

Allioli



ARXIU

## Ha fracassat el pla d'estabilitat?

### Hi ha desacords sobre les bondats del polèmic pla

Èxit o fracàs? Depèn del color del vidre amb què es mire. Segurament, mai no deu haver estat més ben aplicada aquesta dita. Si fem cas del que diuen uns i altres sobre l'execució del Pla d'Estabilitat, l'única conclusió que se'n trau és que tot està ben embolicat. Això, o que primen els interessos i els prejudis -les postures prèvies- abans que l'anàlisi mínimament rigorosa.

Per a la Conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques, tot està sorgint d'allò més bé: s'han complert els compromisos de convocatòria abans de finalitzar el

2006 -dos mesos abans del terme del termini- i, mal que bé, alguns processos selectius ja han acabat.

En canvi, en la part sindical es dona la paradoxa que les organitzacions que donen suport al Pla d'Estabilitat ara diuen que ha fracassat: UGT se'n va desmarcar des de primera hora, perquè no assegurava l'objectiu de disminuir la precarietat -cosa que ja va dir STAPV-Iv en veure les places que es treien en l'Oferta de 2004-. Pel que fa a CSIF, se n'ha despenjat demanant una "lleï de punt final" per als interins. En ambdós

casos, reneguen del Pla d'Estabilitat. Quant a IGEVA cal dir que no se n'ha desmarcat, tot i que la seua proposta de reedició del pla fa palés que el troba insatisfactori i insuficient.

Així les coses, l'única organització que considera que és un èxit és CCOO, que continua manifestant la seua oposició al text.

Per la seua banda, STAPV-Iv aposta per la superació d'aquest pla, que ha aportat solucions, però també divisió i enfrontament entre les empleades i els empleats de la Generalitat.

> 4 i 5

> 6 i 7

#### Juzgados de paz (II): competencias

Estudio sobre les competències de la jurisdicció de paz, que destaca per el alto índice de litigiosidad

> 9

#### Carta a les educadores i els educadors

El manifest signat pel 85% de la plantilla trau a la llum un col·lectiu amagat.

> 10

#### Retribucions per a 2007: nova pèrdua de poder adquisitiu

La nova Mesa General pacta el mateix de sempre.

> 11

#### Modificada la llei de representació del personal de les Administracions Públiques

> 12

#### Un 0,3% és important?

Comparativa entre l'evolució d'un 0,3% del salari en un pla de pensions o en la nòmina durant deu anys.

## TRIBUNA OBERTA

**Un claro déficit democrático**

Liv Ingrid Ostbye Roggen



La ley 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica la ley 9/1987, determina la competencia en materia de participación de los empleados públicos sobre sus condiciones de trabajo y su derecho a la negociación colectiva. La representatividad de los sindicatos se establece tras las correspondientes elecciones sindicales una vez proclamados los resultados obtenidos por las distintas organizaciones en los diferentes ámbitos.

Tras las elecciones sindicales se constituye una mesa general de negociación para negociar las condiciones de trabajo que afecten al conjunto de los empleados públicos y distintas mesas sectoriales para negociar condiciones específicas de distintos colectivos, personal de Justicia en la mesa sectorial de la Conselleria de Justicia, Interior y de Administraciones Públicas; personal sanitario en la mesa sectorial de la Conselleria de Sanidad, y personal docente en la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte. La legitimación para negociar en representación de los empleados públicos en la mesa general, por una parte, y en las mesas sectoriales, por otra, se reconoce a las organizaciones sindicales acorde con los resultados electorales correspondientes en el ámbito autonómico cuando la negociación se realiza en la Comunitat Valenciana. Así mismo, se tienen en cuenta las organizaciones sindicales que hayan obtenido un grado de representación que les concede la ley y que les da derecho a ser miembros de las mesas de negociación.

En este contexto, hay que analizar la reactivación reciente (3 y 29 de agosto) de la mesa de diálogo social del Plan Valenciano para el Crecimiento y el Empleo (Pavace) y próximas convocatorias. La Conselleria de Economía y Hacienda ha llamado a determinados sindicatos a negociar fuera del ámbito normativo, y lo hace para negociar con sindicatos que no representan a la mayoría de los empleados públicos.

### ¿Es democrático tener en cuenta únicamente a sindicatos que no representan a la mayoría de los empleados públicos cuando hay una ley que regula y garantiza la negociación colectiva?

Reactiva Pavace después de haber prácticamente bloqueado un acuerdo con la Conselleria de Justicia, Interior y Administraciones Públicas recientemente, como una maniobra e incluso como un pulso interno en el Gobierno valenciano.

Si, de hecho, hubiese voluntad política para negociar las condiciones laborales de los empleados públicos de acuerdo con el marco legal vigen-

te, lo lógico sería haber convocado la mesa general de negociación que determina las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos, mesa de negociación que tiene competencias reales para mejorar o modificar condiciones de trabajo que afecten al conjunto de los mismos.

### La Conselleria de Economía y Hacienda reactiva el PAVACE después de haber prácticamente bloqueado un acuerdo con la Conselleria de Justicia, Interior y Administraciones Públicas como un pulso interno en el Gobierno valenciano

Así mismo, hay que resaltar que por algún motivo se convoca a determinados sindicatos que únicamente representan al 49% de la mesa general y, sin embargo, no se convoca a las organizaciones sindicales que representan el 51%, tales como Intersindical Valenciana, CSI-CSIF y Cemsatse. Es una extraña maniobra, por una parte se extrae la negociación colectiva fuera de su ámbito y, por otra, se tiene en cuenta únicamente a sindicatos que no representan la mayoría de los empleados públicos. ¿Es este escenario un modelo de transparencia en la negociación colectiva que garantiza los derechos de participación en la determinación de nuestras condiciones de trabajo? ¿Es democrático utilizar estos métodos cuando hay una ley que regula y garantiza la negociación colectiva?

Este escenario se podría analizar de acuerdo con alternativas posibles de interpretación diferenciadas. Por una parte, se pretende descafeinar o dejar sin contenidos de negociación a la mesa general y, por otra, no se tiene en cuenta a las organizaciones que representan a la mayoría de los empleados públicos al no convocar a los sindicatos que representan dicha mayoría. Es, así mismo, un pulso interno del Gobierno valenciano restando poder a la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas. En esta telaraña de posibilidades sólo un tema queda plasmado de manera evidente, la sustracción de temas de negociación de la mesa general de negociación apunta hacia un claro intento de manejo de la negociación colectiva y señala, si se lleva a cabo fuera de los órganos competentes, un claro déficit democrático con un modelo que pretende reducir derechos de participación y determinación de condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Profesora de la EOI de València (STEPV-IV)

## A LA VORA DEL RIU MARE

**Ineficàcia i ineficiència**

Ferran Sleres



Sóc dels que crec que les lleis es dicten per complir-se i no per realitzar unes declaracions d'intencions que queden molt bé, però que cauen en l'oblit quan cal aplicar-les. Si fem el que diu la llei, almenys sabrem a què atènyer-nos, tant els ciutadans com l'administració, i desterrarem d'aquest món l'arbitrarietat, la discrecionalitat i la inseguretat jurídica. No parle només de les normes concretes que les lleis estableixen, sinó també les declaracions de principis que fa la mateixa administració.

L'article 3 de la llei de procediment administratiu regula els principis generals de l'actuació administrativa. En el punt 1 consagra, com un dels principis generals que regeixen l'actuació de les administracions públiques, el principi d'eficàcia. En el punt 2 del mateix article se'n diu que les administracions públiques es regeixen, en les seues actuacions, pels criteris d'eficiència i servei als ciutadans.

Cal preguntar-se perquè l'administració valenciana negligència la llei de procediment administratiu a l'hora de resoldre els procediments selectius que formen part de l'oferta d'ocupació pública del 2004, que es troben dins de l'anomenat Pla d'Estabilitat. En la seua execució no trobem ni eficàcia, ni eficiència ni, per descomptat, cap servei als ciutadans interessat en aquests processos.

En posarem un sol exemple: l'oposició d'auxiliars de gestió fou convocada en data 19 d'octubre de 2004 (fa dos anys) i es va realitzar el primer i únic examen el 2 de juliol de 2005 (fa més d'un any). Es va publicar el llistat provisional de la baremació del concurs el 13 de juliol de 2006 (fa quatre mesos), i a la data de redactar aquestes ratlles no s'ha produït cap novetat sobre això. No se sap quan eixiran els llistats definitius, ni idea de quan es publicaran en el DOGV la llista dels aprovats, ni quin serà el dia, ni el mes, ni potser

### Sembla que la Generalitat s'oblida que darrere dels grisos papers que componen un procediment de selecció de personal, hi ha persones que en depenen; homes i dones que es juguen el seu futur, que es pregunten on viuran l'any que ve

l'any en què pendran possessió.

Sembla que l'administració valenciana s'oblida que darrere dels grisos i abundants papers que componen un procediment de selecció de personal, hi ha persones dependent de la fi d'aquests, homes i dones que a hores d'ara estan farts de la ineficàcia administrativa que està jugant amb el seu futur, que es pregunten on viuran el any que ve, com s'organitzaran la vida a partir d'ara..... però a l'administració valenciana li té igual. Mentre en les conselleries es multipliquen els assessors d'alta política, potser faria falta algun assessor que recordara als polítics com s'han de tractar les persones, amb respecte, dignitat i bona fe, i els fera repassar de tant en tant les lleis.

Només cal un poquet de seny, sentit comú, eficàcia, eficiència i, sobretot, servei als ciutadans.

## DES D'ALACANT

**Administración, ¡abre las puertas!**

Pilar Santos del Àguila



¿Por qué nos empeñamos en poner puertas a la Administración de la Generalitat? ¿Consideramos que es un tesoro o bien preciado al que solo unos pocos privilegiados tenemos acceso?

La respuesta es que tenemos miedo de que vengan otros y nos enseñen algo nuevo. Personalmente creo que la Administración del Consell tiene mucho que envidiar a otras y muy poco que enseñar. Podría llegar a entender que no quisiera abrirse al "mundo mundial", pero que no lo haga ni siquiera a la Conselleria de Sanidad o a la Administración Local Valenciana es difícil de explicar.

### Sus propios funcionarios verían como una posibilidad y no como una barrera poder moverse libremente en el ámbito de la Comunidad. No hay que perder de vista la motivación que ello supondría para todos, sobre todo para la Administración Especial

En algunos foros he tenido el disgusto de oír que "como cada Ayuntamiento selecciona como le da la gana no va a entrar cualquiera a la Generalitat". Sinceramente se me revuelve el estómago solo de oírlo y me surgen las siguientes dudas ¿es que la Generalitat no designa miembros en los Tribunales de Selección de la Administración Local? o ¿es que la propia Generalitat los considera unos inútiles que solo van a dar la "cabotà"? ¿La Generalitat legisla "alguna cosa" en materia de función pública?

Si la Generalitat fuera una Administración con nivel, que ejerciera sus competencias legislativas como corresponde, seguramente sus propios funcionarios verían como una posibilidad y no como una barrera poder moverse libremente en el ámbito de la Comunidad. No hay que perder de vista la motivación que ello supondría para todos, sobretodo para la Administración Especial y los colectivos laborales, ya que en su mayoría están destinados a prestar servicios durante toda su vida profesional en la misma Conselleria y con muy pocas posibilidades de realizar trabajos distintos.

Por poner un ejemplo, estoy acostumbrada a escuchar las quejas de los Trabajadores Sociales respecto a las pocas posibilidades de cambio en su trabajo, sólo ejercen en la Conselleria de Bienestar Social en su mayoría y un mínimo porcentaje en la Dirección General de Justicia y en los SPES de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte. Si al menos hubiera posibilidad de acceder a las Entidades Locales Valencianas, ya se ampliaría tanto a nivel de municipios, como de servicios donde ejercer funciones. A este respecto, hay que tener en cuenta que cansa tanto la intervención directa que suele producirse en la Administración Local, como la gestión que se realiza en la Generalitat. Razón por la cual es bueno que puedas moverte de una Administración a otra sin trabas, eso sí, siguiendo el procedimiento legal o reglamentariamente establecido.

¿Le interesa a la Generalitat tener trabajadores motivados que presten servicios públicos de calidad?

## LA CINQUETA

## El peix gran es menja el menut

Macu Gimeno Mengual



Sóc d'aquella generació que en la transició política es va il·lusionar amb el naixement de la democràcia, successora d'una dictadura que ens va privar dels drets fonamentals, com la llibertat d'expressió o la lliure associació.

Com tants joves d'aquells anys, vaig posar les meues il·lusions en aquella democràcia, ventall d'opcions polítiques on una majoria podia veure les seues demandes i els seus ideals reflectits, malgrat que havíem de conviure amb els feixistes més reaccionaris. Erem conscients que una democràcia s'assembla en la convivència entre la diversitat de pensaments i ideologies.

Però molt ha plogut des de llavors i de la diversitat de partits d'aquella època hui es tenen -cada vegada més- al bipartidisme polític i tot aquell partit que no obté el 5% de vots en les eleccions és anul·lat pràcticament del mapa polític. El peix gros es menja el menut. Els dos grans se situen en govern i oposició.

I amb eixa anul·lació desapareixen corrents ideològics diferents dels dels dos gegants partits. Els dos gegants es disputen alternativament el poder i obliguen els menuts a buscar pactes i coalicions entre ells per tal de no desaparèixer definitivament del panorama polític.

També en el nostre panorama sindical, amb la Llei 21/2006, de modificació de la Llei 9/1987 d'òrgans de representació, es pretén deixar fora de tota negociació els sindicats que no obtinguen un 10% de representació en les eleccions. Els anomenats sindicats majoritaris, en l'àmbit estatal, es mengen sindicats més menuts (tanmateix més votats en altres àmbits). I es dona el cas que els mateixos partits polítics que demanen la rebaixa del 5% electoral per a poder traure representació, accepten una llei que exclou de les meses de negociació els sindicats que no arriben al 10%.

D'altra banda, el nou Estatut Bàsic de l'Empleat Públic centralitza la negociació col·lectiva, la qual cosa vol dir que els sindicats "majoritaris" a escala estatal, seran els únics que podran fer-ho, encara que no siguin majoritaris en altres àmbits.

Fa llàstima veure que alguns companys d'eixes organitzacions sindicals intenten fer-nos desaparèixer. Ens fan fora de meses de negociació on no arribem a eixe 10% (Justícia), sense tindre en compte que ells estan en el mateix cas en altres àmbits on nosaltres -sent majoritaris- no els hem fet fora (Ensenyament). Inclús hem manifestat la

### El nou Estatut Bàsic centralitza la negociació col·lectiva: els sindicats anomenats majoritaris a escala estatal seran els únics que podran negociar, encara que no siguin majoritaris en l'Administració

nostra protesta quan l'administració no ha convocat un sindicat que no arriba a eixa representació (Mesa Sectorial de Funció Pública). I és que alguns amb pocs escrúpols es pensen que tot val, que això és la guerra!

Per això, si no volem menjar-nos els uns als altres, haurem de buscar punts de trobada, haurem d'establir un front comú i presentar alternatives als treballadors enfront dels models de sindicats "subvencionats" per l'Estat.

Secretària de la junta de personal dels Serveis Territorials de València per STAPV-lv

## COSES DEL SERVEF

## Dues realitats

Toni Alegre



Si comparem la inversió pública de la Generalitat Valenciana entre aquells edificis considerats emblemàtics i d'imatge i propaganda del govern de la Generalitat i aquells edificis públics que són ocupats per empleats públics que són destinats a atendre les necessitats de certs ciutadans, la diferència és abismal.

