



# Naix el sindicat dels serveis públics

Celebrat a València el congrés constituent de STAS

> Pàgines 7 a 10

## STAS-Iv prioritza la lluita contra les externalitzacions

El personal empleat públic de la conselleria de Medi Ambient, Aigua, Urbanisme i Habitatge realitza concentracions unitàries davant la seu central, tots els dimecres durant mitja hora des del passat febrer, havent-se realitzat fins a la data prop de 40 concentracions, amb una participació de més de 200 empleats públics i el suport dels sindicats presents en la Mesa Sectorial de la Funció Pública.

> 5

> 4

**El compliment de l'Acord de Legislatura no compleix les expectatives**

> 6

**La crisi, que la paguen els rics i els bancs!**

Determinades eixides de la crisi no són asumibles

> 13

**Les itineràncies per raó del servei continuen provocant molta inseguretad**

> 7-10

**EXTRA CONGRÉS CONSTITUENT DE STAS STA i STAPV s'unifiquen en un congrés caracteritzat pel consens**

## SIGNATURA CONVIDADA

## Democràcia en el treball

Benjamín Renovell Bonillo



**D**es de l'acció sindical quotidiana tots els dies ens trobem amb companyes i companys de qualsevol tipus d'empreses i treballs que ens posen al corrent dels seus problemes laborals. Així comprovem com molts d'aquests problemes es podrien solucionar si els propis treballadors pogueren participar en la presa de decisions sobre com, en quines condicions, exercir la seua labor. D'aquesta realitat som molt conscients totes aquelles persones que nos autodefinim com anarcisindicalistes, i que pretenem aconseguir una societat justa a través de l'eliminació de l'orde actual imperant i de l'assumpció d'un nou orde en què les treballadores i treballadors assumeixen col·lectivament els seus objectius i la forma d'aconseguir-los. En certa manera, la nostra frase "si ningú treballa per tu, que ningú decidisca per tu", es refereix a açò. Encara que la nostra visió en realitat és més completa i el que pretenem és que tots puguem treballar i decidir col·lectivament.

La democràcia que tenim des de la Constitució de 1978 no ha aconseguit que participem directament en la presa de decisions de quasi cap dels aspectes rellevants de la nostra vida. Per portar un exemple als seus extrems, podria dir-se que no tenim llibertat ni per a pixar. I no ho dic pels gamberros que pixen en qualsevol lloc inconvenient. No és açò. Però sí que ho dic per totes aquelles persones que no tenen una vivenda digna, amb el seu inodor, o un treball convenientment equipat de serveis o a un ritme que et permeta abandonar la cadena de muntatge o el mostrador quan ho necessites, o en la seua malaltia no compten amb un sistema sanitari amb abundants serveis accessibles, i tantes altres situacions. Bé, era un exemple extrem, però crec que arriba la idea. Tornant al terreny que m'interessa: els serveis públics. Són molts els professionals que desesperen veient com el treball no respon degudament al que la societat necessita. S'adonen que els tràmits són excessius, o no garanteixen que el servei arribe al seu natural beneficiari. A vegades fins i tot podrien demostrar que el procediment que se segueix és clarament ineficaç, o injust, o il·legal. Però amb el mateix desesper veuen que no tenen a ningú a qui transmetre'ls aquests problemes. Perquè no hi ha la suficient democràcia

en el treball com per a escoltar-los i prendre en compte les seues observacions. El substitut serien les meses de negociació i les seues comissions, allunyades i on la temàtica salarial sol ser el principal. L'administració no vol assentar-se amb el tècnic ni amb l'auxiliar a veure si el servei està funcionant. Al contrari, el que es persegueix és que l'empleat obeïsca i no piule quan va rebent les instruccions de dalt. I el mateix passa amb els ciutadans, usuaris del servei, no volen que importunen el pla establert amb crítiques o observacions. Què al centre educatiu es van trencar les banyes estudiant i aprovant un programa

### No hi ha la suficient democràcia en el treball com per a escoltar les treballadores i treballadors i tenir-los en compte

lingüístic? No importa, ara el que importa és posar-li la traveta al govern central i imposar que l'assignatura d'Educació per a la Ciutadania s'impartisca en anglés. Què els centres de menors estan saturats i no compleixen la seua funció? No importa, perquè ara la seua funció és la de fer-se invisibles. Què les ajudes per dependència no es tramiten? No importa mentre puguem tirar-li la culpa a l'altre. I així amb tot. Finalment, unes observacions. Vos invite que vos informeu del treball que realitzen els òrgans que substitueixen tota aquesta falta de democràcia amb la seua mera presència, per exemple el Comitè Econòmic i Social. Per a augmentar la garantia de participació social, a més de les Corts tenim a aquest Comitè, i altres comitès semblants segons temàtiques i rangs, on un nombre considerable de representants dels ciutadans, els empresaris, els treballadors i l'administració, revisen avantprojectes normatius, per a realitzar dictàmens que mai són vinculants. Damunt, les seues aportacions quasi mai són tingudes en compte. Cap d'aquestes institucions, ni totes en el seu conjunt poden ser considerades suficients per a garantir la democràcia en el treball i en el nostre viure diari.

## SIGNA

## Democràcia en el treball

Pilar Santos del Àguila



**D**e todos es sabido que nuestro país se encuentra sumido en una situación de crisis económica cuyas causas no me atrevería yo a explicar, pero sí comentar su consecuencia más directa: "el excesivo engrose de la lista de desempleados inscritos en el SERVEF", o sea, destrucción de empleo y consiguiente incremento del presupuesto de gasto para prestaciones. Ante esta situación, parece que la intervención del Estado va por el lado de la creación de empleo público, es decir, vamos a intervenir en el mercado laboral creando puestos de trabajo en el sector público. La gran pregunta que debemos hacer a los mandatarios de esta Generalitat es ¿como va a ser este empleo, directo o subcontratado (ellos dicen externalizado)?

Me preocupa el sentido de la respuesta y no porque yo tenga un sentimiento corporativista en el sentido de que en la Administración solo deba haber funcionarios y, a ser posible, de carrera, sino porque a lo mejor no estamos ayudando a los colectivos menos desfavorecidos o con más dificultad de acceso al mercado laboral.

¿Como se va a encajar esta posibilidad con el sistema de acceso a bolsas de trabajo? Indudablemente no va a ser fácil la solución, pues ni que decir tiene los funcionarios somos conscientes de la crisis y no nos paramos a mirar si quien pasa a ser compañero viene de bolsa o de otro sistema. Lo que sí miramos es que éste sea legal y público para evitar la tentación de ayudar a familiares, amigos y simpatizantes de quien hoy por hoy gobierna nuestra Administración, en detrimento de aquellas personas que, objetivamente, necesitan ayuda.

### A lo mejor no estamos ayudando a los colectivos menos desfavorecidos o con más dificultad de acceso al mercado laboral

Para no extenderme, sólo me queda hacer otra pregunta ¿el empleo será con visos de fijeza, o simplemente temporal mientras dure esta coyuntura? Reto a quien ostenta competencia en el asunto a contestarme por cualquier medio, por supuesto válido en derecho.

Pilar Santos del Àguila és responsable d'acció sindical del sector de Generalitat de STAS-lv a Alacant

## LA CINQUETA

## Igualtat, gènere i llenguatge

Macu Gimeno Mengual



**C**om a funcionària, com a dona treballadora, em sent frustrada quan veig com l'Administració m'ignora utilitzant un llenguatge sexista que parla només dels funcionaris i els treballadors... He de reconèixer el xicotet esforç dels últims anys per canviar l'ús discriminatori de la llengua en els seues comunicacions, però continua posant una de bona i una altra de roïna. No és prou ni ho serà mentre les dones treballadores, les funcionàries o les representants del personal, continuem sense ser esmentades, perquè "allò que no s'anomena no existeix" ni és veu.

Això no són coses sense importància, ja que negant-nos el gènere en el llenguatge, també en l'administratiu, ens relegen a l'amagatall en què la societat patriarcal vol destinar-nos. És una qüestió de sensibilitat, potser és un poc més de treball, però no és difícil parar-se a pensar, canviar el biaix sexista i buscar les paraules no discriminatories. Cal emprar un llenguatge que ens represente a les dones. ¿N'hi ha alguna cosa més frustrant que dur anys de

### Negant-nos el gènere en el llenguatge administratiu, ens estan relegant a l'amagatall en què la societat patriarcal vol destinar-nos

funcionària i no estar inclosa ni en lleis ni en webs informatives, destinats ambdues als "funcionaris"? Per què hem d'estar sempre reivindicant la nostra identitat quan ens parlen de delegats de personal o representants dels treballadors? On estan les delegades? Qui és preocupa per les treballadores si en les negociacions només consten els treballadors?

A l'hora d'accedir als llocs per concurs, tenim les mateixes possibilitats dones i homes, però quan la selecció és "discrecional", a igualtat de mèrits normalment el lloc serà cobert pels últims, tret que siga de secretària, clar. Que això siga normal en l'empresa privada no vol dir que ho haja de ser en l'Administració. Més quan aquesta marca la norma per tal que aquestes empreses implanten els plans d'igualtat i les dones no patisquen cap tipus de discriminació. Però a casa del ferrer, cullera de fusta.

La Generalitat Valenciana encara no s'ha pronunciat sobre els plans d'igualtat que la Llei d'Igualtat i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic li obliguen a implantar. Què podem esperar si ni tan sols és capaç d'utilitzar un llenguatge no sexista?

Esperem que la nova Llei de la Funció Pública parle de la implantació del pla d'igualtat en l'administració i done exemple emprant un llenguatge no discriminatori. Confie no tarde a arribar el dia que per fi puga llegir funcionària, treballadora, empleada pública o delegada. Perquè serà el moment de veure que poc a poc hi ha canvis.

Macu Gimeno és la responsable de l'Àrea de la Dona d'Intersindical Valenciana

stas.intersindical.org  
i també  
www.intersindical.org

## A LA VORA DEL RIU MARE...

## ¿Generalidad de dónde?

Ferran Sieres



Un recent estudi, fet per la Intersindical Valenciana, sobre l'estat del valencià a l'administració del Consell de la Generalitat valenciana, ens presenta uns resultats absolutament decepcionants. Sols a 193 llocs de treball dels 15.699 que té aquesta administració, se li exigeix el coneixement del valencià, aço significa sols el 1'2 % del total. Sabiem que els partits polítics que han ocupat el govern de la Generalitat valenciana s'han destacat per un total menyspreu a la nostra llengüa, però no ens imaginàvem que les xifres a l'administració valenciana foren tan escandaloses.

Del que ens n'havíem adonat és que el valencià brilla per la seua absència a la nostra Administració, on generalment la llengua utilitzada pels treballadors, fins i tot en llocs d'atenció directa al públic, es el castellà. Estem davant una administració castellana i castellanitzada. Els culpables d'aquesta situació son els polítics que han ocupat o ocupen el govern valencià. Aquesta gent, mai ha cregut en la necessitat de potenciar la llengua pròpia, donat que la majoria de ells ni la coneixen, ni la utilitzen, i si la gastaven habitualment, després d'assumir el càrrec l'obliden per a parlar en la llengua de Madrid, que es on aspiren a arribar algun dia. Així mateix cap sindicat, llevat de nosaltres, aposta per potenciar la nostra llengua a l'administració, ben al contrari, a la negociació de l'última OEP els altres sindicats es mostraren favorables a que el coneixement del valencià perguera pes en el concurs de les oposicions.

Doncs davant d'aquest menifotisme dels polítics i d'alguns sindicats cal reclamar una administració autènticament valenciana, on el requisit lingüístic, que ha segut demanat a tots els programes electorals del STAPV-lv, siga exigit per a poder treballar en ella, així mateix caldria fer una pla de formació

### Els polítics que han ocupat o ocupen el Govern Valencià no han cregut mai en la necessitat de potenciar la llengua pròpia

ambicios per a que els funcionaris que a dia de hui no s'atreveixen a atendre als ciutadans en valencià pogueren fer-ho. I així poc a poc anar augmentant eixe vergonyos percentatge del 1'2 %.

Perque si no fem un pla de xoc com aquest, m'estranya que ningú ho haja proposat, un dia d'aquestos acabaran parlant de Consejerías i, el que és més greu, de GENERALIDAD, que en aquest cas mai seria valenciana.

Ferran Sieres és el Secretari d'Organització de STAS-lv

## COSES DEL SERVEF

## Més atur, més treball

Antoni P. Alegre



Quan l'any 1999 va culminar el procés de transferències de les polítiques actives d'ocupació des del Govern de Madrid a la Generalitat Valenciana, a més del treball a realitzar es van transferir les persones a desenvolupar aquestes tasques, així com la xarxa d'oficines i centres de treball.

Des d'aleshores ha plogut molt: hi ha hagut un gran augment de població principalment motivada pels nouvinguts i també un augment de les xifres d'aturats. Al País Valencià ja tenim dissortadament vora 300.000 persones aturades ocupant la tercera posició entre les comunitats autònomes amb més aturades i aturats, per darrere de les d'Andalucía i de Catalunya.

