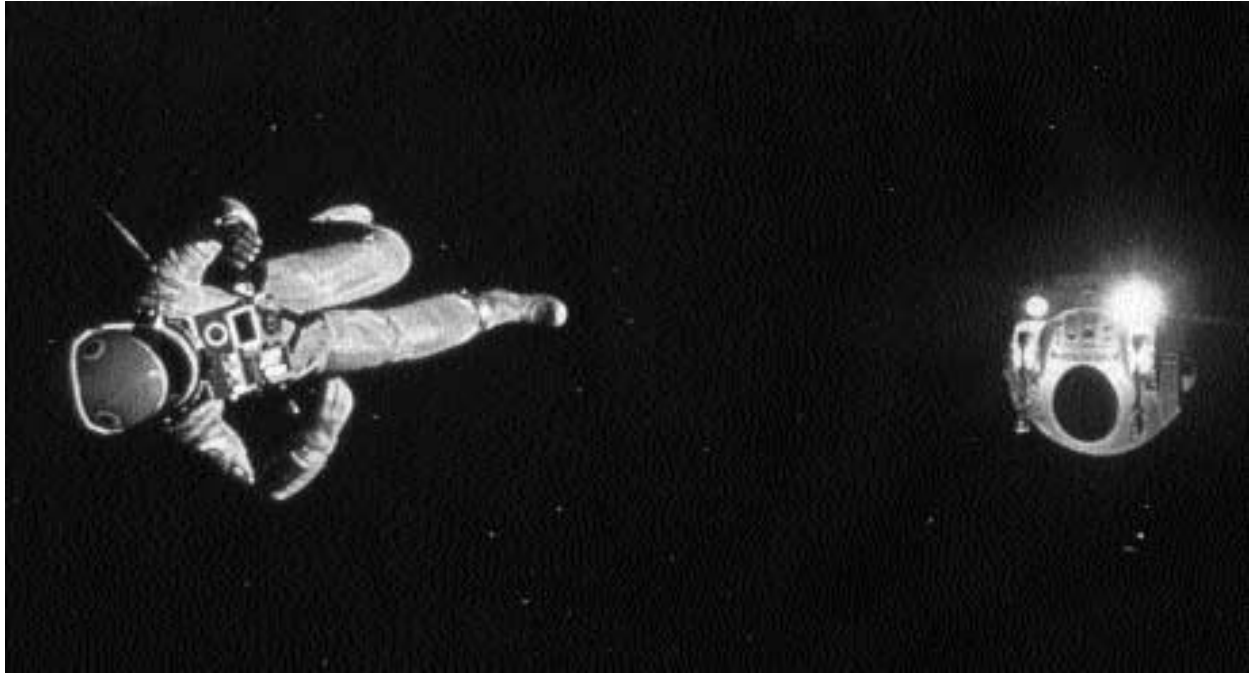


2001, l'odissea

Quan érem menuts l'any 2001 ens semblava una època llunyana en què la societat hauria superat moltes mancances d'ordre social, econòmic, tecnològic i, fins i tot, d'organització administrativa. Això demostra quant n'érem, d'il·lusos.

És possible que en algun lloc del planeta hagen pres nota. Però eixe lloc no és, de cap de les maneres, la Generalitat Valenciana. Sembla que les pel·lícules que agraden els nostres governants no són les de l'espai, sinó les de por.

Així que aquest sindicat ha de posar damunt la taula una proposta d'Acord general que pugui canviar decisivament la nostra Funció Pública: aquesta és la nostra odissea del 2001.



Proposem arribar a un Acord General sobre condicions de treball de tot el personal de l'Administració de la Generalitat Valenciana, inclosos el personal docent no universitari, el personal sanitari i el personal de l'Administració de Justícia. Aquest acord hauria de tindre una duració fins el final de la legislatura; per exemple, fins desembre de 2003 (les properes autonòmiques són el juny del 2003). Quines modificacions podria introduir un acord que afecta a personal tan divers? Doncs moltes:

Retribucions, per exemple.