En algunes oficines del SERVEF es pot observar la crua realitat. Si fem una volta per la Direcció Territorial del SERVEF de Castelló trobarem una oficina pública en un entresòl sense ascensor, amb la qual cosa l'Administració està posant dificultats d'accés a usuaris amb certes minusvalideses físiques.

### En alguns centres del SERVEF funciona el que podríem denominar servei unisex, amb una única tassa de vàter per a tots els empleats públics de l'oficina, amb independència del sexe

Podríem continuar les visites a centres del SERVEF com els de Vinaròs, Onda, Sogorb, Aiora, Xelva, Alacant-els Àngels, per citar alguns centres de treball com a clars exemples d'allò que no ha de ser una oficina pública. En alguns d'ells funciona el que podríem denominar servei unisex, amb una única tassa de vàter per a tots els empleats públics de l'oficina, amb independència del sexe, així com si algun usuari públic el puga requerir. I clar, tal com està el tema i seguint el to de broma d'un company de meu treball, es tindrà d'aconsejar allò que a l'oficina es vé a treballar i que de casa cal vindre pixadet i cagadet.

S'haurà de continuar insistint que els diners destinats a millores en els edificis públics siguin utilitzats correctament i establint prioritats i també que l'Administració es deixe aconsellar pels representants sindicals que són els que coneixen de prop les necessitats de les oficines públiques i reben les queixes i reclamacions dels seus companys de treball.

Encara que he centrat el meu article en algunes oficines del SERVEF em consta, per desgràcia, que a altres departaments de la Generalitat Valenciana els ocorren coses semblants.

Secretari de la junta de personal del SERVEF per STAPV-lv

## EDITORIAL

## Un procés irrepensible

La posada en marxa del pla d'estabilitat ha estat un procés que ha generat una tensió insuportable dins l'Administració del Consell entre aquelles persones que entenen que era el que calia per a resoldre el problema de la gran quantitat d'interins i els qui pensaven que s'excedia en els seus plantejaments.

Lamentablement, alguns sectors no han estat capaços de substraure's a l'enfrontament i han acusat "els interins" i el sindicat que els va fer visibles, IGEVA, de tots els mals, de voler arrasar tot, de tindre una postura sectària en favor del personal interí, passant per damunt dels drets del personal fix si era necessari. Res més lluny de la realitat, si ens atenem els fets, però no hi ha cap dubte que aquesta imatge ha fet impacte. I aquest pot haver estat un triomf de les forces antisindicalistes, llevat que siga capaç d'analitzar amb calma els fets i les propostes per al futur.

En la revista que teniu a les mans trobareu un detallat informe sobre els pros i els contres del pla d'estabilitat, així com un repàs de qui i quan va proposar cada mesura. Convé fer memòria i tindre-la present, i no abandonar-se fàcilment al prejuici i al rumor malintencionat. En els darrers temps n'hi ha hagut massa, d'una cosa i de l'altra. Dividir el personal fa que siga més dòcil i fàcil de manipular

per qui té el poder i que és, convé recordar-ho, qui ha creat el problema -la immensa quantitat d'interins que hi ha actualment-, i qui ha apostat per una solució polèmica: el pla d'estabilitat.

Per tot això, aquest pla representa un procés irrepensible: cal estudiar les seues virtuts i els seus defectes i corregir aquests darrers, per tal de caminar cap a un sistema d'accés a la funció pública que combine coneixement i experiència, i, sobretot, que garantisca els drets de tothom.

#### Democràcia i sindicalisme

La Llei 21/2006, que modifica la normativa sobre negociació col·lectiva en les Administracions Públiques, suposa una volta de rosca cap al centralisme en la presa de decisions i acords que afecten el personal empleat públic. Han fet una mesa general *ad hoc*, perquè només hi estiguen presents CCOO i UGT i a què puguen convidar CSIF quan convinga.

En eixe context, la desitjable unitat d'acció entre sindicats de classe esdevé imprescindible.

Intersindical Valenciana no es queda en la prèdica, sinó que comença a fer passes avant: l'acord amb CGT-PV Àrea Pública n'és una mostra, que esperem no siga l'última.



ALL

Per a Francesc Camps, que ha preferit amagar el cap sota l'ala quan 43 persones morien en la línia 1 de Metro València. Camps, que no ha estat a l'altura d'un autèntic president de tots els valencians, ha preferit la poltrona en lloc d'assumir les responsabilitats que li pertocaven.



OLI

Per a la Plataforma pel ferrocarril i el comitè d'empresa de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana que, davant la falta de responsabilitats públiques, han donat veu sensata i amb coneixement a la indignació sorgida a conseqüència de l'accident del metro de València.

ÈPOCA II - N.º 32 - Novembre 2006 · SINDICAT DE TREBALLADORES I TREBALLADORS DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA VALENCIANA. INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-lv) · DIRECTOR: Joan Blanco · REDACCIÓ: Antoni P. Alegre, Josep V. Bomboí, Adel Francés, Macu Gimeno, Pilar Santos · MAQUETACIÓ: Jordi Boluda · REVISIÓ LINGÜÍSTICA: Toni Soriano · ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT: Juan de Mena, 18, baix. 46008 València. T. 963919147 · F. 963924334 · allioi.stepv@intersindical.org http://stapv.intersindical.org · IMPRIMEIX: · Bronte Graf, S. L. · Cullerers, 18. Alaquàs. · T. 961515017 · TIRATGE: 5.000 exemplars · ISSN: 1576-0197 · DIPÒSIT LEGAL: V-1.454-1981 · FRANQUEIG CONCERTAT: 46/075

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

# No són acceptables les anàlisis simplistes d'un conjunt complex de mesures diverses

## Llums i ombres d'un polèmic pla



### Les errades del pla: una història anunciada

Quan es parla de les mesures desencertades, a l'entendre de moltes persones, del Pla d'Estabilitat, és important destacar que aquest desencert no és cap sorpresa. Són mesures que foren polèmiques des del mateix moment de la seua adopció, i la seua aplicació no ha fet més que confirmar l'opinió prèvia que cadascú tenia sobre elles:

#### Només quatre anys i mig

La principal mesura desencertada és que basten quatre anys i mig com a funcionari interí del col·lectiu convocat per a arribar a la màxima puntuació possible en l'apartat de serveis prestats de la fase de concurs. És un error per un doble motiu: eixa puntuació és clarament desproporcionada respecte la puntuació atorgada al personal fix (una quarta part), però, sobretot, s'oposa implícitament al motiu principal per a demanar un pla extraordinari com el d'Estabilitat: l'existència de personal interí amb deu, quinze i fins a vint anys d'antiguitat. No hi ha diferència entre aquest personal i personal interí

"nou", ja que amb només quatre anys i mig s'igualen les puntuacions. Aquest fou el motiu que va determinar que STAPV-lv no signara l'acord. La seua proposta fou que el màxim s'establira al voltant d'una desena d'anys de serveis com a personal interí, sent coherent, així, amb la demanda de millors condicions per a l'accés del personal interí de llarga durada, no del de curtíssima durada.

#### Interins reglats i "a dit"

Tampoc no hi ha diferència entre el personal interí que va accedir a la Funció Pública per borsa de treball o un altre mètode reglamentari - com la selecció per convocatòria pública-, i el que no pot demostrar que la seua selecció fou conforme a dret. Tot i que aquests casos són una ínfima minoria respecte del total dels nomenaments de personal interí i contractació de personal laboral temporal, el ben cert és que no ha ajudat al crèdit del Pla d'Estabilitat que no s'hi incorporara cap mesura de control de l'ori-

gen del personal al que després s'ha valorat el treball realitzat.

#### Suspensió de la millora d'ocupació

L'ajornament de l'aplicació de la millora d'ocupació és una errada greu. En primer lloc perquè estava en la llei des de feia anys i, a causa de la nul·la voluntat política d'aplicar-la, no s'havia dut a la pràctica encara, per la qual cosa no es va suspendre, en la pràctica, res; així sí, va suposar enfadar encara més els sectors de personal que l'estaven esperant per millorar la seua carrera professional. En segon lloc, perquè en la pràctica s'ha demostrat la inutilitat de posar portes al camp: moltíssimes de les persones que han accedit a les borses de treball noves, modificades en la seua composició pel Pla d'Estabilitat, són personal fix, funcionari o laboral, amb una titulació superior al grup al qual pertanyen. I gràcies a la seua preparació i experiència, molts estan en els primers llocs, amb el resultat que són cridats per treballar, però han de ser nomenades interines, en

lloc de nomenades provisionalment per millora d'ocupació. El resultat? Han de perdre el lloc que ocupen amb destí definitiu, a causa de l'excedència que han de demanar, i no cobren els triennis a què tenen dret.

#### Ruptura del consens

La signatura del Pla d'Estabilitat va suposar la ruptura del consens sindical sobre l'accés a la funció pública valenciana de l'Acord de juliol de 2001, que fou recolzat per tots els sindicats. Les eleccions sindicals de 2003 i l'aparició d'IGEVA van fer que el Govern de la Generalitat aprofités l'avinentesa per a impulsar el Pla d'Estabilitat. Perquè fou el Govern i no cal altre actor ni organització qui més interès va mostrar en l'aprovació del pla. Per què? Penseu malament, i encertareu!

### Algunes mesures encertades

Malgrat els seus detractors, no cap dubte que el Pla d'estabilitat conté no pocs encerts entre les mesures que el componen. Però no n'hi ha cap que siga original: quasi totes estaven ja incloses en l'Acord de juliol de 2001. Cal recordar que aquell acord va regir les convocatòries de les poques categories que van subsistir de l'Oferta de 2000 -els tres grups d'Informàtica i el grup A i B d'Administració General. Quins són aquests encerts? Aquests:

- Les convocatòries tindran la forma de concurs-oposició, la qual

cosa permet valorar tant el mèrit com la capacitat (l'oposició només valora la capacitat). Així mateix, estableix una relació de 60% per a l'oposició i 40% per al concurs sobre el total de puntuació possible. Aquesta relació és la màxima possible amb la normativa vigent (Decret 33/1999). S'havia d'aplicar en la Generalitat per primera vegada en l'Oferta de 2000 per a selecció de personal funcionari; tanmateix, fou necessari que STAPV-lv impugnara les bases de la convocatòria del grup A d'Administració General per a que un jutge obligara la

Generalitat a complir l'acord, ja que no havia respectat eixa proporció.

- Es puntuen els serveis previs treballats en l'Administració a tot el personal, tant el d'altres grups com d'altres administracions i fins i tot el treball en l'empresa privada, no solament el personal interí del col·lectiu convocat. Òbviament, la puntuació no és la mateixa en tots els casos; això no és un problema: no és raonable puntuar el mateix en un grup que en un altre ni en una administració que en una altra. Tot i que

s'han comès errades (veure l'article ací al costat), és tot un encert que es puntue tota una panòpia de serveis previs.

- Promoció interna per reconversió. Aquest és, sens dubte, un dels grans encerts: s'ha estès aquest sistema a tota l'Administració General permanent, d'un costat, una ampla promoció interna, i de l'altra, reservar les vacants per al torn lliure i una més ampla consolidació de llocs de treball.

### Borses de treball: ¿controlades o descontrolades?

Les borses de treball han sofert una gran modificació sota la vigència del Pla d'Estabilitat. Amb anterioritat, s'havia aprovat una primera ordre de borses, que suposava la primer ordenació seriosa de les borses de treball en deu anys.

Amb el pla, vinguéren les modificacions contínues de l'ordre de borses: fins a tres modificacions continuades, l'última de les quals de gener de 2006. La modificació més cridanera és que s'ampliava el dret a ser inscrit en una borsa de treball al personal interí cessat durant la vigència del pla, encara que no constara en la borsa per l'altra via d'accés, haver aprovat

almenys una prova de les darreres proves selectives de la categoria respectiva.

Tanmateix, sobre ser la més cridanera, aquesta no fou la modificació més important. El més important és el canvi de sistema de gestió, que requereix una explicació més llarga:

En principi, sembla el més lògic que totes les persones que tenen dret a estar incloses en una borsa de treball manifesten la seua voluntat de pertànyer a ella, que es baremen els mèrits i que es publiqui una llista ordenada amb totes les persones de la borsa, estiguen treballant en eixe moment en eixe

col·lectiu professional o no.

Doncs no. El sistema de les actuals borses de treball és un sistema absurd que crea una gran quantitat de paperassa que no aprofita per a res, embussa els registres d'entrada i eixida i conduirà a no molt tardar al col·lapse del servei de provisió de Funció Pública.

Consisteix en el següent: les persones que estan treballant interinament, per exemple, d'Agents Mediambientals, NO formen part de la borsa, sinó que REINGRESSEN a ella quan són cessats. Si estan en la borsa i són nomenats interins, els LLEVEN de la borsa.

Això provoca que quan el personal interí és cessat, ha de demanar el reingrés a la borsa, de forma que se li valoren de nou els mèrits i tarda un mes en estar una altra vegada disponible. En cas que el cessament siga per un concurs, en la pràctica això vol dir que no té cap oportunitat de continuar treballant immediatament, encara que tinga més punts que els cridats a treballar.

Així, si us pregunten si ara les borses estan controlades, podeu dir que sí, però no ho digueu molt fort.

# Davant el fracàs de les solucions posades en pràctica fins el moment contra la temporalitat

## L'accés diferenciat o per doble via



STAPV-Intersindical Valenciana no ha té problemes en demanar que les proves selectives d'accés a la Funció Pública incloguen una compensació o ajuda al personal que ja treballava per a l'Administració, tant el personal interí com el fix.

STAPV-lv no va signar el Pla d'Estabilitat, a pesar d'una valoració inicial positiva, perquè les seues

assemblees van votar en contra. La pedra de toc fou que el poc de temps necessari per a completar la puntuació per serveis prestats està desproporcionada respecte la puntuació del personal fix i no diferència entre el personal interí de llarga durada i el "nou", ja que amb quatre anys i mig s'igualaven les puntuacions.

STAPV-lv va aparcar la seua proposta en ares del consens en el sistema d'accés. Aquest fou possible en l'acord juliol de 2001, que malauradament no es va desenvolupar en tota la seua extensió. Trencat el consens pel Pla d'Estabilitat. Una vegada analitzats els encerts i els defectes del Pla d'Estabilitat, STAPV-lv torna a propo-

sar l'accés diferenciat -o doble via- com a model o sistema ordinari d'accés. Aquesta situació no es pot tornar a repetir, plantegem una alternativa seriosa, legal, justa i contrastada en la pràctica, precisament en la Generalitat (en les convocatòries de promoció interna per doble convocatòria): l'accés diferenciat.

### De què parlem quan parlem d'accés diferenciat

L'accés diferenciat consisteix a dividir el torn lliure de les convocatòries d'accés a la Funció Pública en dos processos selectius, en dues convocatòries diferents. El primer d'ells seria un concurs-oposició que valore els serveis prestats amb anterioritat a l'Administració de forma significativa. El segon, una oposició, sense valoració de mèrits, o bé un concurs-oposició que no tinga en compte els serveis prestats amb anterioritat.

