 15 i les 19h. Quan la jornada diària siga en horari de matí i vespre, s'interrompirà obligatòriament durant una hora com a mínim, entre les 15 i les 16,30 h.

### Jornada d'estiu

Entre l'1 de juny i el 30 de setembre s'estableix una jornada d'estiu en els termes següents:

■ Personal amb jornada ordinària sols de matí: 32,30 h. setmanals, de dilluns a divendres entre les 7,30 i les 17 h. amb presència obligada entre les 9 i les 14,30 h.

■ Personal amb jornada especial: 35 h. setmanals distribuïdes d'igual forma que en la jornada ordinària més un vespre a la setmana de 16,30 a 19 h.

### ■ Jornades reduïdes per interès particular i per cura de familiar

El personal podrà sol·licitar a la D.G.J. el reconeixement d'una jornada reduïda de 9 a 14 h, de dilluns a divendres, rebent el 75% de les retribucions totals. També en l'àmbit de les mesures encaminades a favoritzar la conciliació de la vida laboral i familiar, es reconeix el dret a sol·licitar una reducció de fins el 50% de la jornada laboral, de caràcter retribuït, per atendre la cura d'un familiar de 1er grau, per

malaltia molt greu, durant un mes.

Tanmateix, en els casos de naixement de fills prematurs o que hagen de romandre hospitalitzats després del part, el treballador podrà absentar-se del lloc de treball fins a 2 h. diàries, durant dos mesos, rebent les retribucions íntegres.

### ■ Jornada reduïda per festivitats locals, Setmana Santa i Nadal

Durant les festivitats locals, se disfrutarà d'una jornada reduïda durant 5 dies. En Setmana Santa seran 4 dies. L'horari serà de 9 a 14 h. Els dies 24 i 31 de desembre, romandran tancades les oficines

## No se considerarà absència de puntualitat fins un màxim de 20 minuts diaris, tant a l'entrada com a l'eixida, sobre la totalitat de la jornada en còmput setmanal

judicials, a excepció dels serveis de guàrdia. Quan aquests dies coincideixen en dissabte o dia no laborable, se compensaran amb un dia addicional de permís per assumptes particulars cadascú d'ells.

### ■ Servei de guàrdia

Entre la finalització de la jornada laboral i l'inici de la següent trans-

correran, almenys, dotze hores, i es disfrutarà un descans de trenta-hores com a mínim per cada període setmanal treballat.

### ■ Incompliment de l'horari de treball

L'incompliment injustificat de la jornada i horaris establerts suposarà la deducció proporcional de sou, previa notificació i audiència a l'interessat per formular al·legacions per termini de 10 dies. No obstant, abans de procedir a la deducció esmentada, es darà opció al treballador afectat per que pugua recuperar el temps no treballat durant el mes següent.

Atenent a les especials característiques de la prestació del servei en l'Administració de Justícia i a l'especial disponibilitat i subjecció a les necessitats del servei dels funcionaris judicials en el compliment del règim de jornada i horaris de treball, no se considerarà absència de puntualitat fins un màxim de 20 minuts diaris, tant a l'entrada com a l'eixida, sobre la totalitat de la jornada en còmput setmanal, sempre que dit període no afecte a l'horari d'obligada presència. Aquesta previsió no serà aplicable durant la jornada d'estiu.

Les absències motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, se consideraran justificades quan així ho determinen els serveis socials o de salut corresponents.

## Curs de dret privat valencià: només per a secretaris i fiscals

El curs de Dret Civil valencià s'hauria de considerar d'interès per als funcionaris de Gestió Processal

Josep A. Bombof

Amb data 26 de setembre de 2005, s'ha subscrit el Conveni de col·laboració entre el Ministeri de Justícia i la Generalitat

Valenciana, en matèria d'acreditació del coneixement del Dret Civil propi de la Comunitat Valenciana.

La Generalitat i el Centre d'Estudis Jurídics de l'Administració de Justícia, entitat col·laboradora del Ministeri de Justícia per a la selecció, formació i perfeccionament del personal al servei de l'Administració de Justícia, mantenen des de 1997 un Conveni de col·laboració amb el fi d'organitzar i materialitzar la formació i perfeccionament dels Secretaris Judicials i Fiscals destinats al País Valencià.

La Llei Orgànica del Poder Judicial estableix que als concursos de trasllats dels Secretaris Judicials, en aquelles Comunitats Autònomes que gaudeixen de Dret Civil Foral o especial, el coneixement d'aquest se valorarà com a mèrit. El conveni esmentat diu que per als membres de la Carrera Fiscal se considera d'interès que mitjançant les modificacions legislatives pertinents, s'incorpore el criteri de valoració del Dret Civil Foral o especial, com a mèrit en els concursos de trasllats en els òrgans judicials de la

Comunitat Valenciana. Per què no se considera també d'interès per als funcionaris del cos de Gestió Processal?. STAPV-Iv entén que sí ho és

Pel que fa a la metodologia i al contingut del curs, es divideix en cinc mòduls:

**Mòdul I.** Part general (28 hores)

**Mòdul II.** Persones jurídiques (18 hores)

**Mòdul III.** Obligacions i contractes (25 hores)

**Mòdul IV.** Propietat i drets reals (28 hores)

**Mòdul V.** Família i successions (21 hores)

Les classes son no presencials, utilitzant el sistema tradicional de l'ensenyament a distància, completat amb l'assistència

personalitzada mitjançant correu electrònic per als participants en el curs que ho desitgen i la designació de Professors Tutors que s'ocuparan, cadascun d'ells, d'un nombre reduït de participants, intentant resoldre qualsevol qüestió que afecte al desenvolupament del curs, tractant d'optimitzar els resultats d'aquest. Els materials necessaris per a la superació del curs son remesos als alumnes per la Direcció General de Justícia de la Generalitat Valenciana.

L'STAPV-Iv considera necessari que aquest conveni incloga també als funcionaris del cos de Gestió Processal i instarà a la Conselleria per a que en el futur siga així. D'aquesta manera es

millorarà el servei que aquests funcionaris presten a l'Administració de Justícia valenciana i al mateix temps es donarà un important impuls en el desenvolupament de la seua carrera professional i administrativa facilitant la mobilitat i la promoció a la categoria de Secretaris.

Més informació:

Resolució de 16 de gener de 2006, de la Secretaria d'Estat de Justícia (BOE de 4-2-06).

**Dimarts**  
de la Intersindical

INTERSINDICAL VALENCIANA es complau a convidar-vos a l'acte d'inauguració de l'exposició de pintura

**DE LA FIGURA AL PAISATGE**  
de DEL VALLE

que tindrà lloc el dimarts 20 de juny de 2006 a la seu de la Intersindical Valenciana, carrer Juan de Mena, 18, a les 19.30 h. (bus 5, 60, 89 i metro A. Guimerà).

Presenta la mostra: Rian Lozano  
L'exposició es podrà visitar de dilluns a dijous de 9.30 a 13.30 i de 17 a 19 hores, i els divendres només de matí.

# Els jutjats de pau: règim jurídic

Josep A. Bomboí

**Si l'Administració de Justícia ha anat sempre al darrere del procés de modernització de les administracions públiques, els Jutjats de Pau han estat, i són encara, els grans oblidats i absents de qualsevol estudi o projecte realitzat fins el moment actual. No sols això, si no que cal dir que de vegades s'han escoltat veus encaminades a la seua supressió. No cal recordar la important tasca que tenen assignada, tant pel que fa a l'activitat jurisdiccional com pel servei que presten als ciutadans del municipi on radiquen, oferint-los la proximitat que demanden.**

Per altra banda, l'increment del cens de la població a molts municipis incideix en un creixent nivell d'activitat als Jutjats de Pau, i si pensem en les localitats turístiques o de segona residència, on l'augment de la població estacional és vertaderament espectacular, podem preveure que les necessitats de recursos humans i materials en aquests jutjats no es cobreixen d'una manera adequada i satisfactòria. A mostra d'exemple les dades municipals de la localitat de Benicàssim, on es mostra que el padró d'habitants s'ha duplicat en els darrers 10 anys, encara que altres fonts la multipliquen per cinc (fins a 41.510 de població mitja anual), mentre que la planti-

lla del jutjat continua consistint en el mateix nombre de funcionaris, un de Gestió i un d'Auxili Judicial.

Les causes d'aquest desequilibri podem situar-les en dos àmbits. En primer lloc en la doble dependència orgànica i funcional, per part dels ajuntaments i de l'administració autonòmica. En segon lloc, en la manca d'una adequada assignació de plantilles en funció de les diferents necessitats de cadascú dels Jutjats de Pau.

El subministrament de ferramentes informàtiques i les seues actualitzacions, el material de ús habitual, el règim de substitucions, o l'ampliació de les plantilles, són algunes de les necessitats que a

hores d'ara està sol·licitant la justícia de pau per tal de solucionar definitivament l'oblit històric al qual s'han vist relegats.

En aquest número examinarem el seu règim jurídic, fent una exposició dels seus orígens i principals normes reguladores, així com el seu disseny i organització per la LOPJ d'1 de juliol de 1985 i la llei de Demarcació i Planta de 28 de desembre de 1988. Al pròxim, veurem quines són les seues competències, analitzarem la seua evolució durant els últims anys i plantejarem propostes per adequar la justícia de pau als temps que corren.

## Orígenes y principales normas reguladoras

Se situa el origen de la Justicia de Paz en el artículo 282 de la Constitución de Cádiz de 1812, al disponer que el Alcalde de cada pueblo ejercería el oficio de conciliador y ante él debería presentarse todo aquél que tuviera que demandar "por negocios civiles o por injurias". Así es como, en la edad moderna, se consolidan las atribuciones judiciales de los alcaldes que asumen funciones gubernativas y judiciales, doble función que en las siguientes décadas tendería a irse separando hasta culminar en la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, en cuyo desarrollo un Decreto dispuso que en todos los pueblos en que hubiese Ayuntamiento habría

Jueces de Paz, cuyas atribuciones serían las determinadas en la Ley de Enjuiciamiento Civil, entre otras el conocimiento de juicios verbales de menos de seiscientos reales y la celebración de actos de conciliación. Una regulación bastante parecida a la actual en cuanto a jurisdicción territorial y competencias civiles. El cargo de Juez de Paz aparece como honorífico, gratuito y obligatorio. Eran nombrados por los Regentes de las Audiencias a propuesta de las Diputaciones Provinciales.

La Ley Orgánica de la Justicia de 1870 los configura como Jueces Municipales que ejercen en cada término municipal, aunque sus compe-

tencias fueran similares a las citadas. Nuevas reformas se suceden, y la Ley de Justicia Municipal de 1907 llega a establecer para cada término municipal, un doble órgano judicial, el Juzgado Municipal y un Tribunal Municipal cuya convivencia resultó insatisfactoria.

La siguiente gran reforma se produce con la Ley de Bases para la Justicia Municipal, de 1944, que crea tres tipos de Juzgados: los Juzgados Municipales, que radicarán en capitales de provincia y en municipios de más de 20.000 habitantes; los Juzgados Comarcales, que se situarían en las cabeceras de comarca; y los Juzgados de Paz que funcionarían en los demás

municipios.

Los Jueces municipales y comarcales se crearon como jueces de carrera, por oposición entre licenciados en derecho. En cambio, los Jueces de Paz eran nombrados por las Audiencias Territoriales, a propuesta de los Jueces de Primera Instancia del correspondiente Partido Judicial. Seguía siendo un cargo gratuito, honorífico y obligatorio al que, sólo a partir de 1969, pueden acceder también las mujeres.

En 1977 se unifican los Juzgados Municipales y Comarcales y al nuevo órgano se le denomina Juzgado de Distrito. Para los Juzgados de Paz, la principal refor-

ma consiste entonces en la diferenciación, por primera vez, de aquellos que actúan en poblaciones de más de 7.000 habitantes, que serían servidos por funcionarios del preexistente Cuerpo de Secretarios de Juzgados de Paz, distinción que se ha mantenido vigente, con algunos matices, hasta la actualidad.

Y de este modo se llega hasta el régimen jurídico actual que se inicia con el desarrollo, en materia de Administración de Justicia, de la Constitución de 1978 que, recordemos, hace emanar la justicia del pueblo; a los ciudadanos les permite participar en la Administración de Justicia y establece como órgano supremo de gobierno el CGPJ.

## La justicia de paz en las leyes orgánicas del Poder Judicial y de Demarcación y Planta Judicial

En 1980 comienza a funcionar el CGPJ, regulado por la Ley Orgánica 1/1980. En su primera Memoria, de 1981, se inclina por la continuidad de la Justicia de Paz, y la conservación del Juez de Paz, cuya supresión no aconsejaba puesto que «sería imposible llevar a cada término municipal un Juez Letrado ... y porque la supresión supondría alejar la Justicia del justiciable y plantearía serias dificultades al auxilio judicial». Como puede verse, tres poderosos argumentos perfectamente asumibles en la actualidad.

En ese contexto se promulga la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985, que dedica un capítulo a los Juzgados de Paz -artículos 99 a 103, ambos inclusive - y regula las siguientes materias:

- la demarcación y planta.
- la posibilidad de que existan Agrupaciones de Secretarías.
- la atribución de competencias jurisdiccionales civiles y penales.
- la atribución de funciones de Registro Civil; de actuaciones penales de prevención y otras por delegación.
- el Estatuto de los Jueces de Paz.

Las Agrupaciones de Secretarías son de carácter potes-

tativo («podrá existir una sola Secretaría para varios Juzgados»), modelo que se mantendrá en posteriores desarrollos.

La Ley Orgánica contiene también el Estatuto básico de los Jueces de Paz, que posteriormente se regulará en el Reglamento nº 3 de 1995, de 7 de Junio, del Consejo General del Poder Judicial. Sin embargo, la Ley determina los perfiles esenciales del cargo. Por ejemplo, el mandato será de cuatro años, aspecto que les distingue de la inamovilidad propia de los jueces de carrera.

Para el nombramiento se rompe con el sistema anterior y se pasa a un modelo que lo aproxima a la soberanía popular en cuanto que la elección y propuesta se lleva a cabo en los Plenos municipales por mayoría absoluta de sus miembros. El posterior nombramiento lo hace la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia.

Finalmente, la Ley Orgánica del Poder Judicial termina con el sistema de gratuidad del cargo, y declara su carácter retribuido aunque «por el sistema y en la cuantía que legalmente se establezca». Tres años más tarde se establece con la Ley de

Demarcación y Planta que en su artículo 49 establece que:

- «1. Los Jueces de Paz percibirán una retribución (...) en función del número de habitantes de derecho de la localidad.
2. La percepción a que se refiere el apartado anterior de este artículo será compatible con las percepciones ordinarias obtenidas por el interesado en el ejercicio de actividades profesionales o mercantiles. (...)»

La Ley de Demarcación y Planta Judicial de 1988 ratifica la misma jurisdicción territorial de los Jueces de Paz: los municipios respectivos, de los que toman su nombre [art. 5]. Asimismo, establece que serán los Ayuntamientos los que efectúen la propuesta para la determinación de los edificios que les sirvan de sede.

En cuanto a los medios personales, materiales y económicos con que han de funcionar los Juzgados de Paz, la Ley de Demarcación los regula muy escuetamente. En cuanto a los medios personales, la ley parte de la distinción entre Juzgados de poblaciones con más de 7.000 habitantes, así como aquellos en que la carga de trabajo lo justifi-

que, y los demás. En los primeros, la Secretaría será desempeñada por un Oficial (Gestor) al servicio de la Administración de Justicia. En los demás, el Ayuntamiento nombra una persona idónea para el desempeño de la secretaría. El mismo precepto alude a la posibilidad de organizar Agrupaciones de Secretarías que atiendan a varios Juzgados; también en estos casos dichos Secretarios deberán ser funcionarios.

Otros dos artículos se refieren al resto del personal -no secretarios- y a la responsabilidad de proveer los medios materiales y económicos necesarios para el funcionamiento de los Juzgados:

**Art. 51:** «1. En los Juzgados de Paz se prestará servicio por personal dependiente del Ayuntamiento (...).

2. No obstante, en los Juzgados de Paz de poblaciones de más de 7.000 habitantes y en aquellos otros Juzgados de Paz en los que la carga de trabajo lo justifique prestarán servicio funcionarios de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia (...).
3. Las instalaciones y medios instrumentales del Juzgado de Paz (...) estará a cargo del

Ayuntamiento respectivo.»

**Art.52:** «En los Presupuestos Generales del Estado se establecerá un crédito para subvencionar a los Ayuntamientos (...).»

Estos dos artículos son de trascendental importancia en cuanto a la pesada carga competencial que recae en los Ayuntamientos, a los que solo se les alivia con las subvenciones, que se mueven todavía en cantidades muy bajas, sobre todo si tenemos en cuenta que los Ayuntamientos tienen la obligación de proveer de secretario a los Juzgados de menos de siete mil habitantes, de cualquier otro personal que resulte necesario y además han de hacerse cargo del costo de las instalaciones (y se ha de entender incluido el edificio, en su totalidad) y medios instrumentales.

Las subvenciones referidas son, bajo cualquier punto de vista, totalmente insuficientes. Es necesario un replanteamiento global de los medios y asignaciones destinadas a los Juzgados de Paz, dándole a esta jurisdicción la importancia y el reconocimiento que merece.

# El Tribunal Suprem torna a reconéixer la unitat lingüística de valencià i català



Aspecte d'una manifestació, l'any 2004, en defensa de la llengua i del País Valencià. /JORDI BOLUDA



El Tribunal Suprem espanyol ha tornat a afirmar que el català i el valencià són la mateixa llengua, en anul·lar una ordre de la Conselleria de Cultura que suprimia la convalidació entre els certificats de català i de valencià. Segons la sentència del Suprem, la unitat lingüística entre el català i el valencià és reconeguda de manera clara en els camps científic i acadèmic. El Tribunal Suprem accepta així el recurs de STEPV-lv i ACPV contra una decisió anterior del Tribunal Superior de Justícia de València.

## La sentència del Suprem

El Tribunal Suprem espanyol, en la sentència de 15 de març de 2006, ha anul·lat l'Ordre de 22 de desembre de 1995 de la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència de la Generalitat Valenciana per la qual es derogava l'homologació dels títols de la Junta Qualificadora de Coneixements de València (JQCV) amb el de la Junta Permanent de Català de la Generalitat de Catalunya (JPC) i el de la Junta Avaluadora de Català del Govern Balear (JAC), com també amb el títol de Filologia Catalana.

El Tribunal Suprem afirma, tot prenent com a base la important Sentència 75/1997 del Tribunal Constitucional, que la solució de si el valencià i el català són o no una mateixa llengua "ha de ser considerat com un problema ajeno al Derecho que tiene su sede en el ámbito científico o académico y esto hace que para su decisión hayan de seguirse en buena medida los patrones que encarnan la llamada doctrina de la discrecionalidad técnica; es decir, ha de estarse a lo que sobre dicho problema haya prevalecido en la doctrina científica".

I afirma el mateix Tribunal que, respecte al nivell científic: "La respuesta tiene que ser que la parte demandante [ACPV i STEPV-lv] ha ofrecido datos suficientes que reve-

lan que esa unidad lingüística defendida por ella tiene un importantísimo reconocimiento en el campo científico y académico, mientras que la Administración demandada no ha ofrecido datos, procedentes de ese mismo campo, que exterioricen la existencia de corrientes doctrinales de similar magnitud que sostengan opiniones discrepantes acerca de si el valenciano y el catalán constituyen o no un mismo sistema lingüístico".

Per això, la sentència pren com a base alguns dels arguments que ACPV i el STEPV-lv havien emprat en el recurs:

- "Así lo revelan efectivamente las acepciones que el vocablo valenciano tiene en varias ediciones del Diccionario de la Real Academia Española."

- "También lo demuestra la legislación estatal de educación que ha invocado la parte demandante."

- "Y en el mismo sentido se manifiestan los Estatutos de varias Universidades existentes en el territorio de la Comunidad Valenciana (esto es algo que resulta de la STC 75/1997 y que la Administración demandada tampoco ha desmentido)."

- "Es especialmente significativo el acuerdo de la Academia Valenciana de la Lengua de 9 de

STEPV-lv valora molt positivament la sentència del Tribunal Suprem, ja que torna a deixar en blanc la política lingüística del PP, basada en la confrontació i l'afany de negar la unitat de la llengua. Per això, el Sindicat exigeix al govern de la Generalitat que complisca la sentència i que deixi d'utilitzar la llengua amb finalitats electorals i de confrontació del poble valencià.

### Resposta al portaveu del Consell

El Sindicat ha contestat les declaracions del conseller portaveu del govern de la Generalitat, que ha afirmat que el Consell pensa aprovar una nova ordre que deshomologue les titulacions. Aquest anunci va en contra de la mateixa sentència del Suprem i podria suposar una prevaricació per part del membre del Consell que signara aquesta nova ordre. Tots els arguments de l'alt Tribunal atribueixen al món científic i acadèmic les competències sobre la unitat de la llengua i no a l'àmbit polític, per la qual cosa no és rellevant que el nou Estatut d'Autonomia parle d'*idioma valencià*. Per tot això, una nova ordre de deshomologació suposaria anar en contra de l'alt Tribunal i podria ser entès com una clara i manifesta prevaricació.

Les declaracions dels membres del Consell són improvisades i producte del nerviosisme. Improvisades en haver passat de l'anunci a un recurs quan aquest és inviable a anunciar la publicació d'una nova ordre. Nerviosisme per haver quedat en evidència davant del conjunt de la societat valenciana pels tribunals de justícia. La seua política ha estat desemmascarada rotundament i el cercle jurídic està tancat.

El Sindicat considera que el govern de la Generalitat hauria d'acceptar les diferents sentències —Tribunal Constitucional, Tribunal Suprem i Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana—, els informes del món científic i universitari, la seua pròpia Llei de Creació de l'Acadèmia Valenciana de la Llengua, el dictamen d'aquesta última i la normativa estatal sobre educació, i deixar ja d'embolicar sobre aquest assumpte. És curiós que el PP s'ompliga la boca cada dia a defensar la Constitució espanyola i es negue a acceptar les sentències de l'Alt Tribunal encarregat de vetlar pel seu compliment.

D'altra banda, la Generalitat hauria de defensar les ciutadanes i els ciutadans valencians i, per tant, acceptar l'homologació de

### Una nova ordre de deshomologació suposaria anar en contra de l'alt Tribunal i podria ser entès com una clara i manifesta prevaricació

titulacions que permet ampliar l'àmbit geogràfic de treball.

STEPV-lv considera que el Consell de la Generalitat ha de dedicar-se a potenciar l'ús social de la llengua aprovant mesures que n'afavorisquen l'ús, començant pels mateixos membres del govern, en el món del treball, els mitjans de comunicació, en RTVV o en els espectacles finançats amb diners públics, com ara la pel·lícula Tirant lo Blanc o la Copa de l'Amèrica.

sión de convalidaciones."

El Tribunal Suprem accepta els arguments de la unitat lingüística, però entén que la Generalitat no aporta cap justificació científica que avale els seus arguments per a la no-homologació dels certificats:

"De nuevo hay que decir que sigue perteneciendo al campo científico la cuestión de si esas variedades dentro de un mismo sistema lingüístico son o no razón bastante para establecer titulaciones distintas no equiparables ni convalidables. Lo cual, unido a lo anterior, significa que recaía sobre la Generalitat Valenciana la carga de señalar las razones de índole científico y académico que justificaban la supresión de convalidaciones que es aquí objeto de discusión."

La justificación no se ha aportado y, además, esa supresión resulta contradictoria con las soluciones presentes en la normativa de educación del Estado."

I per tot això, el Tribunal estima el recurs d'ACPV i l'STEPV-lv i anul·la l'ordre que deshomologava els títols entre la JQVC, la JPC, la JAC i també el de Filologia Catalana. En conseqüència, doncs, tornen a quedar homologats tots els certificats administratius entre aquestes juntes i també amb l'acadèmic de Filologia Catalana.

## Escola Sindical de Formació Melchor Botella. Activitats segon semestre de 2006

### STAPV Adm. del Consell

- Preparació promoció interna al grup B Curs presencial. Extern. Alacant. Fins les proves.
- Preparació educadors i educadores d'Educació Infantil Curs presencial. Extern. Castelló. Fins les proves.
- Preparació educadors i educadores d'Educació Infantil Curs presencial. Extern. València. Fins les proves.

### STAPV Justícia

- Curs de coneixements bàsics en la pràctica de l'execució civil Curs presencial. Extern. València, del 20 al 29 de novembre de 2006. 30 places.
- Curs d'estratègies personals



ARXIU

Curs presencial. Extern. Castelló, del 16 al 19 d'octubre de 2006. 30 places. Alacant, del 6 al 9 de novembre de 2006. 30 places

### Federació STPV-IV

- XVII Escola de Formació: reptes i alternatives de futur"

Jornades. Xulilla, de 22 a 24 de setembre.

- Openoffice 2.0: fulls de càlcul, bases de dades i presentacions Curs presencial. A determinar.
- Openoffice 2.0: creació i manipulació de documents. Curs presencial. Intern. A determinar
- Sistemes operatius lliures: mandriva, suse, ubuntu, lliurex

Curs presencial. A determinar.

- Introducció al treball en xarxa i entorns corporatius. Curs presencial. A determinar.
- Bricolatge tecnològic i el perquè del NO a les patents Conferència. A determinar

## Es paguen en maig els augments acordats en octubre en Mesa General

Un repartiment proporcional als complements autonòmics es podia convertir en un repartiment lineal, que era la proposta del Sindicat.

*Intersindical*

**Fons addicionals del 0,3% i 0,4%**  
L'acord de 25 d'octubre de 2005, de la Mesa General de la Funció Pública, ha tardat molt de temps a aplicar-se al sector de Justícia. Fins maig no s'ha desbloquejat aquest assumpte, tot i que la resta de sectors de la Generalitat ja havien acordat -o almenys negociat- una forma de repartiment. El més curiós és que la primera mesa en negociar un repartiment de fons per al seu personal fou la de Funció Pública, que depèn de la Mateixa conselleria: la de Justícia, Interior i Administracions Públiques.

Serà un nou episodi de la gens dissimulada pugna entre sectors

del Partit Popular? No se sap, però el que ha passat no deixa de ser sorprenent:

L'acord de la Mesa General esmentat es referia al pagament de les quantitats equivalents al 0,3% i 0,4% de la massa salarial. La Mesa Sectorial de Funció Pública es va celebrar el 19 de gener d'enguany i, tot i que no va arribar a cap acord, l'Administració va formular una proposta verbal de repartir el 0,3% de forma lineal i el 0,4% de forma "proporcional al complement específic". STAPV-IV s'ha mostrat contrari a eixa solució, ja que el repartiment en proporció al complement específic és una de les coses més insolidàries que hi ha, ja que en la Funció Pública hi ha fins a 50 complements específics diferents.

En l'Administració de Justícia, en canvi, les circumstàncies són diferents: no existeix el comple-

ment específic, per no haver-se desenvolupat la normativa que ha de regular la redacció de les Relacions de Llocs de Treball i aquests no han pogut fixar els complements específics definits en la llei. Però sí existeix un complement autonòmic transitori que està cridat a formar el nucli retributiu del futur complement específic. I a hores d'ara l'import del complement autonòmic és el mateix per a tots els cossos de l'Administració de Justícia.

Per això, STAPV-IV estava disposat a acceptar en la Mesa Sectorial de Justícia el mateix acord que havia rebutjat en la de Funció Pública. Al cap i a la fi, un repartiment proporcional als complements autonòmics es transformava en un repartiment lineal -que era la proposta del Sindicat- en ser idèntics els imports dels diferents comple-

ments autonòmics.

### La proposta de la conselleria, millor que la sindical

Precisament eixa fou la proposta inicial de l'Administració, amb l'afegit que en el cas del cos de Metges Forenses, la proposició seria amb el complement de lloc. Era una proposta acceptable, ja que s'arribava al mateix resultat per una altra via.

Tanmateix, encara que resulte increïble, ha estat la pressió sindical la que ha fet variar la proposta. Sota l'argument que el que havien pactat (UGT i CCOO en exclusiva) era un repartiment proporcional, proposaren i aconseguiren que el repartiment final del 0,4% fora proporcional al sou base de cadascun dels cossos. El 0,3% restant sí tindrà un repartiment proporcional.

## Primeras Jornadas Confederales de Administraciones Públicas

Los días 3, 4 y 5 de mayo se celebraron en Almagro (Ciudad Real) unas Jornadas Confederales del sector de Administraciones Públicas organizadas por la Confederación de STES-Intersindical y el STAS-CLM

*Blai Doménech*

En las Jornadas Confederales se ha tratado toda la problemática de los servicios públicos y del personal empleado público, y en especial se ha debatido sobre el Anteproyecto de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El acto central se celebró el jueves día 4 por la mañana, en la que intervinieron:

-Manuel Sancho Gallego, Alcalde de Almagro.

-Luis Felipe García-Calvo Rodríguez, Director General de Función Pública de la Junta de Castilla-La Mancha.

-José María Arcos Funes, Delegado de Ciudad Real de la Consejería de Trabajo de Castilla-La Mancha.

En ese acto se puso de manifiesto la necesidad de hacer realidad un nuevo Estatuto de Función Pública adaptado a los actuales tiempos y a la necesidad de avanzar y solucionar los problemas de las Administraciones y del Empleado Público. Merced a la presencia de los responsables de distintas Administraciones y de las delegaciones de los distintos sindicatos de la Confederación de STES-Intersindical, se pudo debatir sobre las diferentes visiones y opiniones que el Anteproyecto de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público suscita.

Así, desde la Confederación de STES-Intersindical se manifestó el rechazo a la forma en que se está llevando a cabo la negociación sindical ya que se ha negociado con tres sindicatos que en el total de las Administraciones no llegan, en conjunto, a una representación más allá del 40%. En cuanto al contenido se hizo hincapié en cuestiones preocupantes como la privatización de servicios públicos, la necesidad de una gestión democrática donde prime la independencia y la objetividad, las desigualdades retributivas, la necesidad de primar más la experiencia, los límites de las incompatibilidades, regular procesos de traslados entre las distintas Administraciones, simplificación del sistema

retributivo, cláusula de revisión salarial, salud laboral, jubilación, y, como no podía ser de otra forma, nuestro rechazo a la propuesta de evaluación del desempeño del puesto de trabajo que hace la Administración, por no ser independiente ni correctora.

Y por último, los participantes en las jornadas se manifestaron totalmente en contra de los Planes de pensiones (retribuciones diferidas), tal como se recoge en el artículo 29 del segundo borrador del Estatuto Básico de los Empleados Públicos, de 17 de abril (las jornadas se celebraron antes de hacerse público el tercer borrador).

Declaració de Intersindical amb motiu del dia internacional de la Seguretat i Salut Laboral

# Intersindical Valenciana exigeix al Consell que faça front a la sinistralitat laboral

‘Contra la precarietat, per la salut laboral’

El 28 d'abril, Dia Internacional de la Seguretat i la Salut Laboral, Intersindical Valenciana va retre, a les portes del Palau de la Generalitat, un sentit homenatge als 219 treballadors valencians morts el 2005 a conseqüència de la sinistralitat en el treball.



Aspecte de la concentració de l'STEPV el Dia Internacional de la Seguretat i la Salut Laboral. /JORDI BOLUDA

## Malgrat tot, no hem de parar



**En memòria de José Vicente Higón Ballester, company de la Intersindical recentment desaparegut i sempre compromés amb la seguretat i la salut laboral. La seua generositat és per a nosaltres un exemple a seguir.**

Els atacs reiterats que el sistema capitalista perpetra contra la classe treballadora son avui insostenibles. Cada any moren per causa del treball 12.000 xiquets i xiquetes, i dos milions i mig de persones com a conseqüència dels accidents en el treball i les malalties professionals.

En els països desenvolupats els accidents traumàtics estan reduint-se. Cal valorar els factors que hi intervenen, com el desenvolupament normatiu i el suport de les inspeccions de Treball, l'evolució tècnica, l'augment de la conscienciació de l'empresariat i administració, i sobre tot a l'actuació sindical.

Tanmateix, no han de servir per a justificar la realitat. En els països europeus la sinistralitat és encara alta. Al País Valencià, en el 2005, ha hagut 129 morts, 1.169 accidents greus i 107.025 lleus ocasionats per accidents amb baixa dins de la Jornada de treball, i més de 1000 casos de malalties professionals. Aquesta situació incideix sempre sobre els mateixos col·lectius: peons ordinaris i peons especialistes, joves, persones amb contractes temporals i d'externalització d'obres i serveis.

Hi ha a més, però, una realitat oculta: han aparegut un nou conjunt de patologies no traumàtiques deri-

vades de l'activitat laboral que no s'atenen preventivament com a tals perquè estan ocultes, i recauen en cada treballador o treballadora que la pateix i en la Seguretat Social. Ens referim a les noves patologies específiques de cada sector, als trastorns musculoesquelètics, a l'estrés, les depressions i les ansietats, ocasionades per factors ergonòmics i factors psicosocials. Aquests han de ser objecte de l'avaluació de riscos: des dels que impliquen altes demandes, pèrdua de control, manca de suport social i de recompenses -salarials i estima- o el sotmetiment a contractes precaris i l'absència d'expectatives en l'ocupació, fins als comportaments discriminatoris amb la dona treballadora i les conductes violentes en el treball (violència física, assetjament sexual o mobbing, altres discriminacions i la violència organitzacional: la ocasionada pels alts índex de sinistralitat o malalties, per la vulneració des drets laborals i democràtics, per la pressió del benefici i el temor constant al poder que inciten a algunes persones, quan estan malaltes, no es fan la baixa legal.

Intersindical Valenciana, proposa reflexionar sobre tot això amb la perspectiva de canviar aquest estat de coses.

1. Per a fomentar la solidaritat amb la situació arreu del món, cal elaborar un document sobre la sinistralitat i les agressions en el treball al nostre entorn i arreu del món. Cal exigir impost especial a les empreses amb més sinistralitat i proposar una reducció dels beneficis empresarials destinats a programes per igualar les condicions

laborals.

2. Per a crear millors condicions de canvi, cal la confluència de les organitzacions sindicals del País Valencià per a dissenyar un projecte col·lectiu, il·lusionant i esperançat en defensa de la Seguretat i la Salut Laboral.

3. Proposar quatre resolucions als Comitès de Seguretat i Salut Laboral.

- Modificació de la Llei de la Seguretat Social perquè es reconega com a contingència professional qualsevol dany ocasionat pel treball, no únicament els accidents o malalties reconegudes en el quadre obsolet de malalties professionals de 1987. Cal també regular més la prevenció específica dels danys materials pels accidents *in itinere*.

- Exigència que en tots els plans de Prevenció s'avaluen els factors de risc psicosocial, incloent-hi els comportaments violents dels individus i també de les organitzacions.

- Continuació d'una intervenció sobre l'assetjament psicològic en el treball, que ha de ser reflectida per l'Estatut dels Treballadors i la Llei de Prevenció com una infracció laboral molt greu. Modificació del Criteri Tècnic 34/2003 de la Inspecció de Treball per a perseguir realment actuacions de persones assetjadores en el marc de les Administracions.

- Tractament en els comitès de Seguretat i Salut Laboral dels riscos generals que incideixen de manera especial en determinats sectors, com l'ampliació de la protecció davant de les emissions electromagnètiques de freqüència baixa (centres de treball afectats per la subestació de Patraix, a la ciutat de

València).

4.- Respectar les condicions de treball dels treballadors i les treballadores de la Generalitat. En particular, demanem:

- Modificació del Decret 123/2001 per tal de donar cobertura preventiva a les persones que treballen en les següents institucions: Síndic de Greuges, Sindicatura de Comptes, Consell Jurídic Consultiu, Consell Valencià de Cultura, Acadèmia Valenciana de la Llengua i Comitè Econòmic i Social.

- Modificació del Decret 24/2003 per a superar el perjudici econòmic i les condicions materials i jurídiques dels treballadors que es desplacen en comissió de serveis per a la Generalitat, incloent-hi els trajectes *in itinere*.

- Canvi de l'actuació irresponsable del Govern de la Generalitat respecte als milers de treballadors propis. A 10 anys de l'aprovació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals encara no s'ha fet l'avaluació de riscos, ni l'adopció de mesures preventives, ni plans d'emergència, ni vigilància de la salut, etc., en tots els centres i llocs de treball dels àmbits de Sanitat, Funció Pública i Educació.

En Educació la situació és inexplicable perquè encara no existeixen serveis de Prevenció: de les 56 places pactades amb els representants sindicals el 2001, ara només treballen efectivament quatre persones. N'hi ha 36 que encara no estan creades, ni a l'oferta pública, ni convocades les oposicions... Els compromisos reiteradament incomplerts pel Govern valencià en la Mesa General de la Funció Pública Valenciana no poden seguir per més temps.

**Al País Valencià, en 2005, hi ha hagut 129 morts, 1.169 accidents greus i 107.025 lleus ocasionats per accidents amb baixa dins de la jornada de treball, a més de mil casos de malalties professionals**

## ALLEGRO MA NON TROPPO

## Dibujos satánicos (I)

José Antonio Antón Valero



Los versos satánicos, del británico Salman Rushdie, condenado a muerte en una *fetua* (edicto religioso, si bien las *fetuas* no implican un acuerdo o norma general aceptado por todo el Islam), fue quizá el paradigma de la persecución ideológica durante mucho tiempo.

El paralelismo con las caricaturas sobre Mohammed (Mahoma), se debe precisamente a que contribuye a dar una dimensión falseada e interesada en la que algunos medios de comunicación tienen responsabilidad, aunque al servicio de tradiciones culturales que miran lo islámico como el enemigo a batir y que responden a geoestrategias de enfrentamiento y opresión que estos días se ejemplifican en el Irak y Afganistán ocupados, el Irán amenazado o la Palestina agredida por Israel y los países "libres" que le apoyan.

Muchos de los que asumimos el discurso feminista entendemos que la libertad de expresión de los artistas falleros, por muy creativa que sea referida a la realización de ninots y monumentos, no puede construirse sobre la base de la ordinariez y procacidad más machista. Esas expresiones de supuesta creatividad artística presentan esa mitad de los seres humanos que dicen respetar, como falleras pasivas, dentro de un discurso mojigato que, sin embargo, las presenta como seres faltos de todo valor o inteligencia, más allá de sus virtudes domésticas o perversas.

Sin embargo, esa "libertad de expresión" es la misma que, ante las protestas de la Iglesia Católica, no ha tenido ningún problema en sustituir rápidamente entre sus *ninots* unas cruces inadecuadamente situadas o unos vibradores que surgen ante los ojos escandalizados o admirados de unas monjitas sorprendidas.

Recientemente, desde sectores de la ultraderecha se ha intentado atentar en el teatro Alfíl de Madrid contra la representación de La revelación, de Leo Bassi, como tiempo atrás se hizo con la obra Me cago en Dios. En respuesta a los atentados, la Junta de Castilla-La Mancha y el Ayuntamiento de Toledo han retirado la subvención para el estreno en esta ciudad de La revelación, una vez que el arzobispo —ahora cardenal— Antonio Cañizares, la considerara "blasfema y anticristiana". El alcalde, José Manuel Molina (PP), apuntilló que la obra "es muy crítica con las figuras de la Virgen María y de Jesucristo (...) si hubiera sido contra Mahoma ya se hubiera retirado".

Muchos de quienes apoyan estas consideraciones dicen defender la libertad de expresión y se definen como liberales mientras reivindican películas como La Pasión de Cristo (Mel Gibson), los azotes de los penitentes en los pasos de Semana Santa, los pies humeantes sobre brasas de personas que afirman estar protegidas por algún santo o el zarandeo de niños en medio de multitudes enardecidas en ofrendas a la Virgen.

Hoy en día la tradición en Occidente sobre la libertad de expresión sobrevive con claroscuros. En los medios de comunicación se habla de quien se puede hablar y se habla poco —y condicionado— de quien no interesa que se hable. Las redacciones de los periódicos, radios o televisión saben muy bien que la proclamada libertad utiliza caminos insondables. De forma explícita o implícita —la autocensura— no se tratan determinados temas o personajes —la monarquía, el derecho a la autodeterminación, los negocios del gobierno autonómico de turno, de los empresarios "amigos" de este gobierno, las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado...— o bien se abordan de manera que se pueda integrar den-

**La libertad de expresión de los artistas falleros, por muy creativa que sea referida a la realización de ninots y monumentos, no puede construirse sobre la base de la ordinariez y procacidad más machista.**

tro de un sistema, que se proclama liberal y democrático. De hecho, parece que la propia revista derechista que publicó los famosos dibujos sobre Mohammed rechazó tiempo atrás del mismo autor unas caricaturas parecidas en las que se representaba al principal protagonista del cristianismo, porque "no eran adecuadas".

Los medios de comunicación, mediante las empresas y los consorcios que integran periódicos, radios, televisiones y otras industrias culturales, se configuran como auténticos grupos de presión. Las cuotas de *independencia* de los medios están salpicadas a menudo de despidos y traslados de puesto de los profesionales. Paradójicamente, los trabajadores de estos medios y los comités de empresa en los que están representados tienen muchas cosas que decir pero disponen de pocos espacios donde contarlos.

## ESCRIT AHIR

## El precedent dels anys 30 de 'Nosaltres els valencians'

Ferran Pastor



El 1998 una esquel·la informava del traspàs de Felip Mateu i Llopis. Res de particular si no fos perquè l'anunci el posà una institució catalana —potser la Biblioteca de Catalunya— en *Las Provincias*. Al mateix Mateu i Llopis no li hagués sorprés gens aquesta indolència, ell que havia lluitat tants anys contra la ignorància que la societat valenciana ha mostrat tradicionalment envers els seus intel·lectuals més solvents.

Mateu i Llopis simbolitza les opcions que una part de les classes mitjanes valencianes van prendre durant el segle XX. Cap a 1930 funda Acció Cultural Valenciana i assumeix la direcció de llur revista, *Acció Valenciana*, referències emblemàtiques del que era a València el nacionalisme pancatalanista. El seu ofici d'arxiver el porta a treballar i publicar a Tarragona, Madrid i València. Durant la Guerra, la República li encarrega de salvar els arxius més importants de la ciutat de València. En acabar el conflicte s'apunta ràpidament a la Falange i la dictadura franquista li encomana diverses responsabilitats a Barcelona —director de la Biblioteca de Catalunya (1940-73), director de l'Escola de Bibliotecàries (1942) i catedràtic de Paleografia i diplomàtica a Oviedo (1943), València (1943-45) i Barcelona (1945-1971)—. Mateu i Llopis és dels pocs intel·lectuals valencians que no va deixar de publicar en català llibres i articles, des d'abans de la República fins al franquisme. Durant l'última etapa col·laborà en l'editorial Torre i Lo Rat Penat.

El llibre que presente és un assaig de divulgació de geografia i història elaborat amb una ferma intencionalitat valencianista. Es va publicar el 1933 per l'editorial l'Estel. L'autor l'adreça principalment als joves: "Adreçades al jovent valencià i en particular al de les comarques, rebríem el goig més gran si poguérem trobar després les nostres joventuts lliurades al conreu espiritual del país on viuen". El 1940 un jove de comarques anomenat Joan Fuster comprava en una llibreria de València aquest i altres llibres valencians. Fóra interessant que algú estudiés quants plantejaments d'aquest assaig inclou Fuster a *Nosaltres els valencians*, i que Escola Valenciana o alguna altra entitat en fes una edició facsímil.

## NATURA VALENCIANA

## Les microreserves de flora

Joan V. Pérez Albero



Segons la legislació valenciana, les microreserves de flora són espais reduïts, de menys de 20 ha, que contenen una concentració elevada de plantes endèmiques, rares, amenaçades o d'elevat interès científic, per la qual cosa en resulta especialment important la protecció estricta.

Hi ha microreserves de flora en llocs tan emblemàtics com el Bec de l'Àguila, el cap de la Nau, el cap de l'Horta, el Menejador, el Reconco de Biar o el Penyal d'Ilfac, a Alacant; el cap de Cullera, el castell de Xalans, el cim del Montdúver o la serra del Castell de Xàtiva, a València; l'alt del Colomer, el barranc del Marfullar o la font del Teixet i la Palomita, a Castelló.

Encara que la existència de la microreserva no implica una prohibició exhaustiva per a l'exercici de determinades activitats, com ara les cinegètiques o el senderisme, cadascuna estableix les corresponents limitacions d'ús, com caminar per les sendes o camins existents per evitar el trepig generalitzat que podria perjudicar el desenvolupament normal de les poblacions de plantes rares, endèmiques o amenaçades que hi habiten, la prohibició de tallar arbres, abocament de deixalles i rebuigs, actuacions urbanístiques... etc. Està totalment prohibida la recol·lecció de fongs i la captura d'invertebrats, atés el seu paper substancial en el correcte equilibri ecològic d'aquests ecosistemes.

Cada microreserva té planificades actuacions de conservació com la neteja, la senyalització i col·locació de tanques, el cens i seguiment periòdic de les poblacions, la recol·lecció de llavors de les espècies prioritàries i el seu depòsit en el banc de germoplasma i l'eliminació de plantes al·lòctones.

És totalment impossible fer una descripció en aquest espai de les nombroses plantes subjectes de protecció a les microreserves del País Valencià. Només per a adonar-nos de la importància que per a la conservació de la natura tenen aquests indrets, cal saber que la *Silene hifacensis*, una espècie rupícola, escassa i rara de veure pels llocs on habita, que creix en les esquerdes de les roques calcàries, i que Georges Rouy la va descriure per primera vegada en 1884 al penyal d'Ilfac (Calp) —d'on va desaparèixer posteriorment per l'excessiva recol·lecció—, ha estat introduïda amb èxit en el seu parc natural originari i se la pot tornar a veure en aquest entorn tan emblemàtic del nostre País.

## ENXARXATS

Joan Cortés

**Violència de gènere**

[http://www.portalsocial.net/DBS/a/materials/newsletter/nwlet\\_15/info15.htm](http://www.portalsocial.net/DBS/a/materials/newsletter/nwlet_15/info15.htm)

No hi ha dubte que la violència de gènere és una tragèdia per a les persones afectades que no es limita sols a l'àmbit personal i familiar sinó que s'estén al social, laboral... i pot hipotecar la vida de les víctimes. En aquesta pàgina trobarem, a banda de l'article que centra el debat, enllaços, bibliografia, entrevistes i un munt de documentació pràctica. Diguem "no", des del nostre compromís social.

**Assetjament psicològic**

<http://www.mobbing.nu/introduccio.htm>

Aquesta pàgina és un compendi d'informació i de materials sobre el fenomen de l'assetjament psicològic, classificat en múltiples seccions: organitzacions, bibliografia, legislació, debat i fòrums, notícies, campanyes... Sorpren la gran diversitat d'aportacions que ultrapassa les limitacions territorials per enunciar que es tracta d'una realitat global i contrastada, la qual necessita per a propagar-se una certa dosi de complicitat i l'ajuda de la llei del silenci.

**Biblioteca Dramàtica Valenciana**

<http://www.luisvives.com/porta/BDV/>

"Aquest projecte naix de la necessitat filològica, cultural, social i de recerca de recuperar la literatura dramàtica breu dels segles XVII, XVIII, XIX i XX que, fins ara, ha estat menystinguda, o gairebé. Llevat d'honroses excepcions, els textos han estat recordats tan sols per remarcar-ne l'interès lingüístic — dialectològic, fraseològic, lèxic, sociolingüístic, etc. — o com a reflex d'una certa societat en uns contextos històrics determinats". Per a gaudir amb salut.

**Turisme rural**

[http://www.eltirant.net/Hiper\\_Turisme\\_Rural.htm](http://www.eltirant.net/Hiper_Turisme_Rural.htm)

Els Ports, l'Alt i Baix Maestrat, la Plana Alta, el Camp de Morvedre, la Vall d'Aiora, La Safor, la Vall d'Albaida, el Comtat, l'Alcoià, la Marina Alta i Baixa, l'Alacantí són bones alternatives per a passar uns dies amerats per les olors, el brogit i els colors dels nostres paratges naturals, cada vegada més assetjats per projectes urbanístics depredadors i de mal gust. Si hi aneu, feu-vos el favor de deixar el neguit a casa i desprogramar els vostres caps.

## ESCRIT AVUI

**Ensayo general sobre la comunicación**

José Luis Piñuel, Carlos Lozano  
Paidós. Barcelona 2006. 328 pàgs.

"Una aventura intel·lectual que rastreja l'aparició i presència dels processos comunicatius en l'evolució de la vida i en la transformació dels comportaments individuals i socials que reproduïxen el capital cognitiu de la Història i el pensament humans". Útil per als implicats en pràctiques socials de comunicació.

**23F, 25 anys després**

Diversos autors  
Unió de Periodistes Valencians.  
València 2006. 113 pàgs.

Transcorregut un quart de segle del colp d'estat que va estar a punt de liquidar la incipient democràcia espanyola, quaranta periodistes fan una mirada retrospectiva a aquells fets, amb especial atenció al 23-F en el País Valencià. Completa l'edició una tria de les portades dels principals rotatius en aquells dies.

**Nuevas tecnologías para la educación infantil y primaria**

John Siraj-Blatchford (comp.)  
Morata-MEC. Madrid 2005. 199 pàgs.

A partir d'investigacions i recerques educatives, el llibre presenta models per a crear recursos educatius dirigits a xiquetes i xiquets d'entre quatre i vuit anys. Els recursos requereixen de la participació de l'alumnat, sempre sobre la base de les tecnologies de la informació i la comunicació.

**Normalització i estandardització**

Brauli Montoya  
Bromera. Alzira 2006. 140 pàgs.

La normalització i l'estandardització són dos conceptes claus de la sociolingüística. L'autor presenta un panorama del procés de normalització de la llengua des de primers del segle XX i para atenció a l'educació, els mitjans de comunicació i la societat civil, a més dels aspectes estrictament lingüístics.

**Edició especial d' ALLIOLI dedicat a les Trobades d'Escoles Valencianes**

L'edició especial 'Per la llengua i el País', dedicat a les Trobades d'Escoles Valencianes vol reflectir l'ambient que protagonitza cada any bona part de la societat civil valenciana, reunida per l'estima a la seua llengua, en una de les mani-

festacions populars més singulars d'Europa i possiblement del món. Les trobades esdevenen així una expressió pública d'autoestima col·lectiva. En aquest número extraordinari d'ALLIOLI col·laboren prestigiosos estudiosos de la llengua,

com Vicent Pitarch o de Miquel Àngel Pradilla, i reproduïxen un avanç de l'Informe sobre l'ensenyament en valencià de 2006, que cada any realitza el Sindicat i que enguany aborda l'aplicació de la Carta Europea de llengües regio-

nals i minoritàries al nostre sistema educatiu, aportacions de membres de la Federació Escola Valenciana, o una síntesi de la situació de la llengua en el sistema educatiu de les Illes Balears i Catalunya.



ARXIU

# Canviar Europa per canviar el món

## Participació activa d'STES-intersindical en el IV Fòrum Social Europeu a Atenes

El quart Fòrum Social Europeu es va tancar el passat mes de maig a Atenes, amb una multitudinària i acolorida manifestació en la qual van participar més de 100.000 persones.

La vitalitat del país amfitrió, la calor de l'acollida i la joventut de moltes de les persones participants van donar nous colors a aquesta edició del Fòrum, i obrir perspectives de coordinació amb l'est europeu i amb els països del Mediterrani.

Els continguts dels debats van posar en relleu els problemes comuns de la humanitat: la bretxa social que s'engrandeix cada dia, la pobresa i la precarietat que amenaça cada vegada més persones, la situació dels qui arriben a Europa fugint de la misèria, de la guerra o de la persecució per caure moltes vegades en una "no-ciudadania", en la negació dels drets que tots els éssers humans hauríem de tindre.

La privatització dels serveis públics, la mercantilització del que haurien de ser drets de totes les persones, els atacs que organismes com el Banc Mundial o el Fons Monetari Internacional estan portant a terme, són comuns a països tan allunyats geogràficament com el Regne Unit i Turquia o les antigues repúbliques soviètiques, amb Rússia al capdavant.

L'anàlisi del que succeeix en l'Europa dels 25 va coincidir en la majoria dels seminaris: la Comissió Europea, a través de l'anomenada estratègia de Lisboa, està intentant posar en pràctica una política de privatització dels serveis públics –com a exemple d'això hi ha la nova redacció de la directiva Bolkestein– i afavorint la precarietat laboral –com a mostra, la reforma laboral a l'Estat espanyol pactada per CCOO i UGT sense cap rubor –a través de diverses lleis contra les persones immigrants– per no par-

lar de les tendències que pretenen convertir l'educació en una mercaderia a l'abast de qui puga pagar-se-la. Així mateix, cal assenyalar la presència en el fòrum d'organitzacions sindicals europees que intenten oposar-se a aquestes polítiques, com és el cas d'alguns grans sindicats italians o francesos, que han estat participant fortament en els processos de lluites que han posat fi, en el cas francès, al famós "Contrat de Première Embauche" amb massives manifestacions.

Experiències com la coordinació dels treballadors dels ports europeus, que van obligar la Comissió a retirar la directiva que concernia la liberalització del seu sector, mostren que, si coordinem les nostres lluites, és possible fer cedir aquest govern europeu en matèries tan sensibles com la dels serveis públics.

### La participació d'STES-intersindical

STES-intersindical va participar activament en ponències i seminaris, destacant l'organització de les ponències "Polítiques europees educatives en relació amb immigració, multiculturalisme i cooperació amb països en vies de desenvolupament", a càrrec Beatriz Quirós; "Neoliberalisme i exclusió social en l'educació: minories, alumnat amb necessitats especials o desavantatges socials; llengua materna i educació, llengües estrangeres", a càrrec de Doméneq Ortolà (Intersindical Valenciana); el seminari "Condicions de treball: salaris, precarització i flexibilitat de les treballadores/és d'educació a Europa", coordinat per Justo López Cirugeda, i en qual també va participar Rosa Cañadell (Intersindical Alternativa de Catalunya).