Mentre que la Generalitat Valenciana culpa al govern de Madrid i aquest a la Generalitat de l'augment de l'atur, la realitat sembla desbocada. En un any hem passat al conjunt estatal de 2.000.000 persones aturades a més de 2.800.000 i ací a casa nostra, de 200.000 a 311.000, ocupant el quart lloc dins de l'Estat per darrere

### La direcció del SERVEF al·lega motius pressupostaris per a no posar un servei de seguretat i vigilància amb caràcter general a tots els centres

d'Andalucía (683.777), Catalunya (377.999) i Com.Madrid (315.159)

Pel que fa a la Relació de Llocs de Treball (RLT) del SERVEF, aquesta es manté inamovible des de fa anys, llevat d'alguns pedaços temporals (tècnics d'estrangeria, d'inserció, contractats per acumulació de tasques...). Des de STAS creiem, i així ho defensarem, que cal una ampliació estable de la nostra plantilla que pugui atendre i resoldre els problemes de les persones usuàries del SERVEF d'una manera digna, ràpida i eficaç. L'Administració pot comptar amb el STAS per estudiar i vore quines solucions es poden donar a la problemàtica que s'ocasiona com a conseqüència de l'augment de càrregues de treball als treballadors i treballadores del SERVEF.

Mentrestant, contuarem amb cues d'usuaris a les oficines d'ocupació (potser un dels pocs organismes amb cues que hi ha a l'Administració de la Generalitat) i amb una fugida d'empleats i empleades del SERVEF cada vegada que hi ha concurs de trasllats.

Toni Alegre és delegat per STAS-lv a la Junta de Personal del SERVEF

## EDITORIAL

## Els salaris públics en temps de crisi

En les darreres setmanes, l'opinió publicada -no confondre amb l'opinió pública- ha estat insistint en la necessitat de retallades en les despeses públiques, com una de les fórmules imprescindibles per a poder abordar l'eixida de la crisi. I, de nou, les retribucions del personal empleat públic ha tornat a estar en el punt de mira.

Així, hem pogut veure com es destacava en primeres planes que l'augment dels pressupostos de la Generalitat per a 2009 l'absorvia íntegrament l'augment del salari de funcionàries i funcionaris. Marginalment, pel poc cost que representa, ens trobem amb la congelació salarial dels alts càrrecs de la Generalitat, que, ens temem, està preparant una possible congelació generalitzada de cara a 2010.

Cal revelar-se contra les veus que parlen dels sous públics com una "càrrega" i consideren posotiu que es "congelen" o es "retallen". I cal fer-ho tranquilament, entrant a debatre amb els nostres arguments, no amb els seus.

#### Eixir de la crisi: amb despesa pública

No solament no està clar que la solució per a capejar millor la crisi econòmic-financera actual siguen

retalls en la despesa pública, sinó que els economistes de major prestigi -com el darrer Premi Nobel d'Economia- aconsellen fer tot el contrari: augmentar la despesa pública per a incentivar l'activitat econòmica, fins i tot endeutant-se si calgués.

A més, eixes mateixes veus són les que es queixen no solament dels sous del personal funcionari, sinó també de la resta de salaris de treballadores i treballadors en general. Ara que hi ha crisi, diuen, s'han de contindre els salaris. Per què? ens preguntem. No és just que la crisi la paguen només els que tenen una nòmina, és a dir, la classe treballadora. Quan hi ha hagut una època de bonança, els grans beneficis se'ls ha endut la gran banca i determinades capes empresarials. I eixes instàncies són les que han provocat en major mesura aquesta crisi, per la seua mala gestió.

Però és que en una dècada de creixement econòmic continuat, ni tan sols s'ha mantés el poder adquisitiu de les empleades i empleats públics. Si quan els pressupostos anaven bé no comptàvem en el repartiment, ¿perquè ara cal que siguem solidaris?



ALL

Per als intolerants, que han atacat la seu l'Intersindical Valenciana a València sis vegades des de principi d'any. Qui no accepta les idees d'altres ni és demòcrata ni sap comportar-se en una societat que ho és. Només és un intolerant, un histèric i un feixista.



OLI

Per a les funcionàries i funcionaris de la conselleria de Medi Ambient, que continuen eixint al carrer per a defensar els seus llocs de treball i les competències públiques per al personal públic front a les externalitzacions de la seua conselleria.

Núm. 1 · Novembre 2008·

**SINDICAT DE TREBALLADORES I TREBALLADORS DE LES ADMINIS-TRACIONS I SERVEIS PÚBLICS-INTERSINDICAL VALENCIANA (STAS-M)** · DIRECTOR: Adel Francés · REDACCIÓ: Antoni P. Alegre, Adel Francés, Macu Gimeno, Pilar Santos, Ferran Sieres. MAQUETACIÓ: Amadeu Sanz · REVISIÓ LINGÜÍSTICA: Antoni Soriano · 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: 20.000 exemplars · ISSN: 1699-4809 · DIPÒSIT LEGAL: V-807-2000 · FRANQUEIG CONCERTAT: 46/196

**INTERSINDICAL VALENCIANA (STAS-lv)** · ALACANT: Glorieta P. Vicente Mogica, 5-12. 03005 · T. 965985165 · ALCOI: Oliver, 1, 5º. 03802 · T. 966540602 · BENICARLÓ: Plaça de l'Ajuntament, 3. 12580 · T. 964465283 · CASTELLÓ: Marqués de Valverde, 8. 12003 · T. 964261264 · GANDIA: Sant Pasqual, 13-1r dta. 46700 · T., F. 962950754 · VALÈNCIA: Juan de Mena, 18. 46008 · T. 963919155 · XÀTIVA: Portal del Lleó, 8, 2º. 46800 · T. 962283067



Les assemblees convocades per STAS i CAT rebutgen l'acord de les convocatòries de l'OPE

## El desenvolupament de l'Acord de Legislatura no respón a les expectatives

L'Acord de 12 de febrer de 2008, de la Mesa Sectorial de la Funció Pública (a partir d'ara, *Acord de Legislatura*) disposa un conjunt de mesures, moltes de les quals són d'aplicació directa (amplificació de la jornada d'estiu o dels permisos, per exemple). Però la majoria d'elles només

estàn esbossades, de forma que es deixa a una ulterior negociació la concreció d'eixos assumptes. Les matèries negociades des de la signatura de l'acord s'han saldat amb fracassos. Cap dels acord han estat signats per STAS ni per IGEVA. Van ser recolzats, així sí, pels altres tres sindicats.

La següent etapa serà, previsiblement, la negociació de les mesures a incloure en la Llei de la Funció Pública Valenciana. Aquesta serà la pedra de toc sobre si la nova consellera manté l'aposta pel consens o l'acord de Legislatura només va ser un miratge.

### El Sindicat no s'adhereix a l'acord de l'OPE de 2008

STAS-Iv no va signar l'Acord de l'OPE de 2008, després que les assemblees de treballadores i treballadors convocades a l'efecte rebutjaren l'adhesió.

Durant la negociació, les persones representants de STAS-Iv van aconseguir introduir algunes qüestions interessants, tot i que secundàries, com ara la promoció interna creuada, la reserva d'exàmens, la reserva per a personal discapacitat, etc. També es mostraren d'acord en el repartiment de punts per l'experiència, molt més equilibrat que el Pla d'Estabilitat. Ara bé, no s'ha reflectit el que pensem respecte de la promoció interna per reconversió, que ha de tornar-se a aplicar. De què serveix, per exemple, que la meitat

de l'antic grup D haja promocionat –o estiga a punt de fer-ho– al grup C si ara ens parem? Això per no parlar de determinats col·lectius que han de canviar de grup, raonablement,

en una propera reorganització de l'Administració, Pel que fa al torn lliure, no s'ha volgut atendre a la nostra proposta d'accés

diferenciat, tot i que estem convençuts que és l'única opció valenta i de futur. Però és que tampoc no s'ha atés a l'alternativa d'un concurs oposició semblant al de 2000 (60-40%,

amb un 18% per a l'experiència), malgrat que llavors es va arribar a un consens total entre la representació sindical.

#### Els motius del no

- L'absència de promoció interna per reconversió en cap categoria,
- La inexistència d'un compromís clar de futures convocatòries per reconversió,
- El nombre de places total de l'OPE s'ha estimat insuficient per a atendre l'objectiu, que compartim, d'arribar en 2012 a menys del 5%,
- La disminució del pes objectiu del coneixement del valencià en el total del concurs-oposició.

#### EL RESULTAT DE LES ASSEMBLEES

Assemblees	A favor	En contra	Abstencions
Alacant	0	57	12
Castelló	7	23	6
València	0	172	9
TOTAL	7	252	27
100%	2,45%	88,11%	9,44%

### RLTs aprovades de pressa i sense negociació

La Conselleria de Justícia i Administracions Públiques va convocar reunió de la Mesa Sectorial de la Funció Pública el 7 de maig, amb un únic punt en l'ordre del dia: "Negociació de les Relacions de Llocs de Treball de l'Administració al servei del Consell de la Generalitat i els seus organismes autònoms". Aquesta mesa va ratificar el que es va negociar a la Comissió de Condicions de Treball (CCT) en el mes de març, és a dir, dos mesos abans. A més, es va convocar amb tot just 48 hores. La qüestió no tindria major importància si no fora perquè són les primeres RLTs amb tretze conselleries, de forma que el moviment de llocs de treball ha estat ingent. I de tot això no se n'ha parlat en les sessions de la CCT, per la qual cosa la "negociació" queda absolutament per terra.

#### La postura sindical

Al respecte, STAPV i CAT es van negar a avalar les RLTs, pels següents motius:

- No es pot negociar un document que ocupa quatre volums d'un DOCV en 48 hores. No hi ha voluntat real de negociar les RLTs. STAS i CAT van proposar l'ajornament de l'aprovació de les RLTs i la seua negociació conselleria a conselleria, perquè cal revisar les estructures, que han sofert un gran canvi des de les darreres RLTs, (que són de novembre de 2006), a causa de: les noves conselleries (Governació, Presidència, Immigració, Cultura i Esport), els nous organismes autònoms (INVASSAT, Agència de Foment i Garantia Agrària, Consell Valencià de l'Esport, etc.), i la reestructuració d'altres conselleries (Medi

Ambient, Infraestructures, Justícia...).

- No es pot oposar a aquest argument que el procés de negociació s'ha donat en el marc de la Comissió de Condicions de Treball (CCT). La CCT té limitacions legals: només tracta d'aquells llocs de treball ocupats amb destinació definitiva, el contingut dels quals es modifique. Això deixa fora el trasllat de llocs de treball per reorganització de les estructures administratives, la creació de nous llocs de treball i la modificació dels llocs que no estiguen ocupats amb destinació definitiva.
- La negociació en la CCT o no ha existit (en la majoria de departaments) o ha estat boicotejada amb posterioritat:
  - Agricultura: negociació parcial, paralitzada per la pròpia conselleria per

raons no mai explicades, quan hi havia fins i tot informe pressupostari favorable.

- Infraestructures i IVAJ: negociació com cal, boicotejada per la DG d'Administració Autònoma.
- Inexistència de reunions genèriques o monogràfiques: caps de negociat, llocs d'atenció al públic, etc.

En aquesta qüestió l'equip de la conselleria de Justícia i Administracions Públiques està patinant. Hi ha assumptes que requereixen un poc de mà esquerra i donar uns quants dies per a l'estudi de les RLTs haguera estat tot un senyal de que saben com s'han de fer les coses.

Intersindical Valenciana i CAT prioritzen la lluita contra les externalitzacions

## Les externalitzacions, atacades mitjançant mobilitzacions i accions judicials

Ve de la primera pàgina

El conflicte no és exclusiu d'aquesta Conselleria, ja que el problema s'estén a tota la Generalitat, i sorgeix per la pràctica de privatitzar llocs de treball amb funcions reservades a empleats públics, a través, sobretot, d'assistències tècniques.

Un terç de la plantilla funcional de la conselleria de Medi Ambient està composta en realitat per treballadores i treballadors d'aquestes empreses distribuïts en departaments estratègics com la inspecció o les dependències on s'aproven les avaluacions d'impacte ambiental que permeten o impedeixen l'execució de projectes urbanístics.

### Ara, als jutjats

STAS-Intersindical Valenciana i CAT han iniciat la via judicial en aquest conflicte. Ara mateix és l'última acció realitzada contra el que considerem "administració paral·lela" il·legal.

S'han presentat tres requeriments previs al Recurs Contenciós Administratiu. Un dels

requeriments ja s'ha transformat en una demanda judicial davant els Jutjats del Contenciós Administratiu de València. Les demandes s'interposen contra la Generalitat Valenciana i les empreses públiques Vaersa i Ivrsa.

Part dels recursos es fonamenten en actuacions administratives constitutives de via de fet, ja que per part de la Conselleria s'encomana a personal extern tasques distintes a les previstes pels contractes, que a més consisteixen en la producció d'actes administratius. Uns altres demandes es basen en que a eixe personal extern se'ls està assignant la funció d'instruir procediments sancionadors.

Totes eixes funcions les han de realitzar en exclusivitat persones funcionàries. Ni tan sols el personal laboral pot fer-les. Està en joc la independència del personal funcionari, que garanteix l'existència del propi estat de dret.

Aquest és un problema de tota la Generalitat; el conflicte, per tant, es pot estendre a altres centres de treball.