Amb aquesta divisió, un percentatge important de les places convocades en cada oferta serien cobertes per personal que ja treballa a l'Administració: personal interí, és clar, però també personal fix d'altres grups de titulació. Així, s'obririen vies efectives per a assegurar, respectivament, les expectatives de consolidació del lloc de treball i els drets a la carrera administrativa.

D'altra banda, la convocatòria paral·lela d'un procés selectiu en forma d'oposició o de concurs-oposició que valore mèrits diferents als serveis prestats -com ara l'expedient acadèmic, les publicacions, els idiomes, etc.- permet que persones que no han tingut relació professional amb l'Administració accedisquen a la Funció Pública. S'assegura, així, l'accés de la gent "del carrer", de sang nova que rejuvenisca l'Administració.

Per a un funcionament correcte d'aquest sistema d'accés diferenciat, s'ha d'assegurar un mínim percentatge per a cadascuna de les vies exposades.

#### Quins serveis cal valorar?

En els processos que valoren el temps treballat, cal tindre en compte tots els serveis prestats en qualsevol administració, tant com a funcionari o funcionària de carrera en

qualsevol cos, categoria professional o grup, com en qualitat de personal interí, així com el temps treballat com a personal laboral. Cal també valorar el temps treballat en l'empresa privada, quan els llocs de treball siguen homologables.

Especial esment cal fer a diverses formes de temporalitat amb una major precarietat que el mateix personal interí: becaris i laborals temporals per acumulació de tasques o obra o servei determinat. En aquests casos, no se'ls ha valorat fins ara el treball realitzat, perquè la seua relació jurídica no era ni funcional ni laboral, en el cas dels becaris, o bé perquè la categoria professional del personal laboral esmentat no es correspon amb la naturalesa jurídica de la categoria funcional convocada, sent que les funcions són idèntiques. Cal, doncs, que es valoren aquestes situacions.

#### No són restringides

Contràriament al que suposen alguns -o més prompte propalen interessadament algunes organitzacions-, l'accés diferenciat no és equivalent a oposicions restringides. Aquest tipus de proves es van dur a terme en diverses ocasions i administracions durant els anys huitanta, i van ser finalment prohibides pel Tribunal Constitucional, ja que, com el seu propi nom indica, restringien la participació en les oposicions al personal interí d'un determinat col·lectiu.

En canvi, la proposta d'accés diferenciat parteix de bases totalment diferents: les convocatòries han de ser en tots els casos lliures i han de permetre la participació de qualsevol persona que complisca els requisits de les places convocades.

### Una proposta innovadora per assegurar els drets de totes les persones

El problema de la temporalitat en les administracions no és nou. Veure personal no funcionari de carrera treballant durant llargs períodes de temps és quasi habitual en els darrers vint-i-cinc o trenta anys. Només cal recordar els famosos PNN (professors no numeraris de les universitats) de la transició.

Per a solucionar, o almenys paliar, els efectes nocius de la temporalitat -precarietat, falta de promoció, etc.- s'han proposat solucions que o bé s'han declarat il·legals (oposicions restringides, per exemple), o les condicions per al seu ús les fan quasi impossibles (declaració per llei de situacions extraordinàries, limitades pel Tribunal Constitucional als efectes de l'articulació de les administracions de les autonomies).

Unes altres solucions no han estat declarades il·legals, però o bé s'han mostrat incapaces de solucionar el problema, o bé han creat problemes per la polèmica que han provocat. Entre els primers processos, tenim els següents:

■ Processos selectius d'oposició o concurs-oposició amb una valoració

baixa del treball realitzat. Aquests processos són valorats per quasi tot el món com els processos desitjables. No caldria acudir a cap altra solució si funcionaren correctament, de forma que no hi haguera grans grups de personal interí. El problema ha estat que habitualment les diferents administracions no han convocat Ofertes Públiques d'Ocupació (en la Generalitat no n'hi hagué cap entre 1994 i 1999), o, quan ho han fet, han estat amb molt poques places en relació amb el total de vacants reals (les OPO de 1994, 1999 i 2000 foren molt limitades en nombre de places).

■ Processos com el recollit en l'Acord de 12 de juliol de 2001. Consistia en un concurs-oposició amb una relació 60% oposició-40% concurs i una valoració del treball realitzat d'un 18%. Va donar bons resultats (un cert equilibri en el conjunt d'aprovats entre personal interí, d'altres grups i sense relació prèvia amb la Generalitat), però no se la va deixar que es desplegara en condicions: fou "derogat" pel Pla d'Estabilitat i la seua aplicació es va limitar a cinc convocatòries.

#### Processos selectius amb polèmica

Entre els processos que provocat gran polèmica, podem enumerar:

■ Processos selectius de personal docent posteriors a la LOGSE (anys 91 i següents). Tot i que van ser declarats legals, crearen un gran malestar i divisió entre el professorat, ja que la gran puntuació que s'atorgava al personal interí feia impossible l'accés dels opositors lliures. Per acabar-ho d'arreglar, les places convocades en aquests processos no foren suficients per a posar fi a la temporalitat.

■ Pla d'Estabilitat de la Generalitat. Ha estat molt contestat per amplis sectors del personal. Impedeix en la pràctica l'accés d'opositors lliures, deixant les places per al personal interí o fix d'altres grups.

#### Una alternativa legal i justa

És en aquest context de fracàs evident de les solucions experimentades fins ara, que STEPV primer i STAPV ara, posen damunt la taula l'accés diferenciat com a sistema que ha de permetre assegurar els drets de totes les persones, funcionaris de carrera, laborals fixos, per-

sonal interí -funcionari o laboral- i persones sense relació prèvia amb l'Administració.

És en la Generalitat Valenciana on hi ha un precedent d'accés diferenciat que ha funcionat bé i amb consens. Es tracta de les proves selectives de promoció interna d'Administració General de les Ofertes Públiques de 2000 i 2004. En aquestes promocions internes, les places convocades s'han dividit en dos convocatòries: una oposició simple, sense valoració de cap mèrit, i un concurs de mèrits que dóna accés a un curs selectiu amb examen final. Eixe és, exactament, el sistema de l'accés diferenciat: les persones amb major antiguitat (fins a 25 anys) veuen recompensada aquesta amb una gran puntuació en el concurs, de forma que tenen major probabilitat d'accedir al curs selectiu. Qui no té eixa puntuació sempre té la possibilitat d'acudir a la via de l'oposició per tal de promocionar. D'eixa manera, no es nega cap possibilitat a cap persona.

Las competencias, tanto civiles como penales, demuestran la trascendencia de estos juzgados

# Los juzgados de paz (y II): Competencias

Josep A. Bomboi

Entre las mesures que componen el Pla d'Estabilitat hi ha algunes encertades, però no n'hi ha cap que siga original: quasi totes estaven ja incloses en l'Acord de juliol de 2001

## Competencias en el Orden Civil

Una de las más antiguas competencias de los Juzgados de Paz, y de las más unidas a su naturaleza de órgano de mediación, se relacionan con los actos de conciliación a los que, como vimos, les invitaba la vieja Constitución de 1812.

Actualmente siguen en vigor las disposiciones de la anterior Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881 contenidas en los artículos 460 a 480 de la misma que regulan la conciliación, y ello en virtud de la Disposición Derogatoria Única, 1-2ª, de la moderna Ley de

Enjuiciamiento Civil, de 7 de Enero del año 2000, que entró en vigor al año siguiente.

Concretamente el artículo 460 de aquella Ley establece la competencia de los Juzgados de Paz como órgano conciliador de los que tengan que celebrarse en su territorio. Es una competencia que, sin alcanzar la importancia de otras épocas, continúa dando trabajo en los Juzgados de Paz, aunque sus titulares -los Jueces- lleven a cabo también numerosas mediaciones no formalizadas.

Añadir que los jueces de paz son también competentes en la fase de ejecución de lo acordado.

Por otra parte, le corresponden también el conocimiento de juicios verbales civiles de escasa cuantía. Como prevé el artículo 47 de la vigente Ley de Enjuiciamiento Civil, «a los Juzgados de Paz corresponde el conocimiento, en primera instancia, de los asuntos civiles de cuantía no superior a quince mil pesetas que no estén comprendidos en ninguno de los casos a que, por razón de la mate-

ria se refiere el apartado 1 del artículo 250». Dicho artículo 250 enumera una serie de cuestiones de mayor complejidad que, aun siguiéndose por los trámites del juicio verbal, no podrán ser objeto de conocimiento por los Jueces de Paz. Digamos que la demanda-tipo que a éstos corresponde enjuiciar viene referida a una petición de reclamación de cantidad inferior a las 15.000 antiguas pesetas. Se comprende fácilmente que ello provoque pocos juicios civiles en la tarea diaria de un Juzgado de Paz.

## Competencias en el Orden Penal

La potestad de resolver juicios de faltas, concretos juicios de faltas, viene recogida en el artículo 14. Primero de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, en la redacción dada por la Ley Orgánica 14/1999, de 9 de Junio, cuyo artículo 3 da nueva redacción al indicado de la vieja Ley penal de enjuiciar. Según éste, el Juez de Paz del lugar en que se hubieran cometido los hechos constitutivos de falta, será competente para su conocimiento y fallo en los tipos de faltas recogidos en los siguientes artículos del Código Penal:

«Art. 620: Serán castigados con la pena de multa de diez a veinte días:

1º Los que, de modo leve, amenacen a otro con armas u otros instrumentos peligrosos o los saquen en riña, como no sea en justa defensa, y salvo que el hecho sea

constitutivo de delito.

2º Los que causen a otro una amenaza, coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve.»

En ambos casos, excluyéndose a las personas vinculadas por lazos conyugales o paterno-filiales.

«Art. 626: Los que deslucieren bienes inmuebles de dominio público o privado, sin la debida autorización de la Administración o de sus propietarios, serán castigados con la pena de arresto de uno a tres fines de semana».

«Art. 630: Los que abandonaren jeringuillas, en todo caso, u otros instrumentos peligrosos, de modo o con circunstancias que pudieran causar daño a las personas o contagiar enfermedades, o en lugares frecuentados por menores, serán castigados con las penas de arresto de tres a cinco fines de semana o multa de uno a dos meses».

«Art. 632: Los que maltrataren cruelmente a los animales domésticos o a cualesquiera otros en espectáculos no autorizados legalmente, serán castigados con la pena de multa de diez a sesenta días».

«Art. 633: Los que perturbaren levemente el orden en la audiencia de un Tribunal o Juzgado, en los actos públicos, en espectáculos deportivos o culturales, solemnidades o reuniones numerosas, serán castigados con las penas de arresto de uno a seis fines de semana y multa de diez a treinta días».

Junto al enjuiciamiento de estos tipos de faltas, los Jueces de Paz llevan a cabo también otras actuaciones de índole penal de carácter preventivo, como colaboradores de los Jueces de Instrucción, que se citan en los artículos 259, 262 y 264 de la Ley de Enjuiciamiento

Criminal (recepción de denuncias; trámites que ello conlleva; remisión de las denuncias a los Jueces de Instrucción; primeras diligencias de investigación; consignación de pruebas que puedan desaparecer, y otras más). Como apuntábamos antes, estas actuaciones penales de tipo preventivo son muy frecuentes en los Juzgados de Paz aunque no disponemos de datos cuantificados sobre las mismas porque no incluimos ninguna pregunta sobre ellas en la encuesta que analizaremos en el capítulo siguiente.

También deben asumir determinadas funciones por delegación de los jueces de instrucción aunque en esta materia, como ocurrirá con el auxilio judicial, existen criterios restrictivos para impedir la llegada a estos Juzgados de diligencias cuya complejidad supera las posibilidades reales de los mismos.

## Competencias en materia de Registro Civil

El art. 86.1 de la L.O.P.J. determina que "El Registro Civil estará a cargo de los Jueces de Primera Instancia y, por delegación de éstos, de los de Paz, de conformidad con lo que establezca la ley, sin perjuicio de lo que se disponga en ella para los demás Registros Civiles, en su caso».

En consecuencia, las funciones

de los Jueces de Paz, en este caso por delegación, son muy amplias tanto en la calificación de los hechos a inscribir como en la tramitación de algunos tipos de procedimientos registrales, especialmente los de fe de vida y estado y los expedientes previos a la celebración de los matrimonios civiles, así como la celebración de éstos, en su caso.

Y todo ello conforme determina la Ley y el Reglamento del Registro Civil.

La carga de trabajo referida al Registro Civil supone el mayor porcentaje de la actividad en la mayoría de los Juzgados de Paz, sobre todo en los de pequeñas poblaciones, siendo para el Secretario del Juzgado especialmente intensas las

labores de inscripción de nacimientos, matrimonios y defunciones así como las inscripciones marginales y las certificaciones correspondientes. Piénsese, por ejemplo, en las necesidades de atención al público, al numeroso público que acude a los Juzgados para estos menesteres, y en la llevanza y custodia de los Libros Oficiales.

## Funciones de Auxilio Judicial

La colaboración entre jueces y tribunales, que no otra cosa es el auxilio judicial, se definía en la vieja Ley de Enjuiciamiento Civil (art. 284) como la obligación de prestarse recíproco auxilio en las actuaciones y diligencias que habiendo sido ordenadas por uno, requieran la colaboración de otros para su práctica. El concepto sigue siendo básicamente el mismo -«los jueces y

tribunales cooperarán y se auxiliarán entre sí en el ejercicio de la función jurisdiccional», indica el art. 273 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985- pero el contexto en que se desarrolla esta función de auxilio recíproco ha variado considerablemente.

De un tiempo en que la colaboración judicial requerida se convertía en imposición del órgano supe-

rior al, siempre inferior, Juzgado de Paz, y se hacía de ello práctica corriente y abusiva, se ha pasado a un marco jurídico restrictivo en cuanto al contenido del requerimiento de colaboración, y las causas que lo pueden motivar. El Consejo General del Poder Judicial inició en 1987 esa línea restrictiva aludida al considerar que el artículo 285 de aquella Ley de

Enjuiciamiento Civil sólo autorizaba la petición de auxilio, «si hay causa que lo justifique», previendo ello establecer no una habilitación general e ilimitada de la que pudiesen hacer uso arbitrario y generalizado los Juzgados de Primera Instancia para encomendar a los de Paz la práctica de cualquier diligencia, sino una alternativa excepcional.

# La justícia de pau en xifres

Josep A. Bomboi

Segons l'Institut Valencià d'Estadística, cada any s'incrementa en un 2,35 % el nombre d'expedients tramados en l'ordre civil i penal del conjunt dels jutjats de pau de la Comunitat Valenciana.

Això representa un notable augment de treball si considerem que no s'han creat nous jutjats de pau en els darrers vint anys i les plantilles d'aquests continuen sent les mateixes i en alguns casos s'hi han amortitzat places. Però aquestes xifres, ja alarmants, no es corresponen amb la realitat. Aquestes dades no recullen les actuacions del Registre Civil o d'altres com els exhortos dels ordres jurisdiccionals social i contenciós administratiu.

Segons fonts de STAPV-Iv, hi ha jutjats de pau que en els últims sis anys han augmentat el seu volum de treball entre un 38% i un 52%, la qual cosa suposa un increment anual superior al 6,5% i al 8,7%, respectivament. És precisament la dada que no figura en les estadístiques oficials, la corresponent a les actuacions del Registre Civil, la responsable d'aquesta disparitat de percentatges de volum de treball, i aquesta és, precisament, la causa fonamental de l'actual situació de col·lapse als jutjats de pau.

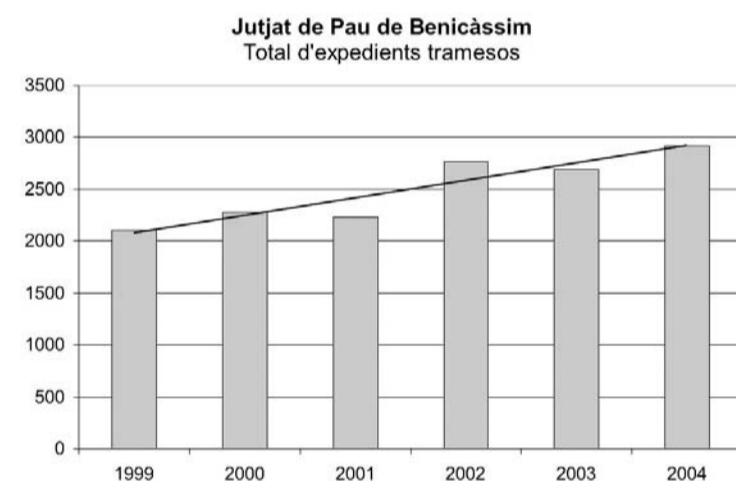
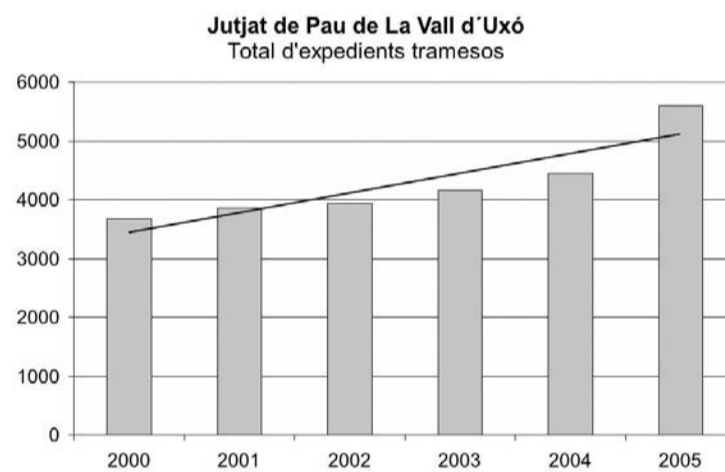
A tot això, cal afegir que alguns jutjats tenen un gran dèficit de material. La subvenció que reben els ajuntaments representa aproxi-

madament un 30 % de les despeses de manteniment: instal·lacions, mobiliari, equips informàtics, foto-

**No s'han creat jutjats de pau en els darrers vint anys, les seues plantilles continuen sent les mateixes i en alguns casos fins i tot s'hi han amortitzat places**

copiadors, material d'oficina... i les queixes dels responsables municipals a la direcció general de Justícia són múltiples i constants.

És necessari, doncs, una revisió a fons de la situació d'aquests òrgans judicials per part de la Conselleria de Justícia, d'un tractament de les dades d'acord amb la realitat i d'una inversió en mitjans humans i materials per tal de superar l'actual precarietat. També cal revisar i augmentar el nombre de jutjats de pau a poblacions de més de 7.000 habitants i que encara no tenen personal de l'administració de justícia. És una inversió, en definitiva, necessària per al bon funcionament de la justícia de pau i per al servei que aquesta dona als ciutadans. Els responsables han d'actuar.



## Un alt índex de litigiositat

La graella adjunta mostra l'alt índex de litigiositat del País Valencià respecte a la resta de l'Estat espanyol, al voltant del 14% en la major part de les diverses actuacions judicials dels jutjats de pau. Destaca el 25% dels juís verbals: de 274 juís verbals que es van celebrar a l'Estat durant l'any 2004, 71 es van celebrar al País Valencià. Les dades de 2004 són les últimes disponibles pel que fa als jutjats de pau.

### Jutjats de Pau del País Valencià 2004\*

	Alacant	Castelló	València	País Valencià	Espanya	% PV/E
<b>ORDRE CIVIL</b>						
<b>Actes de conciliació</b>	<b>192</b>	<b>330</b>	<b>1.479</b>	<b>2.001</b>	<b>14.464</b>	<b>14,10</b>
Intentats sense efecte	65	109	435	609	4.218	14,44
Realitzats sense avinença	69	144	619	832	6.551	12,70
Realitzats amb avinença	58	77	425	560	3.695	15,16
<b>Assumptes diversos despatxats</b>	<b>12.139</b>	<b>34.944</b>	<b>141.555</b>	<b>188.638</b>	<b>1.298.286</b>	<b>14,85</b>
Exhortos i cartes-ordres	6.949	18.830	83.527	109.306	807.750	13,53
Altres actuacions	5.190	16.114	58.028	79.332	490.536	16,17
<b>Judicis verbals</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>57</b>	<b>71</b>	<b>274</b>	<b>25,91</b>
<b>ORDRE PENAL</b>						
<b>Judicis de faltes</b>	<b>10.613</b>	<b>21.880</b>	<b>73.379</b>	<b>105.872</b>	<b>739.014</b>	<b>14,33</b>
Incoats	45	217	577	839	11.771	7,13
Resolts per sentència	11	83	302	396	5.102	7,76
Resoltes per altres resolucions	35	77	298	410	5.945	6,90
Altres actuacions	864	3.257	8.395	12.516	88.305	14,17
<b>Sentències dictades en judicis de faltes</b>	<b>11</b>	<b>83</b>	<b>302</b>	<b>396</b>	<b>5.102</b>	<b>7,76</b>
Absolutòries	10	69	205	284	3.809	7,46
Condemnatòries	1	14	97	112	1.293	8,66
Contra les persones	1	14	91	106	1.231	
Contra la propietat	0	0	0	0	29	
Contra els interessos generals i règim de les poblacions	0	0	5	5	9	
Contra l'ordre públic	0	0	1	1	24	
<b>Exhortos penals</b>	<b>9.658</b>	<b>18.246</b>	<b>63.807</b>	<b>91.711</b>	<b>627.891</b>	<b>14,61</b>

\* Font: Institut Nacional d'Estadística [en línia]. Estadístiques Judicials 2004. <<http://www.ine.es>>

## L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic entra en el Congrés dels Diputats

El projecte de Llei, aprovat pel Consell de Ministres en juliol passat, fou publicat en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales* el 4 de setembre

*Intersindical*

L'Estatut és una llei bàsica que regularà les condicions de treball del personal empleat públic que pertany a totes les administracions, ens i organismes públics. El Ministeri d'Administracions Públiques (MAP) va presentar als mitjans de comunicació i al Parlament un esborrany d'Estatut fruit de l'acord amb CCOO, CSIF i UGT.

Organitzacions sindicals que representen, cadascuna, importants sectors de les administracions, i que en conjunt representen la majoria del personal empleat públic, han estat, en la pràctica, fora de la negociació. De la mateixa forma, el conjunt de les empleades i empleats públics també s'han mantingut aliats a la negociació. Han sabut, a través dels mitjans de comunicació, el que s'havia

negociat, sense oportunitat real d'incidir en els continguts de l'Estatut.

En juliol, el Consell de Ministres aprovava el text com a projecte de llei, que ha entrat en el Congrés dels Diputats en setembre.

El projecte renuncia a reivindicacions històriques:

- No estableix, de forma clara, el caràcter públic del treball en les administracions i permet el traspàs de serveis a empreses privades.

Renuncia a la unificació del personal de les administracions públiques en una sola relació jurídica. Hi haurà personal funcionari, laboral i eventual.

- Crea una nova relació jurídica, el personal directiu, separada de la resta i amb unes condicions de treball similars als executius de les grans empreses; és a dir, el

seu servei no serà pel bé públic, sí "per la pasta".

- El personal eventual serà contractat sense cap control públic.

- Estableix l'avaluació de les tasques dutes a terme per al salari, la mobilitat i la promoció professional. Amb això es pagaran les fidelitats al cap administratiu o polític de torn. No estableix criteris que facen objectives i independents les avaluacions.

- Continua mantenint cinc grups quan, en funció del tipus de titulació, es podrien reduir a tres.

- A igual treball podrà haver-hi salaris diferents. Consolida la productivitat com a concepte retributiu que, en la seua posada en pràctica actual, és font d'arbitrarietats. El personal interí continuarà sense cobrar triennis.

- No recull la clàusula de revisió salarial ni les pujades per damunt del que preveuen els Pressuposts Generals de l'Estat.

- No fixa una periodicitat mínima per a les ofertes d'opucació, els processos de promoció o els

concursos de trasllats. Fixa la mobilitat obligatòria i reconeix, com a sistema ordinari de provisió, la lliure designació.

- Estableix la centralització de la negociació col·lectiva, cosa que possibilita que només aquelles organitzacions amb models centralitzats estatalment puguen negociar, encara que no siguin majoritàries.

- Limita la negociació col·lectiva al que marquen les lleis de pressuposts i possibilita l' incompliment d'acords en part de les administracions.

- No recull propostes de solució duradores a la precarietat laboral ni afavoreix la consolidació en l'ocupació. Només proposa processos de consolidació similars als que ja s' estan portant a terme en l'actualitat.

- Dóna carta de naturalesa al terme *salari diferit* per justificar el segrest de part de les nòmines per als plans de pensions privats, cosa que implica fer clients obligatoris, d'aquests fons, les empleades i empleats públics.

### Intersindical Valenciana i la Confederació de STEs-Intersindical continuen proposant:

- Unes administracions públiques democràtiques, professionalitzades i independents, regides per criteris objectius.
- La defensa i millora dels serveis públics.

- La rendibilitat social, com a objectiu fonamental de les administracions públiques.
- La negociació col·lectiva real i descentralitzada de les condicions de treball del personal

- empleat públic.
- L'evitació de diferències i discriminacions entre el personal empleat públic.
- L'exclusió de la precarietat en l'ocupació pública.

- La carrera professional real del personal amb mobilitat voluntària i promoció interna.

## ALL I PEBRE

### La nueva reforma laboral

Para la Intersindical Valenciana el pacto entre Gobierno, los sindicatos UGT y CCOO y la patronal, de reforma laboral es más de lo mismo:

Se amplían los plazos para que las empresas perciban bonificaciones y los escasos en que se recibirán.

Se reducen las cotizaciones empresariales por desempleo, sin nada a cambio, tanto en los contratos indefinidos como en los eventuales de las ETTs. Se reduce la cotización al FOGASA.

Los nuevos contratos de fomento del empleo indefinido rebajan la indemnización por despido de los 45 días por año trabajado a 33 días, generalizando el abaratamiento del despido de jóvenes, mujeres y mayores de 45 años de la anterior reforma.

A cambio, poca cosa positiva siempre a cargo de las arcas públicas, como la mejora de las indemnizaciones por despido del FOGASA, el subsidio por desempleo para mayores de 45 años, el aumento de las plantillas de inspectores o la promesa de cursos de formación para

personas paradas. El Gobierno reduce ingresos (reducción de cotizaciones empresariales) y aumenta gastos (bonificaciones, también para la patronal). Esta reforma laboral significa un trasvase de dinero público a los empresarios y el abaratamiento generalizado del despido improcedente.

Los sindicatos firmantes, UGT y CCOO, tendrán que explicar en qué beneficia esto a las personas trabajadoras. Este tipo de reformas no disminuye la temporalidad y el trabajo indefinido deja de ser empleo estable cuando el despido es gratis para el empresario.

Son ya demasiadas reformas que van desposeyendo de derechos a las personas trabajadoras. Que esto se haga con la firma de ciertas organizaciones contribuye al descrédito sindical y al desarme moral de los trabajadores y trabajadoras.

### Accident de la línia 1 de metro

Intersindical Valenciana rebutja el dictamen sobre l'accident de la línia 1 de Ferrocarrils de

la Generalitat Valenciana que aprovaren les Corts ja que considera que és inacceptable, per no arregar les aportacions fetes per tècnics externs a l'empresa i pel mateix sindicat en la Comissió d'Investigació de l'accident. Ni el Ple de les Corts ni la Comissió han tingut voluntat d'investigar, objectivament i imparcial, les causes de la tragèdia del 3 de juliol.

Critiquem la breu existència de la comissió d'investigació, el poc de temps que hi hagué per a poder investigar-ne les causes, el vet de la majoria parlamentària a la compareixença de persones proposades per l'oposició i l'omissió, en les conclusions, de les veus crítiques a la manca de seguretat en FGV com ha quedat palesa en les reiterades denúncies presentades pels sindicats.

Delegats sindicals del Sindicat Ferroviari-Iv van comparèixer en la Comissió per donar el seu punt de vista sobre la tragèdia i sobre les mesures de seguretat en FGV, però les seues aportacions no han sigut assumides ni per la Comissió ni pel Ple.

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

Escriu-nos a

***stapv@intersindical.org***

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

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





# Carta a les educadores i educadors de la Generalitat Valenciana

Encarna García i Voro Sanmartín

L'inici del curs escolar ha portat dues respostes ben diferents a aquest manifest:

Per part de la Conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques, es va mantenir una reunió on plantejaren que per la seua part no hi havia cap impediment tècnic ni polític per a atendre les nostres reivindicacions, però que el pes argumental quant al caràcter educatiu del nostre treball corresponia a la conselleria amb competència en matèria educativa.

Pel que fa a la Conselleria de Cultura, Educació i Esport, ha hagut de passar més de quatre mesos per a concertar una reunió en què manifestaren que no tenen res a dir sobre l'adscripció a la Conselleria i molts menys sobre la catalogació com a docent d'aquests col·lectius. Aquesta ignorància envers la nostra sol·licitud contrasta amb l'allau de declaracions dibuixant un inici de curs caracteritzat per la més absoluta normalitat.

Per al col·lectiu d'educadores i educadors, aquesta "normalitat oficial" es tradueix en:

- L'incompliment dels acords signats en la Mesa d'Educació, pel qual en setembre de 2006 les escoles infantils s'havien de catalogar com a centres educatius a tots els efectes.

- Tampoc no s'han incrementat les plantilles d'educadores i educadors d'Educació Infantil per a adequar-les al model acordat en el mateix document esmentat en el punt anterior.

- El procés selectiu per a la provisió de llocs d'educadores i educadors d'Educació Especial, per una imprevisió suficientment anunciada, tornarà a provocar un canvi massiu de treballadores i treballadors quan el curs ja ha començat. L'Administració no sols no és gens respectuosa amb la dinàmica organitzativa dels centres educatius, sinó que manifesta un escandalós menyspreu dels drets educatius d'uns alumnes per als quals els referents adults tenen una importància transcendental.

- El procés de precarització laboral i educativa dels llocs de nova creació és vergonyosa. Dels llocs adjudicats el 17 de setembre, més del 30% estaven catalogats com a no permanents i, per això, coberts amb un contracte laboral. Aquestes treballadores i treballadors, fent el mateix treball, amb les mateixes funcions i la mateixa responsabilitat, quan vulguen presentar-se a un procés selectiu o activar-se en una borsa de treball, es trobaran que cada mes treballat es mereix una puntuació molt inferior que la d'altres companyes i companys únicament per la naturalesa jurídica de la seua relació laboral. Però, a més a més, la debacle educativa és encara més greu, arribant al punt que hi ha alumnes que tan sols poden deixar el centre específic per a acudir a un centre ordinari d'integració una vesprada a la setmana, puix amb aquestes jornades a temps parcial, aquest és l'únic horari en què el centre disposa d'una educadora o educador d'Educació Especial.

- El raquitisme de la xarxa d'escoles infantils públiques (el percentatge d'infants de zero a dos anys escolaritzats en aquestes es troba més d'un 20% per davall de la mitjana de la Unió Europea dels Quinze) pretén maquillar-se amb unes ràtios aberrants que superen en un 150% les recomanades en

l'article 21 de la Xarxa Europea d'Atenció a la Infància.

## Hem d'anar més lluny

Arribats a aquest punt, es plantegen dues línies bàsiques d'actuació: en primer lloc, s'ha de consolidar i potenciar la dinàmica de debat i comunicació permanent iniciada amb les assemblees realitzades a Alacant, Borriana, Castelló, València, així com en molts centres específics d'Educació Especial i Educació Infantil i que donaren com a fruit la constitució d'una comissió que ha treballat ininterrompudament des d'aleshores, i l'elaboració del "manifest de les educadores i educadors de la Generalitat Valenciana".

L'objectiu d'aquesta dinàmica de treball és la construcció d'un discurs propi que, una vegada determinades les nostres reivindicacions prioritàries, incorpore propostes imprescindibles per a la configuració d'un perfil professional ajustat a la responsabilitat educativa del treball que fem. Per això, haurérem de parlar de:

- **Funcions**, que evidentment hauran de ser polivalents, però no poden continuar sent un cul-de-sac on cap quasi tot, excepte les necessitats educatives del nostre alumnat.

- **Formació**, que és molt més que un dret o una necessitat laboral. L'adequada formació del personal educatiu és un dret bàsic de les i dels alumnes.

- **Horari lectiu**: si atenem les recomanacions de la Xarxa Europea d'Atenció a la Infància, almenys una desena part del temps que conforma la setmana laboral s'ha de dedicar a la preparació i la formació. Per a STAPV, l'objectiu seria establir un horari lectiu de 18 hores setmanals per a totes i tots els treballadors de l'ensenyament. Transitòriament, el determinat per a les mestres d'Educació Infantil i Primària, és a dir, 25 hores setmanals.

- **Retribucions**: cal adequar les nostres retribucions al treball i la responsabilitat educativa que assumim, amb l'objectiu d'equiparar-les a les retribucions del personal docent.

- **Salut laboral**: és urgent un estudi epidemiològic específic, puix la desídia de l'Administració no ha posat en marxa els mecanismes que preveu la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Per l'exigència física, mental i emocional del nostre treball, és imprescindible la implementació de mesures correctives; que siguin tant pal·liatives, com preventives.

I per què no parlar d'un pla d'ocupació que ens situe al nivell de desenvolupament professional d'altres companyes i companys amb els quals compartirem requisits i procediments quan accedirem a la funció pública. Fa ja un grapat d'anys que els especialistes d'acció social (EAS) consolidaren una catalogació dels seus llocs de treball com a tècnics mitjans especialistes en menors (TMEM).

## La importància de la unitat del col·lectiu

Però hi ha una altra línia d'actuació inevitable, perquè amb formar-se i debatre no n'hi ha prou. Per primera vegada en molts anys s'ha fet arribar una sol·licitud a l'Administració; cap organització, sinó les mateixes treballadores i treballadors organitzats en assemblea.

Per això mateix, l'actitud de la Conselleria



de Cultura, Educació i Esport, que no dona resposta a les demandes del col·lectiu, obligarà a exigir una resposta que no es pot limitar a la comprensió o les bones intencions. Potser ha arribat el moment de començar a parlar de mobilitzacions. Aquest és un camí molt llarg, i tothom sap que no hi haurà cap regal, cada guany s'haurà de conquerir.

Si us decidiu a començar a caminar, l'única cosa que pot garantir STAPV és que es farà conjuntament. Podeu estar ben segures i segurs que allà fins on estiguen disposades a arribar, mai no haureu de girar el cap per cercar les companyes i companys de la Intersindical Valenciana, sempre les trobareu allà davant, amb vosaltres.

## L'aposta de STAPV-Intersindical Valenciana

STAPV treballa perquè el principal protagonisme siga el de les mateixes treballadores i treballadors del col·lectiu, i està fermament compromés en la generació d'estructures que possibiliten aquests debats:

- Al Fòrum per la Convivència, Participació i Gestió Democràtica dels Centres Educatius, celebrat el 21 d'octubre a l'IES Benlliure de València, les educadores i educadors han disposat d'un grup de tre-

ball específic.

- L'Escola Sindical Melchor Botella ha incorporat a la seua proposta formativa per a 2007 un seminari permanent d'educadores i educadors que, a més del reconeixement formatiu, oferirà els recursos humans i materials per a tirar avant un treball continuat i sistemàtic.

- Molt prompte s'habilitarà un fòrum en Internet, un espai virtual per al debat, concebut com una eina per

a combatre la dispersió geogràfica i l'aïllament que moltes i molts patim. En breu, es comunicarà el mecanisme per a registrar-vos-hi per poder accedir-hi.

- Elaboració d'un registre de les demandes formatives del col·lectiu, per tal de fer una proposta específica a l'Administració i mirar de completar-la des de l'escola sindical.

[forum.educadors@intersindical.org](mailto:forum.educadors@intersindical.org)

Nou compte de correu electrònic per al col·lectiu d'educadores i educadors. Feu-nos arribar els vostres dubtes, propostes o suggeriments.

## El Sindicato se opone a más pérdidas de poder adquisitivo en 2007

El acuerdo de 25 de septiembre, de la Mesa General de las Administraciones Públicas sobre medidas retributivas para los años 2007, 2008 y 2009, supone una nueva pérdida de poder adquisitivo para las empleadas y empleados públicos de todo el Estado

### Intersindical

El acuerdo se ha firmado entre la Administración del Estado, representado por el MAP, y los sindicatos UGT, CCOO y CSIF, sin contar con la opinión del personal que trabaja público, tiene una duración de tres años, y consiste en:

- Aumento del 2% en todos los conceptos retributivos.
- Incorporación progresiva del complemento específico a las pagas extraordinarias en los próximos tres años, con el límite del 1% anual de la masa salarial bruta.
- El aumento global para los tres años será del 3% en términos de masa salarial.

La variación interanual del IPC, en el momento de redactar esta información, es del 3,7%, lo que significa

que el personal público perderá un 0,7% de poder adquisitivo, que se acumula a las de los últimos años, en los que de forma continua se han firmado acuerdos por debajo del coste de la vida.

Los sindicatos que dicen representar a los empleados públicos han firmado el descenso real de sus salarios y la transferencia de una parte de los mismos a planes de pensiones privados.

### Cláusula de revisión salarial

Es necesario el establecimiento de la cláusula de revisión salarial para los 140.000 empleados públicos valencianos, que compense las desviaciones del IPC que se producen cada año. El sector público es uno de los pocos sectores laborales que no la tienen establecida, lo que perjudica notablemente a los empleados públicos de Justicia, Consell, Sanidad y Educación por la pérdida de poder adquisitivo año tras año.

STAPV-Iv considera necesaria la negociación de las retribuciones del 2007 en el marco general de la función pública valenciana. En esas negociaciones se habría de establecer la cláusula de revisión salarial, el aumento de las retribuciones para 2007 por encima del pacto estatal firmado por el MAP, CCOO, UGT i CSIF, la aplicación de medidas del Plan Concilia al conjunto de

personal de la Generalitat y otras medidas para mejorar las retribuciones y las condiciones laborales. No se ha de desviar ninguna partida presupuestaria a un plan de pensiones privado, sino que los fondos destinados a las retribuciones han de ir al salario directo, es decir, a las nóminas.

### Comparativa entre el IPC real, índice de incremento salarial en las administraciones públicas y en el sector privado

#### Diferencia en el periodo 1996-2005

IPC real	34,00%
Incremento salarial real AAPP	22,90%
Diferencia IPC real-aumento real AAPP	-11,10%
Incremento salarial medio sector privado(*)	37,10%
Diferencia incremento salarial AAPP-sector privado	-14,20%

\* No se incluyen los incrementos de las revisiones producidas por las cláusulas de revisión salarial, presentes en el 85% de los convenios estatales

## La pérdida del respecte

CCOO i UGT, que practiquen un sindicalisme institucional, han anat perdent la seua majoria. Actualment, els dos sindicats junts no arriben al 50% de representació, i han hagut d'acceptar la presència de CSI-CSIF per a arribar a acords

### Benjamín Renovell\*

Les empleades i empleats públics hem perdut gradualment el respecte dels nostres governants i de la població, en general. I s'ha perdut en gran manera a través dels nostres representants polítics i sindicals. Són ja molts anys sense intencions serioses de millorar les nostres condicions de treball i la qualitat dels nostres serveis. Els nostres salaris, vinculats amb els pressuposts generals, han sigut els primers a ser sacrificats, mentre els nostres serveis esperen torn en la cua de la privatització. Any rere any, totes aquestes mesures han comptat amb el vistiplau de la part social: signades pels sindicats i aprovades per les Corts. Però sempre, invariablement, es repeteix la mateixa situació: ni els sindicalistes firmants ni els polítics votants ens han preguntat si era açò el que volíem. És més, mentre que els polítics s'escuden en el compliment del programa del seu partit, els sindicalistes realitzen un paper encara més sinuós, intentant vendre'ns com a bons uns acords que no ho són i tenir-nos prou callats.

### La representació limitada

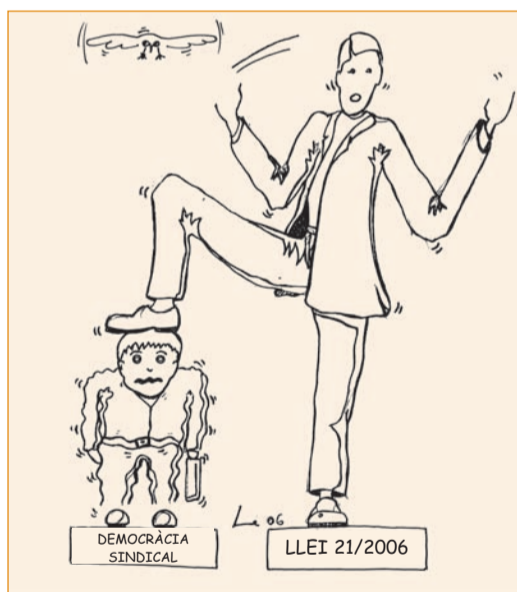
Quan ens referim al paper jugat per sindicats ens estem referint només a aquells que ostenten la representativitat efectiva. En termes de representació sindical, el sector públic compta amb un gran desavantatge respecte al privat: mentre les diferents empreses solen tenir convenis d'empresa i uns comités que negocien els grans temes -salari, carrera professional, salut laboral, jornada... - en les administracions públiques es porten per llei totes aquestes matèries a les anomenades meses negociadores. Amb un reglament molt estret, aquestes meses limiten dràsticament la representació sindical. És per això que, a pesar que hi ha una gran quantitat de sindicats i candidatures independents de treballadors que acudeixen periòdicament a eleccions sindicals, al final han sigut sempre UGT i CCOO els que invariablement aportaven més de la meitat del percentatge de representació sindical. De fet, abans eren aquests dos sindicats els qui ho signaven tot.

### El sindicalisme institucional està perdent gas

La insatisfacció que han produït els acords amb què regularment ens condemnen ha fet que progressivament UGT i CCOO, que realitzen un sindicalisme institucional, anaren perdent la majoria. Aquest fenomen és molt destacable en les empreses públiques: després de dotze anys con-

tinuats perdent pes, actualment els dos sindicats junts no arriben al 50% de representació, raó per la qual han hagut d'acceptar la presència de CSI-CSIF en el tancament d'acords. No obstant això, en el sector privat, UGT i CCOO encara tenen el 80% en nombre de representants sindicals.

Aquesta tendència en el sector de les administracions públiques s'està fent tan marcada que ja es preveia la necessària inclusió d'un quart sindicat en el que anomenem "club dels firmants". Açò és valorat negativament tant per aquests sindicats com pel govern, a qui li ix més econòmic accontentar dues organitzacions que tres o quatre... o més. Sense oblidar la bona disposició que han mantingut els dos sindicats per a acceptar retallades socials i deixar-se "enviscar" amb subvencions de formació, cooperatives d'habitatges socials, asseguradores, plans de pensions, etcètera.



Josep Herrero

### Reforçar el "club dels firmants"

Per a evitar l'ampliació del "club dels firmants", el ministre d'Administracions Públiques, UGT, CCOO i, aquesta vegada també la CSIF, varen iniciar converses secretes amb el govern per modificar la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

El 20 de juny, la Llei 21/2006 ha vist la llum, una llei que posa encara més alt el llistó de la representativitat, en constituir una Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, que inclou aquesta vegada sí, tant el personal funcionari com el laboral. Aquesta mesura difícilment extraordinàriament l'accés a la negociació de nombrosos sindicats professionals, sectorials, territorials o, senzillament minoritaris, i és espe-

cialment perillosa per als interessos de treballadors i treballadores perquè se li atribueix potestat per a acordar sobre els salaris i les condicions de treball de tots i totes. Al seu torn garanteix la presència de CCOO i UGT en totes les meses generals autonòmiques que es crearan.

Amb aquesta llei en funcionament, tots els sindicats alternatius de classe hem de reflexionar seriosament sobre la necessitat d'unir les nostres forces o romandre eternament en l'oposició quasi invisible en què se'ns vol encasellar.

Ansiosos per posar en marxa els acords de l'any passat, la creació del Pla de Pensions i l'augment de la seua participació en els plans formatius i d'incentivació de l'ocupació, UGT i CCOO no s'han pogut esperar a la constitució de la futura Mesa General Autonòmica de Negociació que esmenta la Llei 21/2006. El govern valencià els ha donat novament totes les facilitats, en incloure, en els continguts de la reunió del PAVACE (Pacte Valencià per al Creixement i l'Ocupació), temes de negociació aliens a la seua naturalesa i exclusius de l'àmbit de les administracions públiques. En la reunió del PAVACE, on estan presents els sindicats UGT i CCOO, la patronal CIERVAL i la Generalitat Valenciana s'ha acordat la constitució de la Mesa del Diàleg Social de la Funció Pública i l'aplicació del Pla Concilia als empleats públics sense comptar amb la participació de la majoria de la representació sindical.

És la segona vegada que s'utilitza aquest tortuós truc per aïllar de les converses qualsevol altre sindicat: la primera vegada va ser pel novembre de l'any passat, quan es va tractar l'increment salarial del sector públic de forma totalment sorprenent en una reunió del PAVACE, amb els nefasts resultats que ja coneixem.

### El món al revés

Els qui ens representen, tant la classe política com la sindical, haurien d'estar al nostre servei, i no al revés. L'actuació de CCOO, UGT i els governs socialistes (a escala estatal) i popular (en la nostra comunitat) és totalment irrespectuosa amb les treballadores i treballadors del sector públic. No tenim el seu respecte, i per consegüent anem perdent també el respecte de la resta de la ciutadania i, a vegades també el nostre propi respecte. Adonar-nos d'això és un primer pas necessari: portar negociacions al PAVACE, o traure la Llei 21/2006 no són qüestions menudes, formen part del cor del problema, que és la falta de democràcia real que ens permeta decidir sobre allò que ens afecta.

# La nova Llei blindada la presència d'alguns sindicats en les meses de negociació

La llei blindada la presència de CCOO, UGT i CSIF en tots els àmbits de negociació. Ells tenen dret a la irradiació, la resta no. Aquest és l'únic objectiu de la reforma

*Intersindical*  
El passat 21 de juny es va publicar en el BOE la modificació de la Llei 9/1987 d'òrgans de representació. La rapidíssima tramitació d'aquesta llei per si sola ja mereixeria un capítol a banda, ja que el seu contingut està inclòs en el text de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, actualment en tràmit, la qual cosa obliga a preguntar-se perquè no han pogut esperar que aquest text s'aprovara. Algú ha tingut molta pressa perquè entrara ja en vigor precisament aquest apartat.

La llei blindada la presència dels sindicats majoritaris en tots els àmbits de negociació, i ha sigut

aplicada ja a petició d'aquestes mateixes organitzacions sindicals i la conseqüència immediata ha sigut fer fora STAJ de la Mesa Sectorial de Justícia del Ministeri. Al País Valencià, ha suposat foratjar STAPV de la Mesa Sectorial de Justícia i STSPV-Iv de la Mesa Sectorial de Sanitat.

La llei del 87 preveia la presència en les respectives meses sectorials (Ensenyament, Sanitat, Funció Pública i Justícia) de les organitzacions sindicals amb representació a les meses generals. El problema, per als grans sindicats, s'ha donat quan els sindicats més menuts en aquell

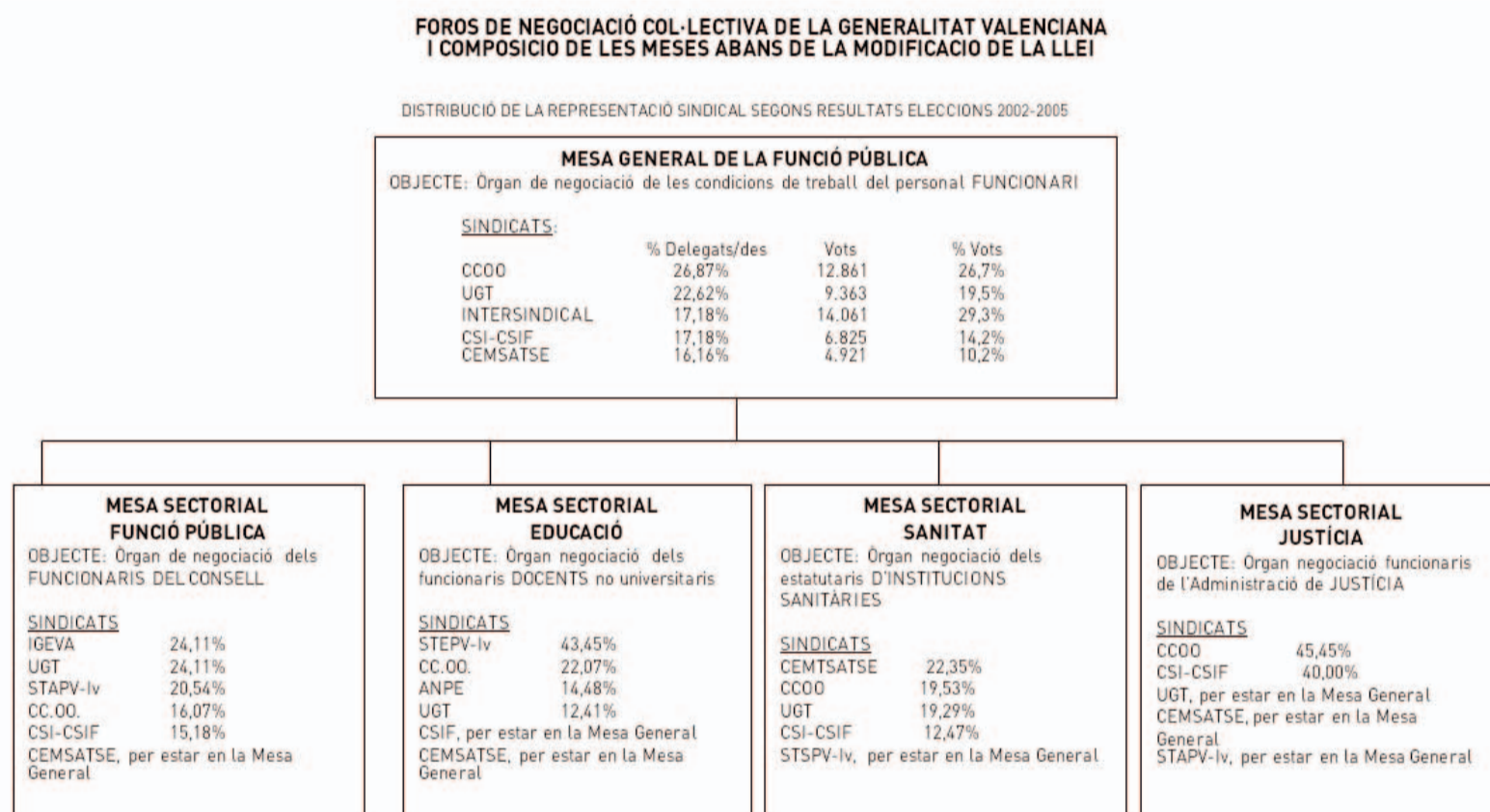
moment, han crescut prou per a tindre representació en les meses generals i, per tant, també adquireixen el dret a estar en les meses sectorials per irradiació.

Per això, s'ha produït la modificació de la llei, que elimina la irradiació de les meses generals a excepció de la que emana d'una nova Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, creada amb la nova llei, que representa a tots els empleats públics de totes les administracions de l'Estat, inclòs el personal laboral, i en què sols tenen representació CCOO, UGT i CSIF. Aquests sindicats tenen dret a la irradiació, la

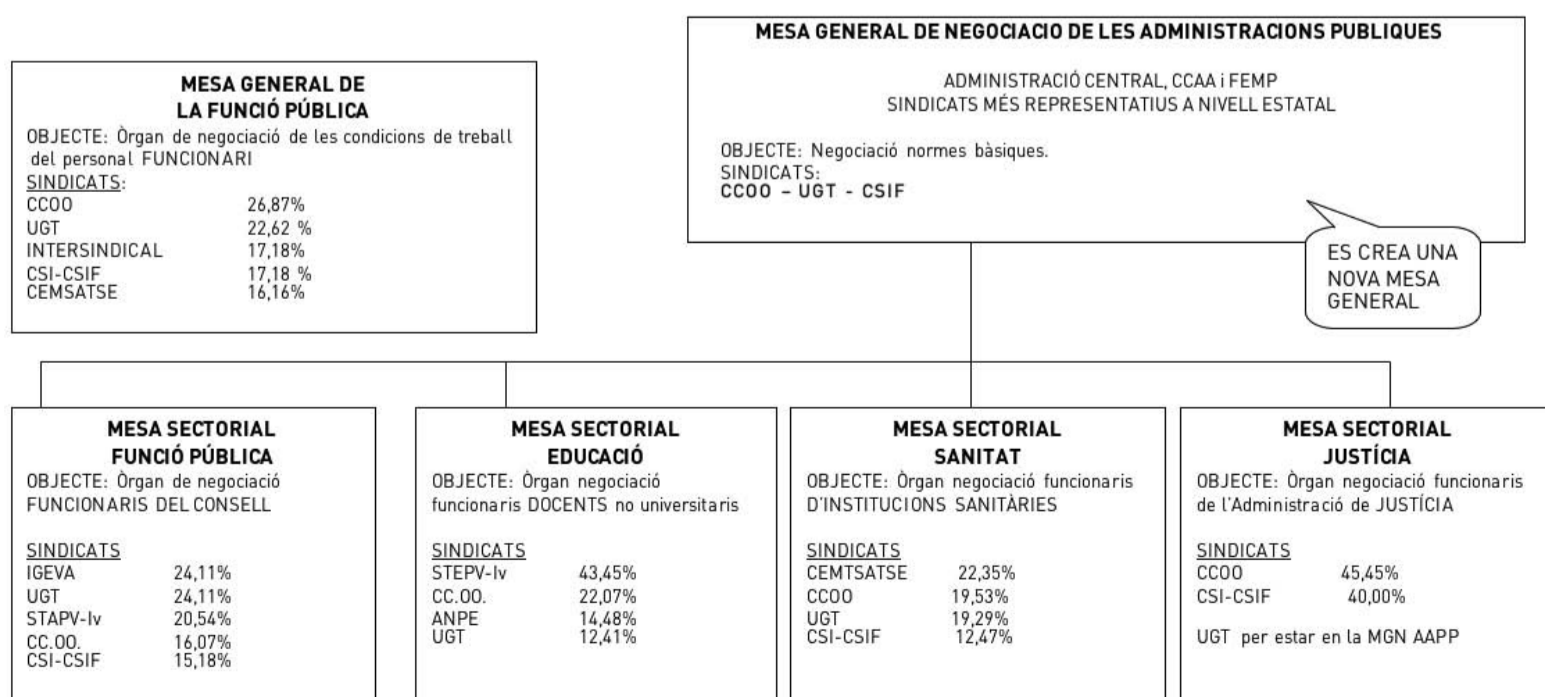
resta no. Aquest és l'únic objectiu de la reforma legal. No n'hi ha cap altre.

Un exemple el tenim en la Mesa Sectorial de Justícia Valenciana. Ni UGT ni STAPV tenen el 10% necessari per a obtenir la representació directa, però UGT està en la Mesa i STAPV no. Es tracta d'alta política, política d'interessos, de política sindical en diuen alguns, que utilitza les majories parlamentàries per tal d'afavorir CCOO-UGT i CSIF i perjudicar la resta d'organitzacions.

## Fòrums de negociació de la Generalitat abans de la modificació de la Llei



## Aplicació de la Llei 21/2006 que modifica la Llei 9/1987 d'Òrgans de representació



## 'Total, per a què volem un miserable 0,3 per cent?'

Hi ha empleats de la Generalitat que pensen que no paga la pena discutir si un 0,3% de la massa salarial va al sou o a un fons per a un pla de pensions. Els nostres càlculs ens fan arribar a distintes conclusions.

*Intersindical*  
L'any 2005, la Mesa General de la Funció Pública Valenciana va abdicar de les seues atribucions com a òrgan negociador i va acceptar un acord vergonyant signat en el PAVACE sobre les retribucions dels empleats i empleades públics de la Generalitat per a 2006. L'acord crea un fons per a un pla de pensions

per import d'un 0,3% de la massa salarial de 2005. Intersindical Valenciana (STAPV, STEPV i STSPV) es va mostrar contrària a la creació d'aquest pla de pensions, proposant que l'import resultant d'aquest 0,3% de la massa salarial incrementara les retribucions de totes i cadascuna de les persones empleades de la Generalitat.

[El pla de pensions no s'ha creat, de forma que el personal de de tots els sectors, Administració del Consell, Ensenyament, Justícia i Sanitat (el pla és comú a tot el personal de la Generalitat) no sola-

ment s'ha quedat sense diners en nòmina, sinó que tampoc no se li ha ingressat enlloc.]

Hem efectuat una comparativa per veure en perspectiva què passaria si un mateix percentatge de la massa salarial es dedicara a un pla de pensions, o bé si aquest mateix percentatge incrementara tots els anys les retribucions. I les conclusions són sorprenents:

En un pla de pensions, el 0,3% de la massa salarial d'un lloc de subaltern es converteix en 481 euros al cap de 10 anys. Aquest mateix percentatge aplicat sobre la totalitat de

conceptes retributius augmentaria el sou de cada treballador o treballadora del grup E en més de 3.000 euros. En el cas del grup C, com per exemple els llocs d'educadors d'Educació Infantil o d'Educació Especial, la diferència va dels 636 euros acumulats en el pla de pensions als vora 4.000 en el sou. Per al grup A -i l'exemple que es reflecteix en el quadre és la classificació més baixa-, la diferència va dels 1.150 a més de 7.000 euros.

Que no us enganyen: el pla de pensions privat no us interessa!

### Què li passa a un 0,3% del salari si va a un pla de pensions privat o a la nòmina

Any	Subaltern/a (E 10 E004)				Educador/a (C 14 E010)				Tènic base del grup A (A 20 E038)			
	Sou anual brut <sup>(1)</sup>	Pla de pensions <sup>(2)</sup>	Sou anual +0,3% <sup>(3)</sup>	Diferència <sup>(4)</sup>	Sou anual brut <sup>(1)</sup>	Pla de pensions <sup>(2)</sup>	Sou anual +0,3% <sup>(3)</sup>	Diferència <sup>(4)</sup>	Sou anual brut <sup>(1)</sup>	Pla de pensions <sup>(2)</sup>	Sou anual +0,3% <sup>(3)</sup>	Diferència <sup>(4)</sup>
2006	13.462,87	39,29	13.502,16	39,29	17.969,42	52,51	18.021,93	52,51	31.444,32	91,91	31.536,23	91,91
2007	13.732,13	40,39	13.812,71	80,58	18.328,81	53,91	18.436,43	107,62	32.073,21	96,22	32.261,56	188,35
2008	14.006,77	41,20	14.130,40	123,63	18.695,39	54,99	18.860,47	165,08	32.714,67	98,14	33.003,58	288,91
2009	14.286,91	42,02	14.455,40	168,49	19.069,30	56,09	19.294,26	224,96	33.368,96	100,11	33.762,66	393,70
2010	14.572,65	42,86	14.787,87	215,22	19.450,69	57,21	19.738,03	287,34	34.036,34	102,11	34.539,20	502,86
2011	14.864,10	43,72	15.127,99	263,89	19.839,70	58,35	20.192,00	352,30	34.717,07	104,15	35.333,60	616,53
2012	15.161,38	44,59	15.475,93	314,55	20.236,49	59,52	20.656,42	419,93	35.411,41	106,23	36.146,27	734,86
2013	15.464,61	45,48	15.831,88	367,27	20.641,22	60,71	21.131,52	490,30	36.119,69	108,36	36.977,63	857,94
2014	15.773,90	46,39	16.196,01	422,11	21.054,04	61,92	21.617,54	563,50	36.842,08	110,53	37.828,12	986,04
2015	16.089,38	47,32	16.568,52	479,14	21.475,12	63,16	22.114,74	639,62	37.578,92	112,74	38.698,17	1.119,25
2016	16.411,17	48,27	16.949,60	538,43	21.904,62	64,43	22.623,40	718,78	38.330,50	114,99	39.588,23	1.257,73
<b>TOTAL</b>		<b>481,53</b>		<b>3.012,60</b>		<b>636,63</b>		<b>3.983,46</b>		<b>1.145,49</b>		<b>7.038,08</b>

- (1) Suma anual de tots els conceptes retributius amb base 2006, suposant un augment anual d'un 2% proporcional dels imports d'eixos conceptes.  
(2) 0,3% de la massa salarial de l'any anterior.  
(3) Suma anual de tots els conceptes retributius amb base 2006, suposant un augment anual d'un 2,3% proporcional dels imports d'eixos conceptes.  
(4) Diferència entre la columna "Sou anual +0,3%" i la de "Sou anual brut".

### FUNCIO PÚBLICA

## Augment espectacular de les subvencions a alguns sindicats

Les retribucions de les empleades i empleats públics de tot l'Estat per a 2007 només augmentaran un 3%, mentre les subvencions per formació contínua de l'Institut Nacional d'Administració Pública a algunes organitzacions sindicals no tenen cap limitació

*Intersindical*  
El Ministeri d'Administracions Públiques i els sindicats UGT, CSI-CSIF i CCOO van signar, el 25 de setembre, un acord d'àmbit estatal que augmenta les retribucions en un 2%, que s'aplicarà en tots els conceptes retributius. L'increment també afecta, en les pagues extraordinàries, la totalitat del complement específic durant el període de la seua aplicació. Aquesta mesura es concreta en la

previsió d'un augment de l'1% de la massa salarial en cada exercici pressupostari. Per tant, l'acord representa un augment d'un 3% en les retribucions de 2007. El Sindicat estima inacceptable aquest acord, ja que no recull cap mesura per a recuperar el poder adquisitiu perdut durant els darrers anys (un 11,10% entre 1996 i 2005), ni tampoc estableix la clàusula de revisió salarial. A hores d'ara, es desconeix l'evolució de la variació interanual de l'IPC de 2006, però és segur que superarà el 3%, una desviació que confirmarà novament la pèrdua de poder adquisitiu de les empleades i els empleats públics.

### Uns càlculs reveladors

Malgrat les dificultats que el funcionari en general pateix cada any per a recuperar el poder adquisitiu perdut —més de 10 punts percentuals en els últims deu anys— hi ha partides pressupostàries que no solament no baixen, si no que creixen ostensiblement. Una d'elles és la dedicada a subvencionar alguns sindicats —la resta no poden beneficiar-se'n per llei— a compte dels diferents acords de formació contínua. Des dels 750 milions de pessetes de 1995, s'ha passat als 3.540 milions en pessetes de 2006; en total, 24.083 milions de pessetes des de 1995. Tot això sense comptar-hi

les corresponents partides amb què alguns es beneficien de les subvencions del Ministeri de Treball, les comunitats autònomes o les administracions locals, entre altres entitats. Es pot fer un càlcul senzill: observar aquests increments (35,7% en 2005 o 15,3% en 2006) i comparar-los amb el creixement dels salaris del funcionari. Sorprenent. Amb els vora de 25.000 milions de pessetes que algunes organitzacions han rebut des de 1995, ¿quants cursos de formació contínua han comptat amb la participació de les treballadores i els treballadors de l'ensenyament

### Subvencions per formació contínua de l'Institut Nacional d'Administració Pública

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Publicació en BOE</i>	17/7/95	9/5/96	27/6/97	4/6/98	20/3/99	6/4/00	23/3/01	23/2/02	19/2/03	19/2/04	28/3/05	21/3/06
	En milions de pessetes						En milers d'euros					
<b>CSI/CSIF</b>	154	289	277	306	332	284	299	1.996.497	2.073.181	2.092.970	2.840.307	3.159.010
<b>UGT - Serveis públics</b>	211	445	445	474	514	583	613	4.095.996	4.301.649	4.342.709	5.893.360	7.120.596
<b>UGT / Ensenyament</b>	65	139	137	146	158	179	188	1.258.247	1.258.247	1.270.257	1.723.828	1.670.263
<b>CCOO / Ad. Públiques</b>	276	584	452	476	517	587	604	3.940.723	3.953.086	3.884.173	3.241.114	3.828.359
<b>CCOO / Ensenyament</b>	0	0	77	85	92	104	116	835.262	867.343	1.021.560	2.364.375	2.667.558
<b>CCOO / Sanitat</b>	0	0	54	59	64	72	81	578.258	739.466	707.233	1.783.184	1.952.836
<b>CCOO / Comunicació</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	228.515	342.107
<b>CIG</b>	44	66	28	31	34	37	39	259.285	269.244	271.814	368.871	534.470
	750	1523	1470	1577	1711	1845	1940	12.964.271	13.462.219	13.590.720	18.443.557	21.275.200
<b>Total per any en pessetes</b>	<b>750</b>	<b>1523</b>	<b>1470</b>	<b>1577</b>	<b>1711</b>	<b>1846</b>	<b>1940</b>	<b>2157</b>	<b>2240</b>	<b>2261</b>	<b>3069</b>	<b>3540</b>
% de augment respecte de l'any anterior		<b>+103</b>	<b>/3,48</b>	<b>+7,28</b>	<b>+8,49</b>	<b>+7,86</b>	<b>+5,13</b>	<b>+11,18</b>	<b>+3,84</b>	<b>+0,96</b>	<b>+35,7</b>	<b>+15,35</b>

## ENTREVISTA

## Diego José Trigo Verdú Maquinista de la línea 1 de Metro València

# “Una venganza para taparnos la boca”



Diego José Trigo Verdú representa al Sindicato Ferroviario-Intersindical Valenciana en el comité de seguridad en la circulación de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV). La empresa comunicó a este maquinista la apertura de un expediente disciplinario por su declaración en la Comisión de Investigación del accidente del metro en les Corts. Ante el escándalo montado, el propio president de la Generalitat ha obligado a la empresa a archivar el expediente

Laura Ballester\*

- ¿Se arrepiente de lo que dijo en sus declaraciones de la Comisión de Investigación de los Corts Valencianes?

- No. En ningún momento. Dije lo que pensaba y no me arrepiento de nada.

- ¿Existe una caza de brujas en Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV)?

- La caza de brujas es contra el Sindicato Ferroviario- Intersindical Valenciana (SF-Iv), que somos el sindicato más minoritario pero hemos sido muy críticos. Los cuatro sindicatos representados en el comité de seguridad en la circulación fuimos citados a la Comisión de Investigación pero a ninguno de mis compañeros les ha mandado la carta de apertura de expediente.

- ¿Se siente cabeza de turco?

- No sé qué decir. He visto tantas cosas en esta empresa en veintidós años aque llevo en ella...

- ¿Y qué cree que le ha molestado al director adjunto de explotación, Vicente Contreras?

- No sé qué pretende este señor. No creo que les haya molestado lo que yo dije en la Comisión de Investigación de los Corts Valencianes. Lo que más les ha dolido es que todos los sindicatos nos hayamos personado en la causa judicial que investiga el accidente del metro.. El SF-Iv siempre defendió desde el principio la idea de personarse y la apertura de una expediente es una forma de venganza. Un intento de taparnos la boca con amenazas.

- Aseguró en les Corts que no sabe las funciones que realiza dentro de la empresa el director adjunto de la explotación. “Lo único es eso, las contratas y dar nuevas contratas a quien quiere...” ¿Hizo esta afirmación porque tienen pruebas que la ratifiquen?

- Este señor entró en FGV como gerente de la empresa cuando era accionista de la empresa COMSA. Qué casualidad que muchas de las

contratas que concede FGV siempre se den a COMSA. Hay pruebas en la empresa. Muchas contratas se conceden a COMSA o a subcontratas de COMSA. Eso lo vemos todos, todos los días. Siempre se ha dicho lo mismo en FGV.

- ¿Y qué sucede con las contratas en FGV?

- Que funcionan como funcionan. A los trabajadores nos notifican quien es el jefe de tajo cuando van a hacer una intervención en la línea. Muchas veces dan el aviso de corte de tensión en una línea (para evitar la circulación de trenes) y el jefe de tajo da la orden desde Murcia o Benidorm.

- En les Corts también pidió la dimisión de Vicente Contreras tras el accidente. Sus compañeros de sindicato también la han reclamado a otros miembros del “staff” en otros ámbitos ¿Se hubieran quedado satisfechos si Contreras hubiera dimitido tras el accidente?

- Contreras es el responsable de todos los males que suceden aquí (en referencia a Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana).

Pero además de él también debería dimitir toda la camarilla que tiene por debajo de él.

- ¿Han cambiado las cosas en el comité de seguridad en la circulación después del accidente? El presidente de la Generalitat se comprometió a que sus decisiones fueran vinculantes.

- Para nada han cambiado las cosas. Todo sigue como al principio. Se nos dijo que nos darían una documentación y una propuesta de reglamento, a la que los sindicatos hemos contestado con otra propuesta de reglamento, a la que los sindicatos hemos contestado con otra propuesta pero desde entonces la empresa no ha dicho nada. Las cosas no han cambiado a mejor sino a peor. Ahora son más propotentes (en referencia a los directivos de la empresa). Han cogido mucha fuerza porque nadie desde más arriba les ha obligado a

dimitir.

- Usted es maquinista en la Línea 1 desde hace muchos años. ¿Has mejorado su situación tras el accidente?

- Sí. Desde que instalaron las balizas la línea es mucho más segura. Y que las hayan colocado prueba que los sindicatos teníamos razón, porque las instalaron enseguida.

- Precisamente Contreras siempre ha negado que las solicitaran e, incluso, que fueran necesarias porque no “entra en la filosofía ferroviaria proteger la geometría de la vía”.

- Se habían pedido por escrito más de una vez. Solicitamos la instalación de balizas en todas las señales fijas. Los documentos que prueban esta petición me los llevé a les Corts para que no pudieran negar que las habíamos solicitado. Este tema no se ha vuelto a tratar en el comité de seguridad en la circulación.

- ¿Tiene miedo de las consecuencias de sus palabras? ¿En qué puede acabar el expediente que le acaba de abrir la empresa?

- Estoy muy tranquilo. Mantengo todo lo que dije. Pueden suspenderme de empleo y sueldo pero el expediente ya está en manos de los abogados del Sindicato Ferroviario- Intersindical Valenciana que es contra quien arremete la empresa. Intentan pegarle un palo al sindicato, pero llegaremos hasta donde haga falta.

\* Entrevista publicada en Levante-EMV (12 de octubre de 2006).

## SERVEIS PÚBLICS

## Ferrocarrils expedienta un delegat per la compareixença en les Corts

Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV) ha obert un expedient a un delegat del Sindicat Ferroviari-Intersindical Valenciana per les declaracions que va realitzar davant la comissió d'investigació de les Corts Valencianes sobre l'accident de la línia 1 de Metro València

Intersindical

La direcció de FGV ha obert un expedient disciplinari a un delegat de Sindicat Ferroviari-Intersindical Valenciana (SF-Iv), Diego José Trigo Verdú, maquinista que va comparèixer en la comissió d'investigació de les Corts sobre l'accident de la línia 1 del metro de València que va costar la vida a 43 persones.

Diego José Trigo va comparèixer davant aquesta comissió en qualitat de membre del Comitè de Seguretat de la Circulació pel SF-Iv, d'igual forma que feren els representants en aquest comitè per la resta de sindicats de FGV. En el comunicat que l'empresa ha enviat al treballador es reproduïx textualment part de la seua declaració davant la comissió de les Corts, concretament la part en què al·ludia al director adjunt

d'Explotació de FGV, Vicente Contreras. En aquesta declaració, Trigo va afirmar que Contreras “es el primero que tiene que ir a la calle, aunque sé que me va a costar luego un disgusto, pero bueno, es el primero que tiene que ir a la calle”. En un altre moment, va assegurar que “ese señor yo no sé qué funciones realiza dentro de la empresa. Lo único es eso, las contratas y dar nuevas contratas a quien quiere. Sí, el melenas... muy simpático”.

La direcció de FGV indica en el seu escrit al treballador que es practicaran “les proves que es consideren oportunes per l'instructor” i s'hi adverteix que si durant “la tramitació de l'expedient es constataren possibles responsabilitats en la seua actitud” se li comunicarà “el corresponent escrit de càrrecs, per tal de poder realitzar les al·legacions que estime oportunes”. L'expedient obert seria, segons l'empresa, un expedient informatiu previ a un possible expedient disciplinari.



## “No interessa que arribe al públic cap altra versió que l'oficial”

Intersindical

El Sindicat Ferroviari-Intersindical Valenciana qualifica de vergonyant l'actitud de la direcció de l'empresa i el considera un atemptat contra la llibertat d'expressió, ja que no interessa que arribe als usuaris cap altra versió que l'oficial, repetida pels directius d'aquesta companyia i els responsables polítics.

L'expedient, així, és un intent de fer callar la veu dels qui busquen la veritat davant l'accident de metro més greu ocorregut al nostre país.

Per al Sindicat, l'expedient és un altre pas més per a enfosquir les causes que motivaren aquest accident. Alhora, no descarta que la decisió de l'empresa d'obrir expedient estiga vinculada amb l'acord del comitè d'empresa de FGV de personar-se en l'expedient judicial obert per l'accident del metro.

SF-Iv considera que la incoació de l'expedient és una declaració de guerra i ha anunciat que defensarà el maquinista amb tots els mitjans que siguin necessaris.

## El I Encuentro de inmigrantes acuerda crear una red estatal

Allioli

El Foro Social Europeo de Atenas (mayo 2006) convocó, el 7 de octubre, un Día de Acción Europeo por los derechos de los migrantes, retomando las movilizaciones de 2004 y 2005, en más de 50 ciudades europeas. El llamamiento fue asumido por el Foro Social Mundial de las Migraciones, el Encuentro Estatal de Organizaciones y el Foro Social Africano Policéntrico de Bamako/Malí

Los convocantes de la jornada estatal euro-africana por los derechos de los inmigrantes denuncian "el deterioro del estado de bienestar, así como la constante pérdida de derechos que sufre la población trabajadora en su conjunto tras años de recetas neoliberales y flexibilización laboral, por lo que se están viendo afectados los servicios públicos y la Seguridad Social, usados por el conjunto de la ciudadanía, inmigrantes y no inmigrantes". "Exigimos el pleno derecho de los migrantes como ciudadanos y ciu-

dadanas a una vida digna en los países de acogida y el respeto a todos sus derechos sociales, laborales y políticos, sin condicionarlos a la reciprocidad con su país de origen. También exigimos el cumplimiento de todos los convenios internacionales de protección de los Derechos Humanos (derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, derecho a la paz y al medio ambiente, derecho al asilo y al refugio)".

La plataforma de inmigrantes exige "que tanto el gobierno como las administraciones autonómicas y locales, basándose en el principio de solidaridad, provean oportunamente los recursos necesarios para la atención de los inmigrantes, entre otros un correcto funcionamiento de los centros de acogida y de menores. Pedimos, en especial, que se ocupen adecuadamente de los inmigrantes procedentes de África, obligados a jugarse la vida por impedirles acceder a medios de transporte seguros y ejercer su derecho a circular libremente como lo hacen los ciudadanos europeos por todo el mundo".

## Divinas palabras

José Antonio Antón Valero



El gasto que generó la visita del Papa católico a Valencia, en julio de 2006, será difícil de evaluar en toda su envergadura: sólo el Ayuntamiento reconoce 2,36 millones de euros. Las supuestas "aportaciones" de la empresa privada deberían sonrojarse a la propia feligresía: ¿cómo puede aceptar la Iglesia un gasto y boato tan supino sin renunciar en beneficio de "los pobres"? La Generalitat se ha comportado como una administración confesional al servicio de los intereses de grupos católicos, los más fundamentalistas y reaccionarios, Opus Dei, Legionarios de Cristo, Kikos..., que utilizaron el espacio público de la ciudad de Valencia para su uso particular. Por otro lado, la energía crítica de la oposición tampoco resultó muy combativa, aunque la ciudadanía respondió con la campaña *Jo no t'espere*.

Recientemente, las palabras de Benedicto XVI en su visita a Baviera, han causado protestas del mundo musulmán, por la vinculación que estableció entre Islam y uso de la violencia. Días después, José María Aznar dijo en Washington que los musulmanes no le habían pedido perdón por conquistar España y que existía una guerra en la que "atacaron ellos... O ellos o nosotros", en el más puro estilo del *far-west*.

La cosa viene de lejos. Edward Said ya mostró las raíces profundas de incompreensión entre un Occidente cristiano y un Oriente en el que la religión y cultura musulmana tienen un papel trascendental.

La cita sobre la *yihad* y Mahoma esgrimida por el Sumo Pontífice está descontextualizada y reinterpretada de forma interesante, para sugerir una identidad entre Islam, irracionalidad y violencia. En un gesto de humildad autocrítica, Ratzinger podría haber recordado las piras humanas promovidas por la Inquisición, las expulsiones masivas de judíos y moriscos, el apoyo de la Iglesia al colonialismo y la trata de esclavos o la no beligerancia del Vaticano contra el fascismo y el nazismo.

Las declaraciones aludidas encajan muy bien en la geopolítica mundial de los neoconservadores estadounidenses, empeñados en enfrentar los potentes bloques económico-militares del Norte con los países emergentes del Sur, cuyas élites se encuentran en disputa. Pero la globalización injusta, impuesta por el club de los ricos —G-8, FMI, OMC...—, se encuentra anclada con sofisticados mecanismos de seducción —mediática, consumista, de ocio, educativa— o burda imposición propagandística, para conseguir la homogeneización sesgada del

modelo hegemónico anglo-estadounidense.

Una reordenación de este sistema-mundo, convenientemente vigilada y tutelada por los poderosos, obliga a desactivar, neutralizar o eliminar las amenazas percibidas por las grandes corporaciones que mueven los hilos de los negocios del armamento, la droga, la energía... Y en todo ello es fundamental la *guerra ideológica*, con ideas, imágenes y palabras. Hay que legitimar invasiones, explicar que primero se destruyen países y luego se aparenta que se reconstruyen. Se derrocan dictadores y luego se sitúan gobiernos de paja, se impone la paz y se potencian guerras civiles y enfrentamientos internos. Hay que mostrar al enemigo como un demonio con el que no es posible negociar, peligroso para la humanidad y al que se debe destruir. Frente a él se pretende imponer el modelo de vida occidental, adornado con una democracia pura y cristalina, con sus sistemas políticos, modelos culturales, de desarrollo y valores, pretendidamente universalizables.

En esta guerra sucia siempre gana quien controla más recursos y más industrias culturales: agencias de prensa, periódicos, radios, cadenas televisivas, Internet, cine, editoriales...

Pero para poder presentar el mensaje, sigue siendo necesario algo o alguien que legitime este mensaje. Y quién mejor y más útil —la historia se repite— que la máxima autoridad católica. Enfrentar religiones supone enfrentar modelos socio-culturales, especialmente en el caso del Islam. Disputar en el terreno de las creencias, es no reconocer que vivimos en sociedades multi-culturales y diversas. Si se proclama que se posee la Verdad se puede acabar material y moralmente por encima del Otro, que está equivocado. Eso supone negar la validez de la experiencia histórica y cultural de otras sociedades, que también han hecho aportaciones a la historia de la Humanidad.

Si el Vaticano considera que sus palabras —¿divinas?— ayudan a mejorar la convivencia en las sociedades de acogida entre cristianos y musulmanes —muchos de nuestros inmigrantes—, entre las relaciones entre Oriente y Occidente, quizás debería escuchar las voces acalladas de su propia Iglesia —como los teólogos de la liberación—, que piden el cese de las hostilidades contra el Islam y el compromiso decidido por los pobres, sean estos católicos o no.

## Perquè Ca Revolta continue oberta!

Ca Revolta ha fet una crida per a col·laborar i consolidar un projecte que s'ha demostrat útil

Mati Senís

En octubre, Ca Revolta ha complert sis anys. Qualsevol observador de la realitat social és coneixedor de les realitats d'aquesta entitat, que han impulsat la vida sociocultural de la ciutat de València des de pressupòsits progressistes i alternatius a la més que mediocre oferta institucional. Des de Ca Revolta es reconeix que l'èxit rau sobretot en "la participació i el suport de molta gent i molts col·lectius", que han entès els múltiples usos d'aquests espais de trobada ampli i divers, que és capaç de produir nombroses activitats i projectes culturals i d'interès cívic. Com assenyala un assidu, "Ca Revolta s'ha convertit en un espai de convivència obert i plural, on la solidaritat i el bon rotllo creen un ambient agradable que convida a compartir moltes coses".

### Sis anys construïnt ciutat

Els sis anys del col·lectiu han estat apassionants, amb multitud d'iniciatives, sempre amb l'objectiu de construir un projecte útil i d'interès comunitari. No obstant això, el camí de Ca Revolta ha tingut les seues ombres, provocades per la incompreensió de l'Ajuntament de València que, des de la mateixa constitució d'aquesta, en va dificultar el funcio-

nement normalitzat. Després d'haver resolt totes les exigències del govern municipal —relacionades amb l'adequació de les instal·lacions—, la prohibició expressa de la corporació per a utilitzar una part de l'espai de Ca Revolta —habilitat per a activitats d'oci i que subministra una font imprescindible d'autofinançament— ha portat l'associació a una situació econòmica quasi agònica. Avui, la continuïtat de Ca Revolta està en perill per la negativa municipal a deixar desenvolupar el projecte en condicions de normalitzat.

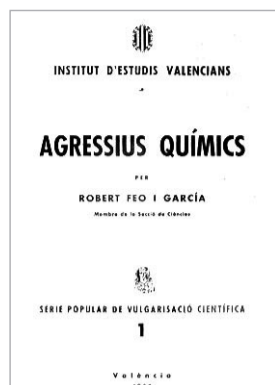
El viatge cap a Ítaca necessita embarcacions sòlides. Ca Revolta és hui una nau amb molts i decidits viatgers i viatgeres a la qual no frena el mar embravat ni les tempestes naturals, sempre que pugui seguir remant.

Ca Revolta ha fet una crida per a col·laborar i consolidar un projecte que s'ha demostrat útil per a compartir anhels utòpics i projectes socials i culturals d'interès, per a transformar relacions, combatre les injustícies i reivindicar una altra manera de viure en una ciutat més solidària d'un país sobirà en un món millor. Fer-se amics o amigues de Ca Revolta i col·laborar econòmicament per superar el dèficit és una decisió que sens dubte contribuirà a mantindre i fer reviscolar aquest espai tan necessari en la ciutat.



## ESCRITS

## ESCRIT AHIR



### Divulgació científica en valencià (1936-1939)

Ferran Pastor

Fa uns anys aquest Sindicat organitzava un acte públic a la Universitat de València per a commemorar el 25è aniversari de l'edició dels textos escolars *Veles i Vents* i *El llibre de Pau*. Paco Navarro, promotor de l'acte, m'avisà que un dels parlaments el faria Alfred Ramos, un històric del valencianisme escolar. Coneixia personalment a Alfred, que m'havia explicat alguns aspectes de la seua trajectòria intel·lectual.

Alfred simbolitza la generació d'aquells mestres joves i combatius de quan jo estudiava EGB, en plena Transició. Gràcies al seu parlament em vaig assabentar d'una fita de la normalització cultural durant la Guerra d'Espanya, la publicació per la Conselleria de Cultura del Consell Provincial de València, nom que rebia la Diputació durant la guerra, d'una *Ortografia Valenciana* i d'uns contes per a infants. És molt probable que aquests textos siguin les primeres edicions amb vocació d'ensenyar la llengua a la població escolar a càrrec d'una institució pública del nostre país.

L'Alfred també va nomenar de passada la tasca que durant la guerra va desenvolupar l'Institut d'Estudis Valencians (IEV). Arran aquesta notícia, em va envair una sensació d'ignorància de la qual no vaig poder guarir-me fins que no vaig trobar un extens treball sobre el tema, de més de 70 pàgines, a cura de Ricard Blasco: "El valencianisme cultural durant la guerra civil", publicat en el núm. 1/2 de la revista *L'Espill*.

L'amic Bernat, llibreter de vell a L'Auca, de València, em va acabar de redimir de la meua incultura sobre l'edició en valencià en aquells anys i em va mostrar uns quants exemplars de llibres en català, tots de caràcter acadèmic, editats per l'IEV: *Un enterrament prehistòric al Barranc del Cinc* (Alcoi), de Camil Visiedo i Moltó; *Estudis d'art originari. Els insectes en l'art quaternari*, de M. Vidal i López; *Breus notes sobre el poblat ibèric de Sant Miquel de Lliria*, de Domènec Fletxer Valls; *Col·lecció de treballs del P.J. Furgús sobre prehistòria valenciana*; *El castellet del Porquet*, d'Isidre Ballester Tormo; *El florí d'Or d'Aragó*, de Felip Mateu i Llopis.

La portada del llibre de divulgació *Agressius Químics*, de Robert Feo i García, membre de la Secció de Ciències de l'IEV il·lustra ben bé l'ambició normalitzadora d'aquells valencianistes republicans.

## ESCRIT AVUI



### Perlas, patrañas y trapaerías en los medios de comunicación

Pascual Serrano

*El Viejo Topo. Barcelona 2005. 212 pàgines*

En un exercici de ciutadania crítica l'autor ens presenta un bon grapat de disbarats, falòrnies i trapalleries pronunciades per líders polítics i publicades als mitjans de comunicació en els últims anys. Educació, racisme, conflictes laborals, pobresa, emigració, gènere o monarquia són alguns dels blocs en què s'agrupen.



### Moros i Cristians, una festa

Albert Alcaraz i Santonja

*Bullent. Picanya 2006. 206 pàgines*

Editat a tot color, el volum fa una panoràmica sobre la festa més popular del País Valencià —per nombre de celebracions i de participants—.

L'autor repassa alguns dels principals eixos de la festa: música, actes, filae, ambaixades, gastronomia..., amb una informació útil sobre les celebracions en distintes poblacions.



### Foucault para todos

C. Horrocks, Z. Jevtic

*Paidós. Barcelona 2006. 176 pàgines*

L'obra de Foucault ha estat considerada com "l'esdeveniment més important del pensament" del segle XX. Aquesta edició amb format de còmic, divulgativa i pedagògica, mostra la triple faceta del filòsof, historiador i activista polític, i explora críticament alguns dels nuclis més significatius del seu pensament transgressor.

## ENXARXATS

Joan Cortés



### Festes, festes i més festes

[http://eltirant.net/Hiper\\_Festes\\_Festes.htm](http://eltirant.net/Hiper_Festes_Festes.htm)

A l'estiu, el cos transpira festa. Les cèl·lules ballen, les neurones riuen i, fins i tot, la pell s'estira i recorda bells instants. Quantes voltes ens ha passat que sabem quan se celebra un esdeveniment important a Madrid o a Sevilla i ignorem per què sona música de cercavila als pobles veïns? Un web per a fer escapades de pocs dies mal comptats, fugir de la monotonia diària i l'abúlia intransferible i fer amics en àpats de mos redó. Torneu, eh?.



### Casa Museu Miguel Hernández

[http://www.miguelhernandezvirtual.com/casa\\_museo/casamuseo.htm](http://www.miguelhernandezvirtual.com/casa_museo/casamuseo.htm)

Miguel Hernández és un poeta que hauria de simbolitzar la recuperació de la memòria història al País Valencià. Una anècdota: quan Pablo Neruda li oferí d'anar a Madrid per integrar-se en els cercles literaris, Miguel li va replicar "hi ha ramats de què ocupar-me?". Fou un poeta humil que llegia els seus versos al vent i que va assumir un compromís polític en una època convulsada i tràgica. Els vencedors no li perdonaren mai que combatera amb els seus poemes a camp obert.



### Territori, urbanisme i medi ambient

<http://especuladors.blocat.com/>

En tot el nostre territori proliferen PAIs i intervencions urbanístiques impulsades per foscos interessos especulatiu indígenes i forans, beneïdes per una crisi generalitzada i endèmica del sector agrari, aplaudides per qui confon progrés i benestar amb oceans de formigó i selves de rajola i desitjades per polítics miops incapaçs de planificar unes ciutats per als seus ciutadans i ciutadanes. Caldrà fugir a les antípodes o instal·lar-se a l'estació espacial?.



### Ara va de bo

<http://tripartitvalencia.blocat.com/>

El desgast del partit en el govern de la Generalitat Valenciana i el tomb polític esdevingut a Madrid, han fet florir de nou les esperances per un esperat canvi polític al País Valencià. Però el partit dels socialistes valencians comptarà amb els vots suficients per guanyar les eleccions? Aquest dilema està suscitant la construcció d'aliances entre formacions polítiques diverses per constituir la frontissa al Parlament valencià i garantir així la governabilitat d'opcions polítiques progressistes i d'esquerra. Algú en dona més? Adjudicat!

<http://stapv.intersindical.org>

i també

<http://www.intersindical.org>



# Compartim compromís

## Un procés a debat en les diferents Administracions Públiques

Intersindical Valenciana i CGT-PV Àrea Pública, després d'un procés de debat sobre la situació de les administracions públiques i sobre el sindicalisme, han conclòs que:

- Cal encetar el debat de la construcció d'un espai 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.

- 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 indescrutable el seu caràcter internacionalista i solidari, alhora que treballa per la superació de les profundes desigualtats, de tot tipus, que existeixen al País Valencià i a la resta del món.

- Aquest espai haurà 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.

- Cal aturar l'actual dinàmica mercantilista, privatitzadora i d'externalització dels serveis públics, així com les contínues agressions que pateixen les seues treba-

lladores i treballadors. Per contra, les dues organitzacions aposten per uns serveis públics i de qualitat que servisquen per a la superació de les desigualtats socials i que estiguen al servei del conjunt de la ciutadania.

### Coincidència en l'acció sindical

Intersindical Valenciana i CGT-PV Àrea Pública coincideixen en l'acció quotidiana, de forma cada vegada més àmplia, en la necessitat d'aprofundir la unitat d'acció que va adquirint dimensions cada vegada més importants en l'àmbit públic valencià. En coherència, els dos sindicats han decidit concórrer conjuntament en l'àmbit públic valencià, amb la finalitat d'unir esforços i generar sinergies que ens encoratgen en la construcció d'aquest model participatiu, democràtic i autònom.

Aquesta concurrència es farà des de l'autonomia orgànica i política de totes dues organitzacions i en la concreció pren la forma següent:

- Intersindical Valenciana i CGT Àrea pública concórreran a les eleccions sindicals de forma conjunta als següents àmbits: Ensenyament, Sanitat, Generalitat Valenciana, Administració Local, Administració General de l'Estat,

Administració de Justícia i Empreses públiques i serveis privatitzats.

- La imatge de la campanya, a tots els àmbits, serà acordada entre les dues organitzacions.

- Les dues organitzacions garantirán la seua presència en tots els àmbits, empreses i sector de negociació.

### Programa comú

Les dues organitzacions entenen que l'eina fonamental per al desplegament de l'acord serà el compromís amb el programa conjunt que es formalitzarà al llarg de debats conjunts entre els diferents sindicats, sectors i seccions sindicals on tinguen presència alguna de les organitzacions.

Intersindical Valenciana i CGT-PV Àrea Pública consideren que aquest acord ha de servir per a superar l'actual dinàmica de la negociació, allunyada dels interessos de les treballadores i els treballadors, i per avançar en la construcció d'una alternativa sindical arrelada als centres de treball, a les treballadores i treballadors i al conjunt de la societat valenciana. Esteu convidats a participar-hi amb nosaltres!