L'increment general de les retribucions per a tots els anys de vigència de l'Acord han de tindre una aproximació continuada a l'increment real de preus de consum de l'Estat en tota la legislatura. Això significa, com a mínim, l'establiment de la clàusula de revisió salarial.

No ens hem d'oblidar de la política de **plantilles** i les polítiques d'**ocupació**. Cal promoure l'ocupació estable, i continuar incrementant el percentatge de personal fix mitjançant la convocatòria de processos selectius. Cal trobar l'equilibri adient entre l'estabilitat en el lloc de treball del personal interí actual, la promoció professional del personal fix i la selecció de nou personal, però l'índex global d'estabilitat hauria d'arribar al 95% del total de llocs al final de l'aplicació de l'acord.

Demaneu que es reserve el 5% de places a **persones amb dismi-**

núció, i un altre 5% a persones amb **problemes de inserció laboral**. De vegades, la discriminació positiva és més justa que altres sistemes. Especialment per a aquests col·lectius, cal activar els mecanismes d'informació generals i específics necessaris que faciliten la connexió de l'oferta pública a totes les persones interessades.

Calen unes **borses de treball** estables, públiques i controlades, que incloguen la millora d'ocupació, que no se les salte un torero. És la millor via per a racionalitzar qui treballa i qui ha de treballar en aquesta administració. D'altra banda, els nomenaments de personal interí han de tendir a mantenir el percentatge de persones amb la condició legal de disminuïdes que estableixen els processos selectius d'accés a la condició de funcionari o funcionària.

*"Proposem programes
d'inserció laboral,
amb l'objectiu
de facilitar
el treball
a les persones amb
dificultats
d'integració laboral"*

L'Administració ha d'acceptar que tot el personal, tant de l'Administració del Consell com el de Justícia i el sanitari, ha d'acabar sent funcionari. Per això, caldrà pactar els terminis de les convocatòries (dins de la durada de l'Acord), i no entrar a veure quins llocs sí i quins llocs no.

Promoció professional i mobilitat

S'han de realitzar convocatòries de promoció interna anuals de 300 places del grup D d'auxiliar de gestió al grup C administratiu en la mateixa plaça ocupada, amb l'objectiu d'extingir el grup D.

Per tal de facilitar la provisió de llocs, s'haurien de realitzar convocatòries de concursos en els que s'adjudicaren places ocupades definitivament en el moment de la publicació de la convocatòria, si el titular d'aquell lloc de treball obté destinació definitiva a una altra plaça en el mateix concurs. Els llocs que resten sense ser ocupats per personal funcionari constituiran la base del disseny de l'oferta pública de l'any següent.

Treballar millor: menys hores i més persones

Cal possibilitar que els funcionaris i funcionàries amb fills o filles menors de 12 anys entren a treballar fins les 9.30, de forma que el temps que deixen de treballar puguen recuperar-lo setmanalment amb **horari flexible**.

La jornada de treball del personal en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, serà de 35 hores set-

manals, en horari de 8 a 15 hores. Els permisos per assumptes personals (*moscosos*) es podran acumular amb les vacances.

L'Administració de la Generalitat lliurarà un val de menjador per cada dia treballat en jornada partida en horari de permanència obligatòria, al personal obligat a fer aquest tipus de jornada.

Com a mesura de protecció de la família, s'haurien d'efectuar les modificacions normatives necessàries perquè les persones que realitzen una **reducció** de la meitat o d'un terç de la jornada en els supòsits actualment previstos, reben les retribucions corresponents al 60% i al 80%, respectivament.

Per a cobrir la part de jornada no efectuada per causa de la reducció en qualsevol dels supòsits previstos en aquest apartat, proposem nomenar **interins i interines a temps parcial**, provinents de les borses.

En el marc d'aquest Acord, la Generalitat de Valenciana potenciarà la signatura de convenis de col·laboració amb entitats sense ànim de lucre per dur a terme **programes d'inserció laboral**, amb l'objectiu de facilitar l'entrada en el món del treball a les persones amb dificultats d'integració laboral. Aquests programes han de garantir un accés en igualtat de condicions per a totes les entitats que reuneixen els requisits que s'establen.