### LES PRIVATITZACIONS EN VÍDEO

L'audiovisual "Administració paral·lela, ¡No Gràcies!" va ser produït per STAS-Intersindical Valenciana i CAT, sobre la privatització encoberta en la Generalitat. Tramés per correu electrònic a tota la Generalitat, va arribar als mil visionats en menys de 72 hores a pesar dels filtres amb els que compten algunes Conselleries, inclosa la de Medi Ambient.

Es pot accedir al vídeo a través dels següents enllaços:  
[http://www.dailymotion.com/relevance/search/pluraliatv/video/x73y13\\_administracion-paralela-no-gracias\\_news](http://www.dailymotion.com/relevance/search/pluraliatv/video/x73y13_administracion-paralela-no-gracias_news)  
<http://es.youtube.com/watch?v=poql00lRxCo>  
<http://es.youtube.com/watch?v=Udt37G94tXU>  
[www.pluralia.tv/2005](http://www.pluralia.tv/2005)



## Mesa General sobre les retribucions del personal de la Generalitat en 2009 El Consell s'escuda en el finançament autonòmic per a no comprometre més diners per a personal

La consellera de Justícia i Administracions Públiques, Paula Sánchez de León, i el Secretari Autonòmic de Política Pressupostària i Tresor, Juan Manuel Vela, van defensar el Capítol I del projecte de llei de pressupostos de la Generalitat per a 2009 davant la Mesa General del Personal Funcionari, Estatutari i Laboral, reunida en octubre passat per a tractar sobre les retribucions per a 2009.

### L'increment general per a 2009

En 2009 l'augment general serà:

- un 2%, per la previsió d'IPC per a 2009.

- un 1% de la massa salarial per a incrementar la paga extra. Malgrat el que diuen l'Administració i alguns sindicats, amb aquesta quantitat no es completen les pagues extres completes, doncs a partir de 2007 l'específic s'està pagant per sota del que s'havia de pagar, com han reconegut fins ara més de vint. En eixe sentit, quan les sentències siguin fermes -la Generalitat ha recorregut davant el TSJ-, s'haurà de negociar una pujada general dels imports dels complements específics, que suposarà, aproximadament, un 1% de la massa salarial de l'any en què s'aplique.

- un 0,5% de la massa salarial repartit de forma lineal, en virtut de l'acord de 20 de febrer d'enguany, de la Mesa Sectorial de la Funció Pública.

- un 0,3% de la massa salarial per al fons del pla de pensions. S'ha anunciat que es preveu contractar l'entitat dipositària i gestora del pla de pensions en el proper exercici, i s'aplicaran els fons retinguts des de 2006 per a eixe concepte.

### La proposta d'Intersindical valenciana

Intersindical Valenciana ha insistit en la demanda de la implantació

de la clàusula de revisió salarial, malgrat les al·legacions que ho impedeix la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat -PGE- (la Confederació Intersindical, a la que pertany Intersindical Valenciana, ha impulsat la presentació d'esmenes al projecte de PGE en el sentit d'establir la clàusula de revisió salarial per a totes i tots els empleats públics). Cal aclarir que aquest punt va ser recolzat o reclamat per quatre sindicats dels cinc que formem part de la mesa. L'altre -CCOO- va dir que estava molt satisfet amb els pactes sectorials.

També ha insistit el Sindicat en què no es podia reclamar ara un esforç de les empleades i empleats públics a causa de la conjuntura econòmica, quan no s'ha tingut consideració amb els seus salaris quan els ingressos de la

Generalitat creixien per damunt de les previsions.

S'ha recolzat la proposta d'assegurar que cap sou de cap empleat o empleada pública de la Generalitat estiga per sota dels 1.000 euros nets. El SA de Pressupostos s'ha mostrat disposat a parlar, però la intervenció posterior de la consellera ha donat a entendre que donava la qüestió per tancada.

Intersindical Valenciana també ha reclamat la transformació de llocs de treball externalitzats en llocs de treball de plantilla. Ha destacat que per a això no cal una aportació extra de diners, sinó al contrari: li resultarà més barat a l'Administració contractar personal directament que a través d'empreses interposades.

**Intersindical Valenciana reclama la transformació dels llocs de treball externalitzats en llocs de treball de plantilla. No calen més diners, sinó al contrari: resulta més barat contractar personal directament que a través d'empreses interposades**

### ELS PRESSUPOSTOS I EL CAPÍTOL I

El Consell ha destacat -primer en la Mesa General, i després en premsa- que l'augment dels pressupostos de la Generalitat es va a aplicar en la seua quasi totalitat a l'augment del capítol I, de forma que s'arribarà a un 38'5% del total dels pressupostos destinats a despeses de personal. Això suposa uns 400 milions d'euros, dels quals el 40,4% és per a l'increment retributiu general i la resta per a l'augment de plantilles, el compliment d'acords sectorials, els nous centres de treball i el pagament de triennis i substitucions.

També ha insistit en què la conjuntura econòmica va a minvar els ingressos de la Generalitat, d'una

banda, i que, de l'altra, la no reforma del sistema de finançament autonòmic no permet fer cap alegria a la Generalitat. En aquest últim assumpte, Intersindical Valenciana ha ofert al Consell un diàleg obert i no partidista per a dur una postura institucional valenciana, amb suport de múltiples entitats, pel que fa a la reforma del finançament. El Sindicat ha aclarit que, en efecte, considerem que el finançament de la Generalitat és inadequat ara, però que ja ho considerava així fa vint-i-un anys, quan la primera LOFCA, i en les successives reformes, en les que el partit en el govern va estar d'acord, quan no en va ser clarament l'impulsor.

La plataforma convoca noves manifestacions el 18 de desembre

## 5.000 persones reivindiquen que la crisi econòmica no la paguen les treballadores i treballadors



Manifestació del 7 d'octubre, al seu pas per la plaça de la Reina de València / A.S.

**La plataforma ha decidit convocar una nova manifestació el proper 18 de desembre, així com recolzar totes les mobilitzacions socials sectorials**

El 7 d'octubre, cinc mil persones van secundar a València la manifestació convocada per Intersindical Valenciana, CGT, CAT, COS CTPV i CNT, junt a diversos partits, organitzacions juvenils, socials i d'immigrants, que ha tingut lloc a la ciutat de València. La manifestació s'ha fet en contra de la directiva europea de les 65 hores i de la

directiva del retorn (expulsió) de les persones immigrants. També per exigir que la crisi econòmica no la paguen les treballadores i treballadors ni els sectors més desfavorits de la societat. Segons els convocants, "la crisi que estem patint no ha estat causada ni per les treballadores i treballadors ni pels sectors socials més

desfavorits", sinó que "l'actual model econòmic ens ha portat a aquesta situació. Una situació que és més greu al nostre país", afirmen. La falta d'inversions en els sectors productius tradicionals, en la recerca i el desenvolupament, en nous jaciments d'ocupació i la persistència en potenciar tan sols la construcció i el turisme serien, segons aquestes organitzacions, algunes de les causes per les quals al País Valencià es trobe en una situació més greu que altres països d'Europa o de l'Estat espanyol. La política de concertació social, com ara el PAVACE II (Pacte Valencià per l'Ocupació), tampoc hauria servit, al contrari, hauria estat un xec en blanc per al govern valencià. La convocatòria de manifestació ha coincidit amb la jornada internacional pel treball digne que s'ha celebrat en tot el món. Al País Valencià, els sindicats Intersindical Valenciana, CGT, CAT, COS, CTPV i CNT i altres organitzacions han volgut manifestar el seu rebuig a les polítiques europees que ataquen directament els drets de les treballadores i treballadors i, especialment, de les persones immigrants. També han volgut fer palesa la seua oposició a qualsevol retall en els drets socials, laborals i econòmics, així com a les pretensions de la patronal i de diferents sectors econòmics, entre ells del govern valencià, de flexibilitzar el mercat laboral i abaratir els acomiadaments. Aquesta manifestació s'emmarca en un procés de mobilitzacions que es

va iniciar el passat 10 de juliol i que tindrà continuïtat en els propers mesos. Les organitzacions convocants han expressat que tornaran a eixir al carrer per defensar els interessos de les treballadores i treballadors.

### El pol anti-crisi

La manifestació va ser convocada per CAT, CGT, COS, Intersindical Valenciana, ACSUD-Las Segovias, Aplec de l'Horta Nord, AUP del Carraixet, Bloc d'Estudiants Agermanats - BEA, Col·lectius de Joves Comunistes - CJC, Ecologistes en Acció, Els Verds del País Valencià, Els Verds-Esquerra Ecologista, Endavant-OSAN, Espai Alternatiu, Fòrum Alternatiu de la Immigració, MDT, Partit Comunista dels Pobles d'Espanya - PCPE, República Valenciana-Partit Valencianista Europeu, SEPC, València Solidària. En vista a noves manifestacions, s'han incorporat noves organitzacions, com ara Esquerra Unida del País Valencià, el PCPV i el Bloc Nacionalista Valencià. La plataforma ha decidit convocar una nova manifestació el proper 18 de desembre, així com recolzar totes les mobilitzacions socials sectorials que es duguen a terme durant els darrers mesos de 2008.

## ¡Ni 65 horas de jornada de trabajo, ni expulsiones! ¡La crisis, que la paguen los ricos y los bancos!

Texto del manifiesto de la manifestación del 7 de octubre

La Unión Europea quiere aprobar la modificación de la jornada laboral, de las 48 horas como máximo legal actuales, hasta las 60 horas (65 en el caso de sanitarios, bomberos, etc., cuyos descansos en las guardias dejan de considerarse tiempo de trabajo). Permitirá fijar por ley que la jornada semanal "normal" (la de 48h máximo) sea considerada como "una media anual", de forma que el/la trabajador/a estará permanentemente a disposición de la empresa.

Las horas extra o festivos pasarán a ser considerados como horas ordinarias, con una mayor pérdida de poder adquisitivo, y un incremento mucho mayor del paro en nuestra tierra, puesto que muchas pequeñas y medianas empresas y fábricas de nuestras comarcas no necesitarán ya hacer turnos. Además, lo quieren hacer con acuerdos individuales trabajador-

empresa, olvidándose de convenios colectivos, representación sindical, etc., dejándonos a todas y todos sin las mejores armas que ahora tenemos, la organización, la negociación colectiva y la unión de todas las trabajadoras y trabajadores para defender nuestros derechos.

El año 1919, la Organización Internacional del Trabajo oficializó la jornada máxima de 48 horas, después de una larga y dolorosa lucha del movimiento obrero internacional por las 8 horas diarias. Ahora, nos quieren hacer retroceder más de un siglo, poniéndonos nuevamente en jornadas "legales" de 10 a 12 horas y seis días por semana. ¡Nos estamos jugando nuestro futuro, y el de nuestros hijos y hijas!!

Además, la situación de crisis del sistema empieza a devenir estructural, y todas las trabajadoras y los trabajadores de cualquier pueblo o barrio de nuestras comarcas empezamos a sufrir la terrible realidad

del paro, del cierre de fábricas, de no llegar a final de mes, de ver nos ahogados por las hipotecas. Y todo esto, mientras los servicios públicos no paran de empeorar, cuando no directamente se desmantelan a expensas de nuestros derechos y dignidad más básicos.

En nuestras comarcas sólo vemos cómo cada vez la financiación que recibimos es peor... pagamos muchos impuestos, mientras se suprime el impuesto sobre el patrimonio, y los y las trabajadoras cada vez recibimos menos. Nos quieren engañar con circuitos de fórmula 1 y campeonatos de vela, mientras nosotros tenemos que ir haciendo mil y una cuentas para poder ir a comprar comida, o para comprar un billete de transporte público, cada vez más caro y peor... para ir a trabajar, y que nos exploten. Con la directiva aprobada, los gobiernos responsables nos quieren hacer creer que los culpables son los y las trabajadoras migrantes... Por eso

aprobaron una Directiva, la de Retorno (más bien "expulsión"), que establece un plazo máximo de detención de 18 meses a las personas recién llegadas, permitiendo que sea una autoridad administrativa, no un juez, la que decida su detención en Centros de Internamiento de Extranjeros (como Guantánamo) antes de su expulsión, y permite también la detención y expulsión de los menores no acompañados pudiendo ser devueltos a países con los que Europa o alguno de sus estados miembros mantenga acuerdos de colaboración, sin necesidad de que sea el país de procedencia del menor, y sin garantizar que serán sus familiares o tutores legales quienes se harán cargo de él. Tot això ho hem de fer, per poder anar avançant, i sumant forces fins arribar a una gran Vaga General europea contra les 65 hores de treball i contra les expulsions. Per tot això... et cridem a organitzar-te i participar! Et cridem a defensar els teus drets i els de tots i totes les treballadores!! ¡Ante todas estas agresiones tan salvajes, debemos dar una respuesta unitaria, amplia, solidaria y contundente! ¡En el País Valenciano y

en toda Europa! Todas y todos nos tenemos que organizar!! Y no sólo para acudir y participar de las manifestaciones, concentraciones y paros que se convoquen el próximo día 7 de octubre... tenemos que organizarnos y aprovechar las concentraciones que se convoquen en nuestros barrios, pueblos y polígonos para hacer asambleas informativas para que todas las personas tengan conocimiento de las consecuencias de las dos directivas europeas. Y ahora más que nunca, debemos sumar esfuerzos para solidarizarnos y evitar expedientes de regulación de empleo como el que afecta directamente a 1300 trabajadoras y trabajadores de FORD de Almussafes e indirectamente a muchos más de las empresas suministradoras y auxiliares. Todo eso lo debemos hacer, para poder ir avanzando y sumando fuerzas hasta llegar a una gran Huelga General europea contra las 65 horas de trabajo y contra las expulsiones. Por todo esto... ¡te invitamos a organizarte y participar! ¡Te llamamos a defender tus derechos y los de todos y todas las trabajadoras!!

STA i STAPV s'unifiquen en un congrés caracteritzat pel consens

# STAS, la nova organització d'Intersindical Valenciana per a les administracions



Imatge de la cloenda del congrés constituent de STAS

Els dies 16 i 17 de maig va tindre lloc el Congrés d'unificació dels sindicats STAPV i STA en una única organització sindical: el nou Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics, que utilitzarà les sigles STAS-Intersindical Valenciana. En la sessió inaugural del Congrés van intervenir el director general d'Administracions Autonòmiques, Pedro Javier García, representants de partits polítics (Amadeu Sanchis d'EUPV, Enric Morera del Bloc, Joan Barrés d'Esquerra-País Valencià...), altres organitzacions sindicals (Benjamí Giménez del CAT, Alfons Puncel d'IGEVA...). També una representació dels sindicats de la Intersindical Valenciana i de la Confederació Intersindical. El Congrés ha aprovat les ponències d'organització, estatuts, carta financera i d'adhesió a les bases programàtiques de la Intersindical Valenciana i de la Confederació Intersindical.

#### Confluència orgànica necessària

El STA-lv, l'àmbit d'actuació del qual ha estat, des de la seua fundació fa setze anys, l'Administració Local valenciana, és membre fundador d'intersindical Valenciana. Igualment, STAPV també forma part des de l'inici d'Intersindical Valenciana. La coincidència d'àmbit sectorial -les diferents administracions i serveis públics-, feia necessària una confluència orgànica entre ambdues organitzacions.

STAS-lv comença la seua trajectòria amb prop de 2.500 persones afiliades i s'estructurarà en els sectors local, autonòmic, estatal, de justícia i de correus.

STAS-lv naix amb més de 150 delegades i delegats, sent el sindicat més votat —junt a la resta de sindicats d'Intersindical Valenciana— en la Generalitat i amb important presència en moltes Administracions Públiques.

#### Model sindical

El nou sindicat continua apostant per un model sindical unitari, amb un alt grau de pluralisme i de funcionament democràtic, on càpien totes les persones que vulguen defensar col·lectivament els seus drets i els serveis públics. Som una organització horitzontal, autò-

noma, lliure, plural, independent i aconfessional, que es regeix exclusivament per la voluntat de la seua afiliació.

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

El nostre model és el de sempre: un sindicalisme nacional basat en l'autonomia, la participació i l'assemblearisme. Un sindicalisme reivindicatiu

que es manifesta en contra de la privatització dels serveis públics. Apostem per canviar les coses, per fer possible allò que un altre sindicalisme i un altre món són possibles.

#### Nou Secretariat Nacional

El Congrés ha triat un Secretariat de 13 persones dels diferents sectors:

Juan José Aliño (Palau de la Música de València), coordinador d'acció sindical del Sector d'Administració Local  
 Rosa Vila (Conselleria Medi Ambient, Castelló), coordinadora de Formació i d'acció sindical de Generalitat de Castelló  
 M. Carmen Buil (Diputació d'Alacant), coordinadora de Polítiques d'Igualtat i de Salut Laboral  
 Adel Francés (Conselleria de Justícia i Administracions Públiques, València), coordinador de Comunicació  
 Juan Carlos Marín (Conselleria d'Indústria, Alacant), relacions amb la Confederació Intersindical i coordinació d'acció sindical de Generalitat a Alacant  
 Felipe Moreno (Ajuntament de València), coordinador de Finances  
 Anna Serrano (Ajuntament d'Alcoi), Coordinadora de Política Lingüística i Moviments Socials  
 Robert Company (Correus d'Alcoi), coordinador del sector de Correus  
 Pablo Dario Ibáñez (Ajuntament de València), coordinador del subsector de Policia Local i Bombers i de serveis jurídics  
 Josep Villanueva (Diputació de València), coordinador de l'àrea d'Acció Sindical.  
 Josep Bomboí (Justícia, Castelló), coordinador del sector de Justícia i de l'àrea de Finances  
 Cristina Costart (Conselleria de Sanitat, Xàtiva), coordinadora d'Acció Sindical del sector de Generalitat  
 Ferran Sieres (Conselleria d'Educació, Pedreguer), coordinador d'Organització i de serveis jurídics

#### PRESÈNCIA D'STAS-lv a les Administracions Públiques

- Administració del Consell de la Generalitat Valenciana
- Administració General de l'Estat (Delegació i Subdelegació de València)
- Ajuntament d'Alcoi
- Ajuntament de Sagunt
- Ajuntament de València
- Consorci Valencià de Bombers
- Consorci de Bombers de Castelló
- Correus i Telègrafs
- Corts Valencianes
- Diputació d'Alacant
- Diputació de València
- Palau de la Música (València)
- Palau de les Arts (València)
- Ràdio Televisió Valenciana
- Agència Valenciana de Turisme
- Agència Valenciana de Salut
- Institut Valencià d'Investigacions Agràries (IVIA)
- Institut Valencià de la Joventut (IVAJ)
- Institut Valencià de Vivenda (IVVSA)
- Servei Valencià d'Ocupació i Formació (SERVEF)
- IMELSA (empresa de la Diputació de València)
- Vaersa (empresa de la Generalitat)

I més de quaranta ajuntaments més...

**El nostre model és el de sempre: un sindicalisme nacional basat en l'autonomia, la participació i l'assemblearisme**

**Apostem per canviar les coses, per fer possible allò que un altre sindicalisme i un altre món són possibles**

STA i STAPV convergeixen des d'origens diferents en una organització amb objectius coincidents

## El futur necessari s'anomena STAS

Primera part de la ponència d'organització aprovada pel congrés constituent del nou Sindicat



### La Intersindical l'Administració. El futur necessari

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

Fins a l'últim procés electoral, STA ha anat consolidant-se i creixent en nombre de delegats fins arribar a superar els 120. Actualment ens representen uns 80 delegats electes en les tres províncies, entre funcionaris i laborals. Aquesta diferència és deguda a l'escissió que es va produir en el congrés de 2006, on part de l'afiliació d'Alacant va abandonar l'organització en no assumir el nou model orgànic. STA, a més de ser un sindicat consolidat, continua present als centres de treball, continua lluitant pel seu espai sindical en l'Administració Local per a arribar a les millors cotes possibles de representativitat.

Després de les eleccions sindicals de 2006/2007 es confirma que STAPV-Iv és un sindicat consolidat en les administracions públiques, on ha passat de les 34 persones representants a les 60 de les darreres eleccions sindicals. Ha estat el segon sindicat més votat en l'Administració del Consell i ha aconseguit tenir presència en organismes de nova creació, com ara IVIA, IVAJ o AVS, o en l'àmbit laboral el IVVSA, AVT, RTVV o VAERSA. La tasca sindical en el sector d'Administració de Justícia també ha estat recolzada amb 3 delegats sindicals on abans no teníem representació.

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

El nostre model és el de sempre: un sindicalisme nacional basat en l'autonomia, la participació i l'assemblearisme. Cada vegada són més les persones que ens coneixen i creuen en aquest model.

Podem veure amb satisfacció el reviscolament dels moviments socials progressistes. El Sindicat està present en plataformes reivindicatives com ara Río Segura Limpio, Xúquer Viu, Salvem el Cabanyal, Salvem l'Horta, Salvem la Punta, les ILP en defensa de l'Horta i la Serrania, contra l'Abocador de l'Alt Palància, la Plataforma Feminista, etc. Donem suport a iniciatives de diferents organitzacions progressistes i ens declarem contraris a tot tipus d'opressió o discriminació.

El Sindicat ha estat present en vagues i mobilitzacions; ens manifestem en contra de la privatització dels serveis públics. El nostre missatge després de les eleccions al parlament valencià i espanyol no és de resignació ni de neutralitat, tot al contrari: apostem per canviar les coses, perquè un

altre sindicalisme i un altre món siguin possibles.

Si fa anys deien que érem el sindicat del valencià, ara podem dir que també som el sindicat del personal funcionari, dels interins, dels laborals de les conselleries o organismes autònoms, del Servef, de Justícia, de les empreses i fundacions públiques, dels ajuntaments i les diputacions, de les Corts, com també ho som del personal de l'Administració de l'Estat.

L'objectiu de contribuir a la unitat sindical és un objectiu estratègic per a les treballadores i els treballadors, i per això forma part dels Estatuts. Als dos Sindicats els han qualificat d'organitzacions corporatives algunes de les organitzacions amb les quals caldria aconseguir la unitat desitjada. Estar per la unitat i treballar des del pluralisme obliga a tenir una pràctica en eixa direcció, incloent-hi les organitzacions oposades, poden compartir en un moment determinat una reivindicació i una lluita a favor de les treballadores i dels treballadors públics.

En aquest joc democràtic hem aconseguit punts de trobada amb CAT (Col·lectiu Autònom de Treballadors), que han derivat en la decisió de presentar-nos en alguns àmbits conjuntament en les darreres eleccions i en un futur de treball en comú.

### Una organització basada en les persones

STAS-Iv ha aconseguit la seua consolidació, malgrat els grans aparells sindicals que tenen una gran presència mediàtica. L'organització ha sabut dotar-se de recursos materials per a poder fer la seua tasca, per a la qual cosa ha invertit molts esforços. L'equilibri per ser alhora un sindicat reivindicatiu i una font de serveis per a les treballadores i els treballadors ha merescut des de sempre l'atenció de l'organització.

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

### Repartiment intern de responsabilitats

En el punt anterior s'ha fet esment, sobretot, del caràcter de la intervenció cap a fora, però açò ha de tenir també una correspondència interna, ja que no s'adiu una pràctica sindical arrelada a les necessitats i la participació de les persones —per contraposició als models sindicals que fan prevaler les necessitats de la pròpia organització— amb un funcionament



intern basat en la jerarquització i la burocràcia. Quant a la presa de decisions, està oberta a la intervenció col·lectiva, i d'acord amb l'acció coordinada i difusa, per arribar a tot arreu i des de cada lloc. La capacitat d'intervenir ha de comportar l'assumpció de responsabilitats. Aquest és el model que anem aconseguint, també en l'àmbit intern.

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

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

I hem de reconèixer que hi ha desigualtat en la manera com es reparteixen i s'assumeixen responsabilitats. El reconeixement és el primer pas per tal d'evitar-ho.

Generalment, el desequilibri en l'assumpció de responsabilitats prové d'una distribució inicial no sempre equitativa que no ha sigut corregida. La pretensió d'arribar a una distribució equilibrada de responsabilitats s'ha de fer quan ha augmentat en els darrers anys el nombre de tasques i funcions, així com també el nombre de les i els permanents sindicals. La distribució d'aquests per a l'atenció dels diferents sectors, serveis,

seccions i seus, així com les visites als centres, l'assistència a juntes i comitès, la salut laboral, les meses de negociació i un llarg etcètera, així com la informació que donem per correu electrònic, el manteniment dels diferents blogs o fòrums o les publicacions periòdiques, i tota la resta de tasques rutinàries de despatx, fan que totes i tots els membres d'un òrgan o equip de treball siguin responsables d'evitar l'acumulació de tasques en unes determinades persones, en ocasions pel simple fet geogràfic de la seua ubicació. La manca d'experiència de determinades persones membres d'òrgans no pot ser una coartada definitiva per quedar-se al marge d'un millor repartiment de tasques. La formació i, sobretot,

la voluntat política són condicions necessàries per a la solució: compartir solidàriament la realització d'una determinada tasca obliga a totes i a tots a mirar cap a l'altre, a valorar quan s'està davant d'una sobrecàrrega voluntàriament o involuntàriament suportada, i a actuar en conseqüència. Un repartiment equilibrat de tasques i funcions ha de tenir en compte:

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

Cal tendir a la flexibilització dels criteris organitzatius, però conservar en la mesura que siga possible l'equivalència en el valor de tots els treballs realitzats. En una cultura organitzativa horitzontal com és la nostra, amb una direcció nascuda de les mateixes persones que fan la tasca i en una crisi de creixement quasi constant, reforçar el control democràtic és indispensable. Les funcions d'organització s'han de reforçar de forma notable. Una piràmide només necessita un vèrtex. Nosaltres necessitem coordinació interna i entre si d'uns òrgans sindicals que volem col·legiats:

a) La participació s'expressa de forma convinguda i ordenada: hi ha un moment per



al debat, un moment per a prendre les decisions i un moment per a avaluar-les. Mentrestant, s'ha de donar crèdit a qui ha sigut encarregat de realitzar una tasca, s'ha de col·laborar en què això siga possible i s'han de complir els compromisos adquirits.

b) La possibilitat de revocació d'una persona que fa una tasca en nom d'altres és una garantia democràtica reconeguda en els Estatuts.

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

d) S'ha de reforçar el reconeixement dels responsables de coordinar activitats col·lectives homogènies. L'organització global pot ser més eficaç i igualment democràtica en la mesura que pose en relació aquestes persones, sense haver de recórrer

centraleta de la seu, el manteniment de la xarxa informàtica o les publicacions estan actualment a càrrec de permanents sindicals. Fins i tot l'assessorament comptable és hui una funció realitzada des de la militància, quan abans era un servei contractat. El Sindicat ha considerat que també aquestes funcions són imprescindibles per al manteniment i la millora de l'activitat sindical.

Cal destriar funcions diferents pel que fa a l'activitat en el Sindicat. Els perfils de dedicació al Sindicat han de ser compatibles. Això no lleva que qualsevol permanent ha d'estar vinculat a l'organització a través dels òrgans sindicals. La lleialtat al projecte sindical s'expressa compartint les decisions col·lectivament. El seu vincle amb l'organització sempre és de naturalesa política.

Finalment, cal parar atenció a un col·lectiu potencialment il·limitat pel que fa les possibilitats d'intervenció: l'afiliació. Així, malgrat destacar el paper dels nuclis sindicals de centre, hui hi ha afiliades i afiliats que atenen seus, que representen el Sindicat en fòrums socials, que militen en moviments socials amb els quals el Sindicat vol tenir una vinculació o són delegades i delegats de Juntes de Personal, Comitès d'Empresa o de

representació i decisió implicava una pèrdua de riquesa d'aportacions d'altres formes i maneres de fer, de relacionar-se, a més de no tenir la participació de la base majoritària de l'afiliació.

El Sindicat va apostar per una representació paritària dels òrgans sindicals i de la representació de l'organització en tots els àmbits sindicals. S'ha treballat sobre els aspectes quantitativs, i en els nostres òrgans de decisió s'ha fet un esforç i hem aconseguit, si més no, una representació paritària. Amb relació als aspectes qualitativs, nosaltres aprenem dels models existents, els quals imitem. Aquests models generalment són masculins. Per això, caldrà fer més esforços perquè les dones del Sindicat assumisquen més responsabilitats en els diferents òrgans de l'organització.

Hi ha causes externes que entrebanquen la participació: el repartiment de les tasques de la llar, la cura i atenció de filles/fills o majors al seu càrrec, la valoració de la vida personal més que la promoció laboral o projecció social, etc. Les causes internes resulten la majoria de les vegades invisibles i, per això, més difícils de concretar. A més, les inèrcies ens fan actuar, tant a les dones com als homes, de manera que generen desigualtats.

consells nacionals i federals, en les seccions sindicals, etc.

- Impulsar la comunicació interna sobre les polítiques de transversalitat de gènere.
- Emprendre plans integrals per a la igualtat d'oportunitats plurianuals, amb avaluació anual i aplicació de mesures correctores.
- Estructurar el pla en àrees i prioritzar les accions perquè siga més efectiu i factible.
- Disposar de la participació i del consens de les diferents parts implicades per obtenir un compromís i un sentiment de compromís.
- Realitzar la desagregació per dades de sexe.

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

#### a) Participació en les decisions

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

Cal reflexionar sobre aspectes que contribuïran a la participació de més dones, com ara respondre'ns la pregunta: Participar, per a què?

#### b) Formar-nos per a formar

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

#### c) Conciliar la vida sindical amb la personal

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

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



Congrés constituent de STAS-Iv, el passat 17 de maig / A.S.

constantment a reunir la totalitat del col·lectiu. La representació és necessària quan l'assemblea permanent és una impossibilitat o impedeix, de fet, l'acció, també en l'àmbit intern, pel que fa a les i els permanents sindicals.

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

f) L'aparició en els darrers anys d'un tipus d'activitat molt lligada a l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació ha aportat al Sindicat nous perfils de dedicació de les persones que hi treballen, tal com la mateixa organització ha procurat, per tal de desenvolupar amb eficàcia funcions directament relacionades amb els tipus d'activitats esmentades. El cas més clar d'aquest nou perfil de dedicació al Sindicat són les persones contractades: advocats, auxiliars, etc., amb una dedicació permanent o ocasional. Però també l'atenció de la

Salut Laboral. Totes i tots conformen una xarxa sindical, però hi manca una acció conscient d'atenció i integració de les esmentades persones. S'ha d'integrar l'afiliació que participa en uns plans de treball i en un funcionament intern que no comporte més treball per a l'afiliació, sinó més suport per part del Sindicat.

Les reunions de delegades i delegats, per intercanviar criteris i establir línies d'actuació que marquen la nostra intervenció sindical, la formació i l'assessorament són imprescindibles per tal de millorar dia a dia el nostre treball i tenir atesa degudament l'afiliació.

STAS-Iv aposta per la renovació gradual de les seues i els seus representants en l'exercici de les funcions sindicals, i arbitrarà les mesures per a preparar amb el temps suficient els processos de renovació.

#### Volem fer polítiques d'igualtat.

En el II Congrés d'STAPV, el Sindicat es plantejava la manera d'abordar els reptes per aconseguir la igualtat. Es feia notar que la presència reduïda de dones en els òrgans de

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

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

Hem de plantejar-nos en quins aspectes s'ha fet necessari prendre mesures d'adequació a noves exigències, tant sindicals como sociopolítiques. Es proposa crear l'Àrea de Polítiques d'Igualtat, els objectius de la qual serien:

- Respondre, tant en clau interna com externa, al marc legislatiu actual, en l'àmbit estatal i autonòmic, i tenir possibilitats de prendre noves decisions.
- Promoure la formació, reflexió i recerca amb perspectiva de gènere.
- Fer una diagnosi sobre l'estat de la igualtat en la nostra organització en els òrgans de decisió, en les juntes i comitès, en les meses de negociació, representants en els

Intersindical Valenciana signa cartes de relacions amb CAT i IGEVA

## S'amplia el projecte Intersindical

Aquestes relacions són un pas previ a la unificació de totes tres organitzacions

Intersindical Valenciana és un projecte en construcció. Al creixement dels diferents sindicats que en formen part, per extensió a nous àmbits, com ara administracions públiques, empreses, etc., s'afegeix la incorporació al

projecte comú de col·lectius ja organitzats sindicalment. En aquest sentit, Intersindical Valenciana practica la integració en les estructures comunes des del respecte a les característiques de cada col·lectiu.

Per això, aborda de forma flexible les relacions amb CAT, amb qui comparteix delegades i delegats i treball quotidià, així com amb IGEVA, amb la qual les relacions han estat, fins ara, més distants.

### Intersindical Valenciana i CAT acorden iniciar un procés de convergència orgànica

Intersindical Valenciana (Iv) i el Col·lectiu Autònom de Treballadors (CAT) han signat una carta de relacions com un pas més en la construcció d'un espai sindical alternatiu al País Valencià que afirme el sindicalisme de classe i que reconega com a instrument bàsic per a la presa de decisions l'assemblearisme, el federalisme i l'autonomia. Intersindical Valenciana i Col·lectiu Autònom de Treballadors consideren que aquest espai sindical ha de ser una eina per a la transformació social i la construcció d'un marc valencià de relacions socials, laborals i col·lectives, des de l'afirmació de la seua identitat, on aparega com a indistriable el seu caràcter internacionalista i solidari, al temps que treballa per la superació de les profundes desigualtats, de tot tipus, que existeixen al País Valencià i a la resta del món. A més, ha de ser una alternativa real al sindicalisme burocràtic, que no compta per a prendre decisions ni amb les seues bases ni tampoc amb el conjunt de les treballadores i treballadors. Intersindical Valenciana i CAT han decidit continuar treballant conjuntament i estretar les

seues relacions en tots els àmbits de treball sindical, així com en els diferents moviments socials, immigració i moviment feminista. En conseqüència, manifestem la nostra voluntat compartida d'engegar la vertebració d'una proposta sindical alternativa, amb els següents compromisos:

- El funcionament conjunt part del principi de sobirania total i plena de cadascuna de les dues organitzacions sindicals i del principi d'unió lliure entre iguals sobirans. Mentre no s'establen vincles orgànics més sòlids, cada organització podrà mantenir compromisos, vinculacions i relacions amb altres sindicats, federacions o confederacions sense que això supose ruptura dels presents acords.
- Afavorir les relacions i el treball comú de les nostres organitzacions en els diferents àmbits territorials, sectorials i seccions sindicals com elements de dinamització, concreció de l'acció, elaboració de propostes i coneixement mutu.
- Aprofundir la convergència i cooperació que ha de desembocar, en un termini

prudencial de temps (no superior a tres anys), en un procés ferm d'unitat orgànica en el marc de la Intersindical Valenciana.

- En les properes eleccions sindicals les dues organitzacions concurriran conjuntament en tots els sectors.
- Constituir una comissió de treball per a intercanviar propostes, informacions, anàlisis i generar documents.
- Aparició conjunta en pronunciaments, campanyes i intervencions públiques que afecten a qüestions de tipus general, social o laboral.

Intersindical Valenciana i CAT consideren que aquest acord ha de servir per superar l'actual dinàmica de la negociació, allunyada dels interessos dels treballadors i treballadores, i per avançar en la contrucció d'una alternativa sindical arrelada als centres de treball, a les treballadores i treballadors i al conjunt de la societat valenciana.

València, 9 de juny de 2008

### Intersindical Valenciana i IGEVA acorden iniciar un procés de convergència orgànica

Intersindical Valenciana i IGEVA acorden iniciar un procés de convergència orgànica per a continuar construint un nou referent sindical en les Administracions Públiques Valencianes. Les dues organitzacions sindicals han arribat al present acord després d'un període de reflexió i debat sobre la situació de l'Administració pública i del sindicalisme en el sector públic valencià, arribant a la conclusió que les últimes reformes legals, la dispersió del vot en múltiples candidatures i l'actitud sectària de les grans centrals sindicals dificulten la pràctica sindical de les altres organitzacions sindicals i el seu accés als diferents àmbits de negociació; impeding o passant entrebancs per tal que puguen dur a bon terme els objectius per als quals han estat constituïdes. Intersindical Valenciana té 134 delegats i delegades en el conjunt de la Generalitat Valenciana i IGEVA en té 19 en l'Administració del Consell. A més, els dos sindicats tenen delegades i delegats en diverses institucions, serveis i empreses públiques. La suma de les delegades i delegats dels dos sindicats fan que siguen el primer sindicat en la Mesa Sectorial de l'Administració del Consell amb 50 delegades i delegats per davant d'UGT que en té 38. Intersindical Valenciana i IGEVA es comprometen a iniciar els respectius processos de discussió orgànica necessaris per a facilitar la construcció d'un nou referent sindical capaç de donar resposta a les demandes i inquietuds de cadascun dels col·lectius professionals de les diferents sectors que integren les administracions públiques.

A tal efecte, IGEVA es compromet a enllestir, en un termini de tres anys des de la signatura del present acord i en tot cas abans de les properes eleccions sindicals de cada àmbit, el procés de disolució com a organització sindical. Les persones afiliades a IGEVA s'integraran en el sindicat sectorial corresponent d'Intersindical Valenciana en qualitat de persones afiliades, en igualtat de condicions amb la afiliació actual d'aquests sindicats.

Per la seua part, Intersindical Valenciana es compromet a impulsar la creació al seu si un Espai de Personal Interí, òrgan especial per a l'estudi, el debat i la formulació de propostes al voltant de la problemàtica específica del sector de personal interí. L'esmentat òrgan tindrà caràcter transversal, tot incloent a les persones afiliades a qualsevol dels sindicats que integren Intersindical Valenciana que s'hi vulguen sumar. Podrà estructurar-se en sectors integrats per l'afiliació de cadascun dels col·lectius professionals o administracions públiques. A més, Intersindical Valenciana es compromet a impulsar la creació d'un òrgan de similars característiques a les exposades en el paràgraf anterior al si de la Confederació Intersindical. Per la seua banda, IGEVA es compromet a dur a terme les gestions oportunes per a explicar l'abast i el contingut del present acord als diferents sindicats i associacions d'interins d'arreu de l'estat, per tal de facilitar la possible integració d'aquests en els diferents sindicats de la Confederació Intersindical. A més, Intersindical Valenciana i IGEVA acorden concórrer junts en les properes eleccions

sindicals del sector públic valencià. L'acord resta obert a la incorporació d'altres organitzacions sindicals, i té com objectius la defensa de l'Administració Pública, el reconeixement del treball que realitza el personal públic, la millora de les seues condicions laborals, econòmiques i professionals, la consolidació del treball temporal en els diferents sectors i administracions públiques, amb el reconeixement dels serveis prestats pel personal interí o temporal, així com la defensa dels mecanismes de millora d'ocupació i promoció del personal públic que permeta una veritable carrera professional i administrativa. També s'elaborarà un Document Programàtic, que serà l'instrument bàsic de treball en acció sindical i en la seua representació institucional davant de les administracions públiques en què treballa. A fi de concretar-lo i desenvolupar-ho, Intersindical Valenciana i IGEVA celebraran, com més prompte millor, unes jornades sobre funció pública, on debatren en profunditat tots els aspectes relatius als interessos dels empleats públics en la Generalitat Valenciana.

València, 11 de juny de 2008

**L'espai sindical alternatiu que volen Intersindical i CAT ha de ser una alternativa real al sindicalisme burocràtic**

**Intersindical Valenciana i IGEVA es comprometen a iniciar els respectius processos de discussió orgànica necessaris per a facilitar la construcció d'un nou referent sindical**

# ALLIPEBRE

## INTERSINDICAL se suma a la Concentració per a la despenalització de l'Avortament i en suport a les persones citades a declarar

Intersindical Valenciana, davant les actuacions judicials contra les persones que participaren en la campanya per a la despenalització de l'avortament, que han derivat en la seua imputació i declaració davant els jutjats, vol fer palés de nou el seu rebuig a aquestes actuacions judicials totalment discriminatòries, així com donar el suport a les persones que han estat citades a declarar. Així mateix, se suma a la concentració del dia 28 de maig a les 12 hores davant la Ciutat de la Justícia de València, dia en

que ha estat citada a declarar davant del jutge una d'aquestes dones, companya de la Generalitat Valenciana.

El sindicat ja va manifestar la gravetat d'aquest fet quan a finals del mes de febrer es va citar a declarar a la direcció general de Policia a dues dones signatàries del document d'autoinculpació, per ser la continuació a la campanya de criminalització a què s'està sotmetent a professionals i dones que continuen demanant la despenalització de l'avortament.

Intersindical Valenciana vol manifestar de nou la urgència que l'avortament isca del Codi Penal, reiterant-se en la seua reivindicació d'avortament lliure i gratuït com una decisió de les dones sobre la seua vida i el seu cos.

23 maig 2008



## Últim acte de la promoció interna per reconversió

La prova final de la Convocatòria 141/2004, grup C, Adm. General, torn promoció interna, conversió directa de places (curs selectiu), tindrà lloc el dia 5 de juliol (dissabte), a les 11:00 hores. Es tancarà així el darrer acte de la darrera convocatòria de promoció interna per reconversió de places en la Generalitat.

Si algun aspecte de la política de Funció Pública que han dut a terme els successius governs del Partit Popular en la Generalitat Valenciana ha tingut èxit, sens dubte és el de la reconversió de places. És cert que li va costar arrancar (les primeres convocatòries són de 1999), però ha aconseguit una gran unanimitat pel que fa a la oportunitat de convocar-les. I això, per dos motius principalment: augmentava de forma exponencial els llocs de promoció interna (per exemple, el grup C en 2008 només té 15 places per a promoció interna, front a les 1120 de 2004), i permetia derivar

totes les places vacants al torn lliure, amb la qual cosa un major nombre de persones podien ingressar en la Funció Pública, disminuint així la temporalitat.

Fins i tot, l'aspecte més discutit inicialment, que hi hagueren dues vies (oposició i concurs+curs selectiu), ha estat assumit majoritàriament amb naturalitat.

Això s'acaba. Per la voluntat del Govern actual, que no ha volgut ni sentir parlar de continuar. Per la voluntat dels sindicats que signaren l'Oferta Pública de 2008, que no solament no s'oposaren a la desaparició de la via de la reconversió, sinó que "comprengueren" les raons del Govern.

STAPV i CAT no signarem l'Oferta de 2008 per diverses raons; una de les principals, la inexistència de promoció interna per reconversió.

Dissabte, més de 500 companyes i companys s'examinen del curs selectiu d'accés al grup C d'Administració General. Los últimos de la reconversió. Sort!!

## Les Juntas de Personal actuen

La Junta de Personal de Servef hizo entrega por registro de entrada de 550 firmas para exigir mayor seguridad en las oficinas, dado los continuos problemas de amenazas, insultos, etc, a los que están sometidos a diario. En las 54 oficinas que se distribuyen por todo el País Valenciano, tan sólo hay vigilancia en un 25% de las mismas, casi todas ellas en la ciudad de Valencia. Los problemas y altercados se producen casi a diario, lo que genera un grave malestar entre los trabajadores. Desde principios de año a ahora ha habido un aumento de un 30% de solicitudes de desempleo, con lo

que es frecuente que hayan colas antes de la apertura de los centros. Esto genera algunas veces crispación entre los usuarios, pero la administración no da una respuesta adecuada, sino que son los trabajadores de las oficinas los que deben padecer este malestar.

De hecho, las plazas de las oficinas cuestan de cubrir y muchas de ellas están ocupadas por contratados, eventuales e interinos, ya que además de los problemas que tienen que padecer con los usuarios, no existe ningún tipo de incentivo para desempeñar estos especiales puestos de trabajo.



L'avaluació individual serà la mateixa que la de la seua unitat administrativa. Només podrà ser inferior quan hi haja una sanció per baix rendiment

STAPV-Iv considera que la figura de directiu públic no és necessària en absolut

L'accés diferenciat suposa aplicar al torn lliure la doble convocatòria aplicada a la promoció interna de la Generalitat des de 1999

## 1 maig: compromís de solidaritat

Un any més, Intersindical Valenciana va commemorar a les manifestacions de València, Alacant i Castelló el Dia de la Classe Treballadora, la jornada en què dones i homes recordem els milers de companys i companyes que arreu del món han estat i són perseguits, empresonats i assassinats per defensar els drets laborals, la llibertat, la justícia i la solidaritat. En el seu Manifest, compartit per CAT, IGEVA, AFID i COS, Intersindical va destacar que la privatització i el desmantellament del sector públic en benefici d'interessos privats deixa la ciutadania indefensa respecte a les

operacions especulatives que posen en perill serveis bàsics i amenaça seriosament l'educació i la sanitat. La lluita per la creació de llocs de treball estables, saludables i ben retribuïts, i l'eliminació de la discriminació salarial que afecta les dones enfront dels homes són bàsiques en la nostra lluita reivindicativa. Ara, quan ens anuncien temps de crisi, els qui s'han beneficiat tota la seua vida de l'esforç dels qui treballem dia a dia per fer front al pagament de la hipoteca o el lloguer, els exigim la seua responsabilitat en la gestació de la crisi.



# Revisa't la nòmina 2008



## Incorpora el complement específic modificat per l'Acord de 20 de febrer, de la Mesa Sectorial de la Funció Pública Valenciana (0,5% de la massa salarial)

L'Acord de la Mesa Sectorial de la Funció Pública Valenciana va signar el 20 de febrer de 2008 l'Acord de condicions de treball 2008-2011, també conegut com Acord de Legislatura. Entre d'altres coses, l'acord preveia l'increment del complement específic per a 2008 i 2009 per un import equivalent al 0,5% de la massa salarial.

El repartiment d'aquests diners s'ha fet de forma lineal, és a dir, assignant a cada complement específic la mateixa quantitat. La veritat és que la quantitat individual resultant no és massa elevada, 116,26€ anuals, o, el que és el mateix, 8,72€ mensuals i 5,81€ en les dues pagues extres.

Tot i que ja us vam informar de les taules retributives en la revista de març, hem cregut necessari reproduir tots els conceptes, amb la taula del complement específic revisada, per tal que pugueu vigilar si us estan pagant el que correspon.

## Ingressos

**Retribucions mensuals:** el sou, el complement de destí i el complement específic. A més, cal afegir-hi els triennis que cada persona tinga reconeguts i, quan hi haja, el complement de productivitat.

**Pagues extres (juny i desembre):** sou, triennis, complement de destí i dos terços (66,67%) del complement específic.

**Pagues compensatòries:** equivalen al 20% de l'import mensual del complement de destí.

**Retribucions anuals:** retribucions mensuals multiplicades per dotze mesos, més dues pagues extres i dues pagues compensatòries (març i setembre).

## Retribucions bàsiques (anual=12 mensualitats. 2 pagues extres per import d'una mensual)

antic grup	subgrup	SOU		triennis	
		anual	mensual	anual	mensual
A	A1	13.621,32	1.135,11	523,56	43,63
B	A2	11.560,44	963,37	419,04	34,92
C	C1	8.617,68	718,14	314,64	26,22
D	C2	7.046,40	587,20	210,24	17,52
E	Agrupacions professionals	6.433,08	536,09	157,80	13,15

## Altres conceptes retributius

grup	festivitat *	torns **	nocturnitat ***
A	43,12	73,27	37,89
B	32,60	57,03	30,83
C	28,53	40,75	25,38
D i E	24,44	24,44	21,92

\* per cada mòdul de 8 h. \*\*Per cada mes

\*\*\* Per cada mòdul de 8 h. fins al seté. A partir del 8é, 18,17

## Complement de destinació (anual=14 mensualitats)

nivell	anual	mensual	nivell	anual	mensual	nivell	anual	mensual
10	3.099,60	221,40	17	5.362,98	383,07	24	8.396,64	599,76
11	3.422,72	244,48	18	5.686,52	406,18	25	8.923,04	637,36
12	3.745,98	267,57	19	6.010,20	429,30	26	10.057,18	718,37
13	4.069,52	290,68	20	6.333,60	452,40	27	11.463,76	818,84
14	4.393,34	313,81	21	6.618,14	487,01	28	11.990,30	856,45
15	4.716,46	336,89	22	7.343,84	524,56	29	12.516,42	894,03
16	5.040,28	360,02	23	7.870,52	562,18	30	13.954,22	996,73

## Descomptes

Si es pertany a MUFACE, es descompten les quotes per a la mútua i per drets passius corresponents, segons el grup. Amb les pagues extres, el descompte és doble.

Si es pertany al Règim General de la Seguretat Social, la quota que correspon, segons la contingència (veure quadre).

## Quota Muface i Mugeju i Drets Passius

Muface	Quota mensual	Drets passius
Grup A	45,25	103,35
Grup B	35,61	81,34
Grup C	27,35	62,47
Grup D	21,64	49,43
Grup E	18,45	42,14

## Règim general de la Seguretat Social

### Bases de cotització

Grup	Base mensual		Base diària	
	mínima	màxima	mínima	màxima
1	977,70	3074,10	32,59	102,47
2	810,90	3074,10	27,03	102,47
3	705,30	3074,10	23,51	102,47
4-11	700,20	3074,10	23,34	102,47

### Tipus de cotització (en %)

Concepte	Empresa	Treballador/a	Total
Contingències comunes i hores extres	23,60	4,70	28,30
Desocupació:			
- Tipus general	6,00	1,55*	7,55
- Contracte de duració determinada a temps complet	6,70	1,60	8,30
- Contracte de duració determinada a temps parcial	7,70	1,60	9,30
FOGASA	0,40	----	0,40
Formació professional	0,60	0,10	0,70

\* Personal laboral i personal funcionarial interí

## Complement compensatori (import a cobrar en març i setembre)

nivell	import	nivell	import	nivell	import	nivell	import	nivell	import
10	44,28	15	67,38	19	85,86	23	112,44	27	163,77
11	48,90	16	72,00	20	90,48	24	119,95	28	171,29
12	53,51	17	76,61	21	97,40	25	127,47	29	178,81
13	58,14	18	81,24	22	104,91	26	143,67	30	199,35
14	62,76								

## Complement específic (anual=12 mensualitats + 2 extres)

	anual	mensual	una extra		anual	mensual	una extra
E004	3.946,02	295,95	197,31	E030	8.487,64	636,57	424,40
E005	4.212,82	315,96	210,65	E031	8.847,24	663,54	442,38
E006	4.379,22	328,44	218,97	E032	9.115,50	683,66	455,79
E007	4.476,82	335,76	223,85	E033	9.290,18	696,76	464,53
E008	4.589,62	344,22	229,49	E034	9.477,90	710,84	473,91
E009	4.708,02	353,10	235,41	E035	9.992,70	749,45	499,65
E010	4.902,68	367,70	245,14	E036	10.873,52	815,51	543,70
E011	5.171,22	387,84	258,57	E037	11.284,32	846,32	564,24
E012	5.376,96	403,27	268,86	E038	11.682,18	876,16	584,13
E013	5.511,48	413,36	275,58	E039	12.195,12	914,63	609,78
E014	5.621,48	421,61	281,08	E040	12.722,18	954,16	636,13
E015	5.843,36	438,25	292,18	E041	12.886,46	966,48	644,35
E016	5.999,08	449,93	299,96	E042	13.469,92	1.010,24	673,52
E017	6.131,10	459,83	306,57	E043	14.128,60	1.059,64	706,46
E018	6.347,50	476,06	317,39	E044	14.336,86	1.075,26	716,87
E019	6.445,10	483,38	322,27	E045	15.276,46	1.145,73	763,85
E020	6.654,56	499,09	332,74	E046	17.082,74	1.281,20	854,17
E021	6.924,70	519,35	346,25	E047	17.777,82	1.333,33	888,93
E022	7.102,70	532,70	355,15	E048	19.289,02	1.446,67	964,49
E023	7.295,90	547,19	364,81	E049	19.755,30	1.481,64	987,81
E024	7.451,90	558,89	372,61	E050	20.920,36	1.569,02	1.046,06
E025	7.597,10	569,78	379,87	Directors Generals			
E026	7.813,50	586,01	390,69	A30C	32.355,24	2.696,27	---
E027	7.915,50	593,66	395,79	Secretaris Autònoms			
E028	8.017,76	601,33	400,90	A30S	34.874,18	2.906,18	---
E029	8.214,44	616,08	410,74				

## DATES DE TANCAMENT DE NÒMINA (T) I DE COBRAMENT (C)

	gener	febrer	març	abril	maig	juny	juliol	agost	setembre	octubre	novembre	desembre
T	18	18	10	18	19	13	18	18	17	17	17	12
C	28	26	26	28	27	23	28	26	25	27	25	22

## Més de 26.000 persones es desplacen cada dia per treballar

# Intersindical exigeix un canvi en les condicions que produeixen inseguretat laboral

La modificació del marc global i les condicions laborals del personal itinerant ha estat la prioritat sindical en els darrers anys. Aquest personal, funcionari, laboral o estatutari, per al desenvolupament del seu treball o bé utilitza vehicle,

plica, en part, per l'augment del nombre total de treballadors i treballadores. Ara bé, malgrat el descens dels accidents greus, hi ha 43 persones que van perdre la vida.

En el sector dels serveis va ha-

borals que els perjudiquen. No només els qui han d'usar vehicle propi, sinó també els qui condueixen un vehicle oficial.

Segons les estimacions de la Intersindical Valenciana es tracta de 14.800 persones que utilitzen el

demonstra que la indemnització per quilometratge que s'està pagant, en aplicació del Decret 24/97, està molt lluny de les despeses reals. El sindicat denuncia el fet que les indemnitzacions no s'hagen actualitzat des de 1997 i insisteix que, com

a efectuar desplaçament en comissió de serveis.

En la nostra proposta, el cost que s'hauria de pagar es calcula en funció de les despeses reals: amortització, despeses per revisions periòdiques, pneumàtics, reparacions de peces, combustible, impostor, i les assegurances per a les reparacions en cas d'accident.

En definitiva, la Generalitat està pagant a 0,15 €/km (25 ptes.) i ja en 2002 demanàvem 0,27€ (km (45,3 ptes.). El Sindicat reclama en els presupostos per a 2008 la desviació de l'IPC des de llavors, un 17,7% més. Per tant, avui la Generalitat hauria de pagar 0,32€/km (53,2 ptes.).

Pel que fa a la petició d'augmentar el preu de totes les indemnitzacions i, en resum, augmentar el preu de la indemnització per km, el Govern Valencià només ha de mirar que paga l'Estat i en altres comunitats. (Vegeu Quadre 3)

Si s'aplica l'IPC des de la data del decret basc —juny 2006— fins hui, un 3,6%, les quantitats pagades pel govern basc arriben a 0,317, pràcticament en els mateixos paràmetres dels nostres càlculs, respecte als aspectes econòmics.

### QUADRE 1. ACCIDENTS "IN ITINERE" A LA COMUNITAT VALENCIANA

Dades absolutes i proporcionals respecte al total d'accidents laborals 1999-2002

TIPOLOGIA	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
LLEUS	7.403	6,61	8.189	6,99	8.717	7,68	8.309	7,86	7.622	7,76	8.861	9,17	9.921	10,21	10.158	10,67
GREUS	225	22	276	26,82	237	21,98	261	24,25	231	21,96	259	26,10	246	26,65	250	28,83
MORTALS	49	50	43	38,73	39	41,48	33	31,13	34	28,56	32	43,24	28	27,72	44	43,56
TOTALS	7.677	6,78	8.508	7,19	8.993	7,84	8.603	8,05	7.887		9.152	9,37	10.195	10,39	10.452	10,87

Elaboració pròpia, sobre la base de les dades que ens aporta la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral.

### QUADRE 2. DADES ANUALS D'ACCIDENTALITAT

Dades anuals d'accidents en 2005

TOTAL	9.921	+8,8	665,9	+4,70
GREUS	246	-4,3	16,5	-7,80
MORTALS	28	-6,7	1,9	-9,50

Dades anuals d'accidents en 2006

TOTAL	10.090	+1,7	642,5	-3,5
GREUS	240	-2,4	15,3	-7,3
MORTALS	43	+53,6	+2,7	+42,1

Elaboració pròpia, sobre la base de les dades que ens aporta la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral.

propi o oficial, o bé cobra les indemnitzacions de quilometratge, dietes de manutenció i de pernoctació, transports, etc. regulades pel Decret 24/1997, o ambdues coses.

La modificació del Decret 24/1997, ha estat una exigència permanent de la Intersindical Valenciana, que considera que s'ha de superar l'actual situació de perjudicació econòmic i d'inseguretat laboral per als treballadors i treballadores.

Amb la posada en marxa de la *II Campanya Pengem les claus?*, Intersindical Valenciana reprèn les reivindicacions de les anteriors campanyes, en 2002 i en 2005, i les actualitza, amb la intenció de fer un pas més en aquesta reivindicació permanent.

### Els arguments per a exigir la modificació del decret

#### 1. Augment constant dels accidents in itinere

Aquest tipus d'accident suposa un 10,87% del conjunt d'accidents laborals, i representa un 28,83% dels accidents greus i el 43,56% dels accidents mortals. (Vegeu Quadre 1)

2. Una evolució irregular i inacceptable dels accidents mortals, especialment en el sector dels serveis (Vegeu Quadre 2)

Hi ha una tendència a la disminució en el percentatge d'accidents, notícia que si bé és positiva, s'ex-

ver-hi 22 accidents mortals, amb una augment del 100% respecte a l'any passat. L'índex d'incidència és del 2,2, amb un creixement del 83,3% el que més ha augmentat en termes absoluts.

#### La integració dels plans de prevenció

Intersindical Valenciana considera

vehicle de forma habitual i al voltant d'11.190 que ho fan de forma esporàdica.

La Intersindical Valenciana explica que "el treball no pot ser una amenaça permanent per a qui ha de conduir" i exigeix que s'estudien trajectes més segurs, que es revisen les comissions de servei, i que es con-

a conseqüència d'això, l'Administració transfereix, sense cap escrúpols, les despeses del servei als treballadors. El sindicat insisteix que "no hi ha voluntat política per a resoldre el tema". La Llei de Prevenció de Riscos Laborals és el marc legal i efectiu de les reivindicacions que el sindicat presenta com a conclusió del seu estudi.

### QUADRE 3

Preu per quilòmetre	Govern	Data d'aplicació	Disposició
38 ptes. 0,228 €	Generalitat de Catalunya	1988 (actualitzat)	Decret 337/88, de 17 d'octubre (DOGC núm. 1076, de 2-12-1988)
31,61 ptes. 0,19 €	Estat espanyol	2005 (revisió anual)	Ordre EHA/3770/2005, de 1 de desembre (BOE núm. 289, de 3-12-2005)
48,25 ptes. 0,29 €	Govern Basc	2006 (tercera actualització; les anteriors en 1993 i 2000)	Decret 121/2006, de 13 de juny (BOPV núm. 2006122-28/06/2006)

imprescindible integrar en els plans de prevenció del riscs laborals, un pla de xoc per a reduir els riscs derivats del desplaçament de més de 26.000 treballadors i treballadores de la Generalitat Valenciana.

El personal al servei de la Generalitat de tots els sectors —sanitat, educació i administració pública— que ha de desplaçar-se per exercir les seues funcions està suportant unes condicions la-

creten les exigències d'un lloc de treball, pel que fa a la disposició per a usar el propi carnet de conduir.

#### La "subvenció" a l'Administració

El sindicat creu que l'Administració ha de pagar les despeses reals que suporta qui utilitza vehicle propi per a treballar.

La Intersindical Valenciana ha presentat a la Generalitat Valenciana un estudi tècnic en el qual es

A <http://www.intersindical.org/ste/pv/detotes/pengemclaus.htm> es pot consultar el document complet. L'estudi tècnic del sindicat demostra que hi ha inseguretat en els desplaçaments i que el Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Govern Valencià, sobre indemnitzacions per raó del serveis està totalment obsolet. Ho hem exemplificat amb un càlcul: el que paga la Generalitat per km als funcionaris que han d'utilitzar el seu vehicle particular per

## Les reivindicacions del sindicat

- Augment de 0,3204 € en totes les indemnitzacions per raó del servei, de forma que s'ajusten al cost real. Fins ara la diferència en les despeses les cobreixen amb els seus diners els treballadors i els treballadores.
- Nou decret sobre indemnitzacions que millore el Decret 24/1997 en la seua regulació i aplicació. S'han d'establir unes condicions laborals i jurídiques segures.
- Pla de Xoc que elimine o reduísca al màxim el nombre d'accidents in itinere. Participació dels treballadors i treballadores en els comitès de seguretat i salut laboral, i en les diferents comissions sectorials. La Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral de la Generalitat Valenciana, que no es reuneix legalment hauria d'abordar aquesta qüestió.

**És prioritària la reunió dels òrgans de participació legalment establits en el Decret 123/2001 de la Generalitat Valenciana per concretar una proposta i traslladar-la a la Mesa General de la Funció Pública**

## FENT CAMÍ

## EN PANTALLA



## Fora de la llar, fora de la llei

Begoña Siles Ojeda

**Cobardes**

Direcció i guió: José Corbacho, Juan Cruz.  
 Repartiment: Eduardo Espinilla, Eduardo Garé, Ariadna Gaya Lluís Homar, Elvira Mínguez, Paz Padilla, Antonio de la Torre, Javier Bódalo. Fotografia: David Omedes.  
 Gènere: Drama. Espanya 2008.

Els títols de les pel·lícules en defineixen l'essència. En *Cobardes* el tema central és l'assetjament escolar o *bullying*, però, a més, la covardia. Si no, ¿per què aquest títol? ¿Qui són els covards? Sembla que són, d'una banda, els escolars adolescents: el grup d'assetjadors, amb Gabi al capdavant, i l'acorralat adolescent Guille, el pastanaga, al costat de l'amiga de Guille. I, de l'altra, els adults: els pares, l'amo del restaurant, els mestres, els psicòlegs. Tots condemnats a patir i resoldre un problema d'assetjament escolar. ¿I com posiciona la trama de *Cobardes* els adults respecte al problema de l'assetjament escolar? Em pregunte pels adults, ja que a ells se'ls suposa el saber de l'experiència per a assumir la responsabilitat d'abordar i resoldre el problema.

En l'espai familiar, el *bullying* mostra la impotència per a actuar, la incomunicació, el silenci, la por de perdre la família, els fills. A l'escola, l'assetjament mostra una impotència que es trasllueix en una retirada per part dels mestres, i una falta de saber per a llegir el silenci de Guille o la manipulació lacrimògena de Gabi, per part dels psicòlegs.

Per tant, als adults d'aquests dos àmbits no se'ls atorga cap credibilitat de saber, perquè els adolescents implicats confien en ells. De tal manera, que tant l'acorralat com l'assetjador només responen amb la mentida i el silenci a les seues preguntes.

A *Cobardes*, però, hi ha Chape, l'amo de restaurant al qual se li atorga tota la credibilitat. És, tot i que la trama ens mostrarà una altra cara ben distinta del personatge, l'únic home representat amb una mirada capaç d'observar més enllà del seu narcisisme. La seua paraula és l'única que, en no atabalar-se per la por de la vida, pot oferir una solució.

Els dos adolescents centrals, l'acorralat i l'assetjador, s'identifiquen amb un mateix sentir: veure com els seus pares són silenciats fins a la humiliació pels seus caps, el laboral i el polític. I en vista d'això, l'únic que fan els joves és abaixar el cap. ¿Com poden confiar en els seus pares?

Hi ha un sentiment clarament perceptible en l'assetjament: la por. De fet, un dels joves ho sap i ho diu. Així doncs, només els queda cercar la resposta al problema fora de la llar. I paradoxalment, la resposta arribarà de la mà d'un personatge situat fora de la llei. Per això *Cobardes* només pot acabar amb un intercanvi de papers entre els dos personatges centrals. Un cercle tancat, sense futur.

## ENXARXATS

Joan Cortés



## Navega però amb seguretat

<http://www.portaldelmenor.es/>

L'objectiu és oferir una navegació segura i de qualitat, tant a través del portal com mitjançant els enllaços inclosos. També ofereix a l'alumnat nombrosos i diversos recursos educatius, així com línies d'ajuda i atenció per a afrontar situacions quotidianes de la seua vida escolar.



## Responsabilitat social corporativa

[http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad\\_social\\_corporativa](http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa)

Sovint es parla d'ètica social davant un fenomen protagonitzat pel algun col·lectiu humà. Les empreses també són col·lectius humans, amb una evolució i unes estratègies que han d'inspirar-se en l'ètica per molt allunyades que estiguen de la seua metròpoli.



## La pau, entrem en matèria

<http://www.fundacioperlapau.org/recursos/>

La fundació de Pau treballa per a la instauració progressiva d'una cultura de pau. Realitza habitualment tallers educatius adreçats a xiquets i xiquetes, a joves i a adults. En aquesta pàgina s'hi ofereix un nou material pedagògic dirigit especialment als docents i als centres educatius.



## El dolor de la tragèdia

<http://asociacionvictimasmetro.blogspot.com>

El 3 de juliol de 2006, 43 persones van deixar la vida en l'accident del metro de València. Ara, un documental titulat *Después de las ausencias* (<http://es.youtube.com/watch?v=x6z-60vaCzw->) fa la crònica de la lluita per restituir la dignitat de les víctimes.

## NATURA VALENCIANA

## L'api

Joan V. Pérez Albero



L'api (*Apium graveolens*), com el julivert o el fenoll, és una hortalissa de la família de les umbel·líferes. És molt coneguda i va ser utilitzada pels egipcis, grecs i romans, encara que al principi com a planta aromàtica. La forta olor de l'api silvestre es va associar en l'antiguitat amb el culte als morts, tal vegada per això les tombes dels difunts grecs es cobrien amb garlandes d'api i entre els ornamentals de les mòmies egípcies també s'ha trobat aquesta planta.

El seu aprofitament culinari i medicinal comença quan el metge grec Hipòcrates (s. V aC) destaca les seues propietats diürètiques. És en l'edat mitjana quan s'estén el seu ús per les seues propietats medicinals i, actualment es conrea en les regions temperades de tot el món.

La planta silvestre s'assembla bastant al julivert, les seues fulles són compostes, molt dividides i molt aromàtiques. Les flors apareixen en umbel·les i són de color blanc verdós. L'api conreat presenta fulles molt més amples i amb foliols menys dividits.

El seu percentatge en aigua és de vora el 95% i sols aporta a la dieta 16 calories per cada 100 grams. Si a aquestes propietats afegim les diürètiques, l'api és un dels vegetals més lleugers, especialment indicat per a les persones que vulguen perdre pes, ja que coadjuva a eliminar el "material sobrant" de l'organisme.

A més, és ric en olis essencials amb marcades propietats antibacterianes, la qual cosa ajuda a combatre les infeccions dels renyons. En amanides d'api cru està especialment indicat per a les malalties de tipus reumàtic i la gota. Pot ser molt útil per als malalts de fetge, atés que, com que ajuda a eliminar toxines, descarreguen aquest òrgan que no ha de realitzar tant de treball per depurar la sang.

També hi ha qui el considera un aliment molt adequat per al bon manteniment de les relacions sexuals, puix els atorga propietats afrodisíacques: augmenta el desig sexual i incrementa la potència sexual facilitant l'erecció del penis.

## ESCRIT AHIR



### Les edicions de la Diputació durant la postguerra

Ferran Pastor i Belda

Comentant amb l'amic Cèsar Ferrandis com reblar la informació que ens ha oferit ací mateix sobre els anys difícils, acordarem aquest reconeixement a la Diputació de València. El 1947 la Diputació Provincial de València creava la institució *Alfonso el Magnánimo*, un centre d'estudis "regional" semblant a d'altres de fundats durant la postguerra. Val a dir que la nostra corporació provincial tenia ja una certa experiència com a promotora d'institucions culturals. En el seu haver figuraven la fundació del *Centro de Cultura Valenciana* (1915), el Servei d'Investigació Prehistòrica (durant la dictadura de Primo de Rivera) i l'Institut d'Estudis Valencians durant la guerra. Entre els prohoms que feren realitat l'*Alfonso el Magnánimo* cal qualificar de providencial Arturo Zabala, arxiver bibliotecari de la Diputació, professor universitari i amic de Sanchis Guarnier.

Les bones relacions de Zabala amb el valencianisme cultural dels anys 30 expliquen la constància que va aplicar la Diputació en l'edició de publicacions en català. Dues col·leccions insígnia, *Murta* i la *Biblioteca de Filologia* proveïen els lectors cultes de reedicions, novetats literàries i estudis històrics i filològics, com ara *Les llunyanes suggestives*, d'Ernest Martínez Ferrando (1952), o *Els parlars romànics de València i Mallorca anteriors a la Reconquesta* (1961), de Sanchis Guarnier. Fuster i Casp també estaven representats en aquestes col·leccions. Per cert, aquesta diputació franquista també editava en els anys cinquanta autors de la resta del domini lingüístic, com ara *Tríptic de la Fidelitat* (1950), de Josep Maria López Picó, o *Vacances pagades* (1959), de Pere Quart, premiat amb l'Ausiàs Marc de Gandia.

Pel que fa a les publicacions periòdiques mai es valorarà prou el que va significar per a la continuïtat dels estudis literaris i filològics en valencià la *Revista Valenciana de Filologia*, que començà el 1951 sota la direcció del mateix Zabala. Durant tres dècades publicà articles, estudis i ressenyes de totes les primeres espases de la nostra cultura, en català i castellà: Martí de Riquer, Josep Maria de Casacuberta, Pere Bohigas, Miquel Dolç, Almela i Vives, Sanchis Guarnier, Joan Fuster, Josep Giner...

Acabem aquest reconeixement a aquella illa de cultura institucional amb el Premi València de Literatura-Poesia de la Diputació, un guardó que descobrí i consolidà un bon grapat de poetes, Rodríguez Bernabeu, Bru i Vidal i Estellés, entre d'altres.

## ESCRIT AVUI



### Rondalles valencianes

Josep Franco. Dibuixos: Enric Solbes Bromera. Alzira 2008. 128 pàgs.

Les rondalles, a més d'entretindre'ns, ens transmeten els valors, les creences i els costums d'altres generacions. Aquesta acurada edició il·lustrada recopila nou de les més populars de la tradició oral valenciana, entre les quals hi ha *L'home del sac* o *El sabater i el dimoni*.



### Les nostres paraules

Eugeni S. Reig  
AVL. València 2008. 259 pàgs.

L'autor recupera de l'abandó unes tres-centes unitats lèxiques i fraseològiques contextualitzades amb exemples. Reig, alcoià i autor també de *El valencià en perill d'extinció*, presenta l'última mostra del seu treball incansable per la recuperació de l'idioma.



### Les normes de Castelló. L'interès per la llengua dels valencians al segle XX

Josep Daniel Climent  
Acadèmia Valenciana de la Llengua. València 2007. 488 pàgs.

Aproximació a la realitat viscuda pels escriptors valencians amb l'aprovació de les normes ortogràfiques de 1932, una magnífica iniciativa de dignificació de l'idioma i referència indefugible per a la tasca de recuperació dels drets i les institucions d'autogovern.



### Las TIC para la igualdad. Nuevas tecnologías y atención a la diversidad

J. Cabero, i altres (coords.)  
MAD. Alcalá de Guadaíra 2007

Les Tecnologies de la Informació i la Comunicació poden ser un recurs per al desenvolupament integral i professional de les persones amb discapacitats. És la tesi central d'aquest treball pioner i d'orientació pràctica i compromesa amb l'atenció a la diversitat.



### Aprender de la pérdida. Una guía para afrontar el duelo

Robert A. Neimeyer  
Paidós. Barcelona 2007. 280 pàgs.

Per als docents que intenten ajudar les persones que han patit alguna pèrdua, aquest llibre planteja el dol com un procés actiu de "reconstrucció de significat" i de transformació, i ajuda a mobilitzar els recursos personals i socials per a pal·liar el dolor.



### L'Espill, núm. 26 (revista fundada per Joan Fuster) Pensar en català avui

Universitat de València/Tres i Quatre. València 2007. 180 pàgs.

Panoràmica de textos amb la voluntat de donar una mirada pròpia al pensament català actual. Malgrat l'escassa articulació del propi marc cultural i del pes de la cultura dominant els treballs constaten un conjunt obert de possibilitats en distints camps de coneixement.



### La ciutat de València. Obra completa I. Volum 1

Manuel Sanchis Guarnier  
Tres i Quatre. València 2007

Aquest volum, que obri l'edició dels sis toms de l'obra completa de l'insigne intel·lectual valencià, abraça el marc geogràfic i humà del País Valencià. L'obra, dirigida per Antoni Ferrando, representa ja una referència per a lingüistes i interessats en general.



### Comunicando paz

María del Carmen Gascón  
Ed. Popular. Madrid 2008. 192 pàgs.

Estudi sobre el tractament pels mitjans de comunicació dels conflictes bèl·lics i els que contenen violència directa. Des de la cultura de pau, es presenten activitats derivades de les premisses de Johan Galtung, potser el principal referent teòric d'aquests estudis.



### Afilar el lapicero. Guía de redacción para profesionales

Daniel Cassany  
Anagrama. Barcelona 2007. 173 pàgs.

Ja fa temps que l'autor va començar a divulgar recomanacions sobre bones pràctiques escriptores. Ara es dirigeix a persones iniciades per a ensenyar-los com poden esmolrar encara més el llapis. Són criteris útils per a escriure amb més qualitat comunicativa.

# Les treballadores i els treballadors no han provocat la crisi: no tenen per què pagar-la



**Clàusula de revisió salarial**  
**No als retalls de prestacions socials**  
**No al tancament d'empreses**  
**Més i millors Serveis Públics**



La crisi que estem patint no ha estat causada ni per les treballadores i treballadors ni pels sectors socials més desfavorits de la societat. L'actual model econòmic ens ha portat a aquesta situació. Una situació que és més greu al nostre país. La falta d'inversions en els sectors productius tradicionals, en la recerca i el desenvolupament, en nous jaciments d'ocupació i la persistència en potenciar tan sols la construcció i el turisme són algunes de les causes per les quals es trobem en una situació més greu que altres països d'Europa o de l'Estat espanyol. La política de concertació social que s'ha posat en marxa a través del PAVACE (Pacte Valencià per l'Ocupació) tampoc ha servit per evitar-la, al contrari ha estat un xec en blanc per als governs espanyol i valencià.

Davant de cada crisi econòmica, sempre s'alcen veus que demanen una major flexibilitat en el mercat laboral, és a dir poder acomiadar les treballadores i treballadors sense cost per les empreses. També es demana la reducció de les prestacions socials: pensions, prestació per desocupació, llei de dependència.... Doncs bé, nosaltres ens hi oposem. No anem a acceptar cap retall en les prestacions socials.

Durant els darrers anys ha existit una política de contenció dels salaris de les treballadores i treballadors mentre el benefici empresarial augmentava dia rere dia. En els darrers trenta anys el percentatge de les rendes salarials en el PIB ha baixat considerablement. No ha estat així pel que fa als guanys de les empreses i dels bancs. El poder adquisitiu

s'ha vist reduït i l'IPC es dispara molt per damunt de les previsions oficials. Per evitar aquesta situació cal garantir la clàusula de revisió salarial en tots els convenis col·lectius i la seua aplicació real al personal del sector públic i un augment salarial que compense les constants pèrdues de poder adquisitiu.

A més, cal assegurar el funcionament i la millora dels serveis públics: educació, sanitat, benestar social... Són una garantia per evitar les desigualtats socials, per assegurar la prestació de serveis als sectors amb menys recursos econòmics i per afavorir la cohesió social, així com l'integració de les persones nouvingudes. Però els serveis públics han de ser de titularitat pública. Les privatitzacions, les externalitzacions i els mecanismes de gestió privada no garanteixen una prestació universal i gratuïta, només garanteixen el benefici empresarial. Exigim més i millors serveis públics a l'abast del conjunt de la ciutadania.

Tampoc podem estar d'acord amb les directives europees del temps de treball ni del retorn de les persones immigrants. Les dues normes suposen un retrocés en els drets socials, laborals i humans de les persones que viuen i treballen a Europa. A més, són una mostra evident de les fórmules de presa de decisions de les institucions comunitàries, ni democràtiques, ni participatives i més submisses a les pressions de les patronals globals.

La directiva adoptada pels ministres de treball de la Unió Europea que possibilitaria l'ampliació de la jornada laboral de les treballadores i treballadors europeus fins a les 65 hores no pot ser considerada sinó com una brutal agressió contra el conjunt dels treballadors i treballadores.

Aquesta Directiva és la manifestació més clara de l'aplicació del Tractat per a la Unió

Europea. La seua orientació conservadora i neoliberal es posa al servei del mercat i dels interessos de les grans multinacionals, grups econòmics i financers. Condemna els treballadors i treballadores europeus a increments de jornada, noves formes de precarietat i noves formes de flexibilitat laboral.

La reducció de la jornada laboral ha estat una reivindicació històrica del moviment obrer i un triomf de les forces del treball sobre el capital, a qui li ha arrabassat part de l'excedent empresarial a través de la reducció del temps de treball. De plena vigència hui en el nostre país amb l'exigència de la implantació de les 35 hores, sense reducció salarial.

Per fer front a aquestes polítiques és necessària la mobilització de les treballadores i treballadors i del conjunt de la societat. No podem restar impassius davant de les agressions que estem patint. Treballarem per buscar la convergència amb altres sindicats i organitzacions per generar espais de treball unitari que possibiliten unes mobilitzacions amples per avançar en la millora de les condicions laborals, socials i econòmiques de les treballadores i treballadors.

**La política de concertació social que s'ha posat en marxa a través del PAVACE no ha servit per evitar la crisi, al contrari ha estat un xec en blanc per als governs espanyol i valencià**

**Cal assegurar el funcionament i la millora dels serveis públics: educació, sanitat, benestar social... Són una garantia per evitar les desigualtats socials, per assegurar la prestació de serveis als sectors amb menys recursos econòmics i per afavorir la cohesió social, així com la integració de les persones nouvingudes**