El món avança, per què la formació no?

Com a criteri general, la formació a instància de l'Administració es desenvoluparà dintre de l'horari laboral. Quan, a instància de l'Administració, la formació es desenvolupa fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador o treballadora. S'han d'aplicar mecanismes àgils de substitucions en cas que aquestes siguin necessàries i estiguen justificades. Si les necessitats del servei impedeixen l'accés a la formació, el treballador o treballadora afectat tindrà dret preferent al període formatiu següent.

Es donarà **preferència** a les sol·licituds formulades pels empleats i empleades públics que durant l'any anterior **no hagen realitzat cap curs** de formació. En aquells cursos oberts a tots els nivells i categories es procurarà la presència d'alumnat de cada grup, en nombre semblant, sempre que hi haja sol·licituds.

Quan hi haja places lliures, no serà motiu d'exclusió que el curs no tinga una relació directa amb el

"La formació ha d'arribar a tot el món. Calen programes de formació a distància."

lloc de treball que ocupa, si li serveix a l'empleat o empleada per accedir a un futur lloc de treball dins de qualsevol organisme de la Generalitat.

És impresentable que la formació no arribi a tot el món. Cal iniciar programes de formació a distància que permeti arribar al personal que presta serveis a qualsevol centre de treball. Hi ha experiències com la UNED, l'IBAD, la UOC... Per què no l'IVAD (l'IVAP a Distància)?

Les millores socials han de deixar de ser una almoïna

Fins ara, l'expressió "millora social" sonava a "unes pesetetes" per a compensar a qui menys cobra. Cal canviar radicalment el concepte, i no cenyir-lo a les "ajudes socials". Proposem realitzar els estudis oportuns per a adoptar sistemes alternatius al fons d'acció social, com els **plans de pensions** o similars. No obstant, mentre no s'implante algun d'aquests sistemes es continuarà garantint aquest fons amb l'equivalent al 1 % del capítol I anual. S'hauria d'estendre d'aquest fons a tots els sectors.

No tot en la vida són diners: per què no crear un sistema de **premis** vinculats als anys de servei prestats a la Generalitat, que podrien consistir prioritàriament en gaudir de

períodes addicionals de vacances.

Serveis especials: no tot són càrrecs polítics

Entre les treballadores i els treballadors de la Generalitat hi ha molt de personal solidari, que no es queda en les paraules. S'ha de declarar en serveis especials el personal que siga autoritzat a prestar serveis o a col·laborar amb **organitzacions no governamentals** que desenvolupen programes de cooperació, o a complir missions per períodes superiors a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, en programes de cooperació nacionals o internacionals.

L'Odissea la fas tu, dia a dia

Tot això que s'ha exposat en aquestes pàgines -i altres coses que es poden imaginar entre tots i totes- no són deliris de boig ni visions de persones alienades. Són peticions raonables, ajustades a un termini concret de temps (una legislatura), que no renunciem a modificar en profunditat la funció pública, sinó que, pel contrari, donem les passes adients per a avançar-la.

Per a aconseguir un Acord com el proposat, cal primer que l'Administració comprenga que les propostes sindicals compten amb el recolzament de tot el personal i que fem les coses seriosament. Els sindicats erren de vegades, però també són el principal instrument de canvi de les condicions de treball. Els sindicats necessiten la participació dels treballadors i treballadores i aquests necessiten comptar amb organitzacions sòlides.

L'Odissea va ser una travessia molt llarga, com ho serà el camí per establir una sòlida aliança entre sindicats i treballadors i recuperar la confiança perduda. A aquest sindicat, de manera particular, el viatge li sembla apassionant. ¿Per què no anar de la mà cap a Ítaca?

Caldrà modificar la llei?

Aquelles modificacions normatives que depenguen estrictament del Govern de la Generalitat s'impulsaran durant els sis primers mesos de vigència d'aquest Acord. En el cas de modificacions legislatives que requeresquen un projecte de llei davant de les Corts Valencianes, el termini per iniciar-ne la tramitació serà d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord.