

FSP-UGT PV gana las elecciones sindicales

En Correos

En las elecciones sindicales en correos que se celebraron el pasado día 10 de mayo, UGT quedó como primera fuerza sindical, con un total de 19 delegados y delegadas para la junta de funcionarios y 24 delegados y delegadas para el personal laboral.

Pág. 19

Del Personal Funcionario de la Generalitat Valenciana

La UGT ha obtenido un total de 32 delegados y delegadas en las elecciones que se celebraron el pasado día 10 de mayo para el personal funcionario de la administración del Consell. Se han elegido representantes para la Junta Central, las Territoriales de Valencia, Alicante y Castellón, y para las Juntas de la Agencia Valenciana de la Salud, IVIA e IVAJ.

Pág. 14

1.º de Mayo, por unos servicios públicos de Calidad



Este 1º de Mayo el lema era " Por unos servicios públicos de calidad y con garantías para todos y todas ". De nue-

vo las manifestaciones recorrieron las calles de Valencia, Alicante y Castellón. El lema elegido se ha hecho con el ob-



jetivo de reclamar más inversión en las áreas educativas, sanitarias y sociales como garantes del Estado de Bienestar.

Publicado el Estatuto Básico del Empleado Público

El pasado día 13 de abril se publicó la Ley 7/2007 sobre el Estatuto Básico de los Empleados Públicos. Así se consigue una vieja aspiración de los empleados y empleadas públicos que nace fruto de la negociación entre el Gobierno y las centrales sindicales más representativas en el Foro del Diálogo Social, constituido en el año 2004.

En esta edición del Veü Pública hacemos un análisis exhaustivo sobre la aplicación y las materias que se han de desarrollar.

Pág. 10

FSP-UGT PV es la primera fuerza sindical de su ámbito

A fecha de 1 de junio, el número de delegados y delegadas elegidos por UGT representaba un total de 1.498, lo que supone un porcentaje de 36,63%, por lo que nos constituimos en primera fuerza sindical dentro de nuestro ámbito. Nos sigue en representación CCOO con 1.304 delegados/as y un porcentaje de 31,89%, y en tercer lugar CSIF con 446, y un porcentaje del 10,99%.

Pág. 12

SUMARIO

Algunas claves para entender el 27-M

Pág. 2

Los planes de igualdad en las empresas y en las administraciones públicas

Págs. 4 y 5

Encuentros culturales con la Trova-Cubana

Pág. 6

Síndrome edificio enfermo

Pág. 8

Encuentro en Bruselas de médicos, sindicalistas y trabajadores de la Sanidad

Pág. 9

La nueva Ley del Suelo permitirá acabar con el todo urbanizable

Pág. 13

EDITORIAL • EDITORIAL • EDITORIAL • EDITORIAL • EDITORIAL • EDITORIAL • EDITORIAL • EDITORIAL

Algunas claves para entender el 27M

LUIS LOZANO MERCADAL

Secretario general de FSP-UGT PV

No se comprendería que en este número de Veu Pública no hiciéramos un análisis del resultado de las elecciones locales y autonómicas.

En realidad no es fácil dos días después de celebradas las elecciones realizar una reflexión fría del resultado del domingo 27 de mayo.

A nivel de toda España, estas elecciones se han planteado desde el Partido Popular como un plebiscito entre Rajoy y Zapatero y si solo se tuviera en cuenta este aspecto parece que el PP sería el ganador, al obtener más votos que el PSOE, fundamentalmente debido a los resultados de las Comunidades Autónomas de Madrid y Valencia

Por otro lado si nuestro análisis se circunscribiera a entender que estas elecciones han servido para elegir Alcaldes, Presidentes de Comunidades Autónomas, Diputaciones Provinciales, Cabildos Insulares y Consells Insulars, es indudable que el PSOE en España avanza posiciones ya que gobernará en más ciudades, Comunidades Autónomas, etc, que lo hizo hace cuatro años. Por tanto, el PSOE gana y el PP pierde porque tendrá menos poder institucional que tenía entonces, lo cual hace más duro digerir el resultado en la Comunidad Valenciana.

Todo el mundo parece coincidir en que o bien el PSOE no ha sabido transmitir su "mensaje", o bien el "mensaje" no ha resultado atractivo para la mayoría de ciudadanos.

En primer lugar, y aunque suene a perogrullada, tenemos claro que el PSOE ha sufrido la peor y más abultada derrota de su historia en el País Valenciano, tengámoslo claro.

Una derrota que se enmarca en unas circunstancias difícilmente repetibles y que a "priori" jugaban en contra del PP, como era la fuerte pugna interna entre Zaplana y Camps por un lado, y el elevado número de casos de corrupción que salpicaban a muchos dirigentes del PP.

La pregunta que cabe es ¿si no existieran los casos de corrupción y la bronca interna del PP, la brecha entre los dos partidos sería todavía más grande?

Esperemos que no fuera así, porque de todos modos la suma de votos del PSOE+Compromís pel País Valencià es de más de un millón de votos, que se vuelven en muchos casos invisibles debido a nuestro sistema electoral. Es desde esa realidad, la de los que en esta ocasión han votado a la izquierda, desde donde se



debe cimentar la movilización de cara a las próximas elecciones generales, aprendiendo de los errores cometidos, subsanándolos y de esa manera parar a esta derecha "mandona y barriobajera" que nos ha tocado sufrir.

Y, a mi juicio, una de las claves del desastroso resultado está en no haber identificado bien el electorado al cual debería de haberse dirigido el PSOE.

Es posible que la inclusión de dirigentes del BLOC en la lista de Valencia haya provocado la fuga de muchos de los votantes más moderados del PSOE, no habiendo recibido en contraprestación apenas votos de esta formación política.

Es posible que ese electorado de carácter moderado haya percibido que el PSOE al dar por hecho que tenía que pactar forzosamente con Compromís tendría que ceder ante muchas posiciones radicales y ha preferido abstenerse antes que contribuir con su voto a esa supuesta radicalización.

Con toda seguridad las intervenciones catastrofistas y en algunos casos exóticas de Gloria Marcos en los espacios electorales gratuitos de Canal 9 han contribuido a generar mucha preocupación en ese electorado clave para una victoria socialista

Es posible que solo se haya percibido por parte de ese electorado propuestas de carácter negativo como NO al nuevo campo de fútbol del Valencia CF, NO al circuito de Fórmula 1, mucha gente de Valencia sigue creyendo que el Gobierno Central NO ha aportado ni un euro a las obras

del puerto para la realización de la Copa América. Parece ser que había un comisionado del Gobierno en el Consorcio de la America's Cup, que tenía, entre otras cosas, que haber intentado contrarrestar la propaganda de Rita Barberá ante este evento. Así las cosas, es posible que el PP a pesar de todo, para mucha gente es el partido que tiene las ideas claras sobre el tipo de ciudad que quiere, que abandera la modernidad de las ciudades valencianas, mientras que la propaganda derechista ha presentado al PSOE como un partido siempre a la contra y sin capacidad de generar propuestas atractivas para nuestras ciudades y para nuestra Comunidad.

El PSOE basó gran parte de su campaña en criticar la política de grandes eventos, olvidando que el gobierno de Felipe González realizó grandes eventos como la Expo de Sevilla o las Olimpiadas de Barcelona, donde se plasmó la capacidad organizativa y de propuesta de un gobierno frente a la crítica a esa política de GRANDES FASTOS que realizaba en aquel entonces Julio Anguita desde Izquierda Unida, sin que con esta comparación quiera equiparar los gobiernos de Felipe con la política seguida por Rita en la ciudad de Valencia.

Lo más grave de todo es que el PSOE no ha podido con la propaganda de la derecha, y el discurso socialista ha quedado sumergido ante una hábil campaña por parte del PP, centrada en los supuestos pactos con ETA, o el trato de favor que hipotéticamente ha recibido De Juana Chaos, o el desmembramiento de

España como fruto de las reformas estatutarias impulsadas desde el Gobierno dirigido por ZP y que aparentemente han dejado para muchas personas la defensa de identidad de España en manos exclusivas del PP.

Seguramente habrá más motivos que justifiquen este resultado y que tendrán que ver con la gestión particular que el PSOE habrá realizado en cada municipio, a mi se me antojan como las razones más importantes, todas ellas, han contribuido a que muchos de los electores hayan preferido no ir a votar el día 27. Así pues, no se trata solo del "mensaje", o de quién era el mensajero, creo que para el conjunto de la población Valenciana el PSOE de aquí no les ha sabido convencer de lo contrario.

De todos modos que no cunda el pánico, el PSOE cuenta en la Comunidad Valenciana con una base de más de 800 mil votantes que hay que mantener, e intentar ampliar; y se puede, de cara a unas elecciones generales que se prevén a "cara de perro" y en las que la derecha valenciana, visto el éxito obtenido, va a seguir machacando con la misma cantinela de pactos con ETA, ruptura de ESPAÑA etc.

En estos momentos no parece prudente que el PSOE tome decisiones, que aunque puedan parecer oportunas, no hagan más que agravar una situación de por sí difícil. Es absolutamente necesario que el PSOE valenciano realice una profunda reflexión sobre las causas de la derrota electoral y definir en consecuencia el proyecto político que le debe llevar a la victoria, sin hipotecas, demostrando a la sociedad que se tiene capacidad e ideas para gobernar en solitario. Solo después elegir una nueva Comisión Ejecutiva, capaz de desarrollar ese modelo y movilizar a la mayoría de la sociedad. También el Gobierno Central debería de revisar su actuación y mejorar aquello que es manifiestamente mejorable. Si todos se aplican a ello seguro que ZP seguirá gobernando para toda España, y aquí seremos capaces de encontrar el equipo de trabajo que haga que nuestra Comunidad se incorpore a las muchas que ya hoy son gobernadas por el PSOE.

En definitiva, como ya se dicho en otros foros, los socialistas valencianos deberán articular una propuesta que sea capaz de aunar Cohesión Social, Libertad Política y Progreso Económico; ese es el reto.



Veu
Pública

Any IX. N.º 15
Tercera etapa
Junio 2007

Edita: Comissió Executiva Nacional FSP-UGT PV
C/ Arquitecto Mora, 7-3.º 46010 Valencia
Tel. 96 388 40 80. Fax: 96 393 20 63
E-mail: rgpvalenciano@fsp.es

Dirección: Amparo Conesa Roca

Redacción: Comissió Executiva Nacional, Pablo Saborit García,
Manuel Sáez, José Luis Sánchez, Gregorio Gómez, Desiderio
Rodrigo, Pascual Izquierdo, Eugenio Negrete, Carlos Díaz

Imprime: Bronte Graf, S. L.

Pol. Ind. Els Mollons. Alaquàs. Tel. 96 151 50 17

Depósito Legal: V-86-1997

Los j3venes: Participaci3n y pol3tica

ANTONIO MORIEL FERNÁNDEZ

Master en Juventud y Sociedad. Responsable del Sindicato de Escuelas Taller de la FSP-UGT PV



Participar, segun la guía didáctica de educaci3n para la participaci3n, es en sentido estricto: "desarrollar una acci3n colectiva, y por tanto organizada en interés de terceros, orientada al bien común y a necesidades sociales". Cuando se cumplen estas condiciones podemos hablar de participaci3n social. Al mismo tiempo, se entiende como formas de participaci3n social: la pertenencia a una asociaci3n en determinadas condiciones, el voluntariado organizado, la pertenencia a un movimiento social, a un partido pol3tico o una organizaci3n sindical; incluso ser delegad@ de un aula o representante en el consejo escolar. Tambi3n, se contempla el acto de que un grupo de j3venes se organice, aunque no adopte una determinada figura jurádica; por ejemplo, para promover que se construya un carril para bici en el barrio.

La participaci3n social es un derecho de toda la ciudadanía, reconocido por la Constituci3n Espaola y fac-

tor fundamental de construcci3n de toda Cultura democrática. La participaci3n de todos los colectivos sociales es indispensable para un desarrollo sostenible de toda Sociedad. Los j3venes, como colectivo social, tienen el derecho y la responsabilidad de participar como actores plenos del desarrollo social; no sólo en los aspectos que les afectan directamente, sino en todos los aspectos de la vida social. La sociedad tiene el deber de permitirle el acceso a esa plena ciudadanía, en aras a conseguir una Sociedad democrática y del Conocimiento.

Sin bien, la participaci3n de los j3venes en una sociedad democrática es de vital importancia, ésta no se hace patente en la realidad, ya que numerosos estudios ponen de manifiesto que los j3venes, en la actualidad, participan menos que en el pasado en las estructuras tradicionales de participaci3n (asociaciones, partidos pol3ticos, sindicatos, ONGs). En este

sentido, el Informe Juventud 2004, seala que nuestros j3venes están muy poco interesados en participar activamente en la pol3tica, y se comprometen muy poco en las diferentes formas de participaci3n activa en la vida social. De tal modo que ni siquiera llegan el 10 % los que tienen claramente un papel activo en la pol3tica.

La baja participaci3n no se veía refrendada por los resultados obtenidos en la consulta realizada a los j3venes, en el ámbito europeo, con motivo de la elaboraci3n del **Libro Blanco de la Comisi3n de las Comunidades Europeas**. Los j3venes se consideran unos ciudadanos responsables y desean estar más asociados a la vida de la comunidad y pronunciarse sobre temas muy variados, transmiten su voluntad para participar activamente en la Sociedad en la que viven, pero piensan que no se les proporciona ni los medios, ni los recursos adecuados para desempeñar un papel más activo.

Nuevos modelos

Por otra parte, constatamos, estos últimos años el surgimiento de nuevos modelos de participaci3n: movi-

mientos sociales, plataformas reivindicativas en torno a problemáticas concretas (guerra de Irak, movimientos antiglobalizaci3n, ecologistas, plataformas antiterroristas etc.) lo que nos viene a demostrar que los j3venes sí tienen inquietudes, participan y se organizan. Pero, tal vez se alejen de los modelos tradicionales de participaci3n, organizadas jerárquicamente y percibidas como burocratizadas.

Si por una parte se observa un descenso en la participaci3n de los j3venes en las asociaciones, sobre todo en las de carácter pol3tico y sindical; y por otra una preocupaci3n por el mundo que les rodea y su problemática, cabe preguntarnos **¿Por qué no participan los j3venes en estas organizaciones?**. Las razones pueden ser múltiples. Etori Rechi plantea esta aparente paradoja: Es como si al inicio del siglo XXI el mundo juvenil volviera a ser el protagonista de la escena pol3tica. Desde las manifestaciones anti-globalizaci3n a los forum sociales, desde las marchas pacifistas hasta las ocupaciones estudiantiles, en muchos países occidentales se vislumbran

señales de un renovado fermento generacional. Sin embargo, esa impresi3n de novedad y efervescencia generada por estallidos emotivos de breve duraci3n ha de ser valorada en un escenario a largo plazo. Por su parte, **Arnold Gehlen**, seala que éstas han perdido gran parte de su legitimidad para orientar a los individuos a lo largo de su proceso vital. Esto significa que existe una tendencia a contar cada vez menos con la legitimaci3n institucional, tendiendo las instituciones a vaciarse de sentido y a quedar reducidas a meros instrumentos de resoluci3n administrativa.

Pues, con ello, nos preguntamos sino será acaso en parte responsabilidad de las Instituciones esa falta de credibilidad y de atractivo para las nuevas generaciones, si el cambio de tendencia no ha de pasar tambi3n por una renovaci3n interna de las instituciones tradicionales. Como decía una de nuestras j3venes entrevistadas, "Es necesario que los partidos se acerquen mas a los j3venes porque el día de mañana seremos nosotros los que tendremos que tomar las decisiones importantes".



Visita nuestra nueva página web
www.fspugtpv.org

Estamos haciendo un esfuerzo por actualizarla a diario para que puedas encontrar toda la informaci3n útil que necesitas

Los planes de igualdad en las empresas y en las administraciones públicas



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres garantiza el acceso de los representantes de los trabajadores y trabajadoras al contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos, por tanto, son un instrumento complementario para la Negociación Colectiva. Para garantizar su cumplimiento y evaluación, es interesante incluirlo en el Convenio Colectivo o Acuerdo Laboral. La responsabilidad del éxito o fracaso del Plan y del grado de satisfacción de sus objetivos será compartida entre los sindicatos y la empresa o Administración.

Por otra parte, es interesante resaltar que la Ley prevé la creación por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de un distintivo empresarial en materia de igualdad para todas aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras; distintivo que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

En base a los documentos elaborados por la Secretaría Confederal de Igualdad de UGT, proponemos unas pautas y modelos a seguir en el diseño, implantación y evaluación de los planes de igualdad, sin olvidar que cada Plan será único porque las necesidades y ámbitos de actuación van a ser diferentes en función de la empresa o Administración de que se trate.

Conviene recordar que la Disposición Adicional Octava del Estatuto Básico del Empleado Público establece la obligatoriedad para las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o Acuerdo Laboral para el Personal Funcionario.

¿Qué NO es un Plan de Igualdad?

- No es un trámite burocrático que aludiendo al "deber de negociar", se convierte en un índice de las medidas que recoge un convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades.
- No es una declaración de intenciones, las medidas de un Plan de Igualdad deben ser evaluables cuando termine la acción puesta en marcha y comprobar el éxito de la acción.
- No tienen la finalidad de otorgar privilegios a las mujeres, ni por el contrario perjudicar a los hombres, sino que se trata de establecer medidas compensatorias que establezcan el equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa.
- No pueden ser acciones protectoras.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

- El art. 41 de de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres lo define: *Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*
- Este mismo artículo define cómo deben elaborarse: *Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Desde UGT entendemos que para que un Plan de Igualdad sea efectivo, deberá definir conceptos básicos como discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo, maternidad o lactancia y acciones positivas, deberá establecerse en 5 etapas: compromiso, diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.

1. COMPROMISO

- En esta 1ª etapa:
- Se ha de constituir un **equipo de trabajo o comité paritario** formado por representantes de los trabajadores/as y de la empresa, encargado del diagnóstico, diseño, aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad. Puede recibir asesoramiento de una persona experta en igualdad de oportunidades con acceso a la información necesaria. Se distribuirán responsabilidades designando grupos para asignar funciones.
 - Además debe existir un **compromiso** real, explícito y público por parte de la empresa de asignar los recursos humanos y materiales necesarios para ponerlo en marcha. El

nivel de compromiso debe abarcar a toda la estructura jerárquica, especialmente a la dirección. La igualdad de oportunidades debe considerarse como estrategia prioritaria.

- Deben ponerse en marcha **acciones de sensibilización**: celebrar sesiones informativas, cursos, material informativo, etc. para dar a conocer el Plan interna y externamente.
- ### 2. DIAGNÓSTICO
- En esta fase se realizará un estudio cuantitativo y cualitativo de la plantilla.
- Finalidad: **identificar los ámbitos prioritarios de actuación** y servir de base para la realización del Plan de Igualdad.
 - Se realizará **conjuntamente con los/as representantes** de los trabajadores y trabajadoras para establecer criterios comunes de actuación.
 - Deberá recogerse la mayor cantidad posible de **información sobre las características de la plantilla** y sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Composición de la plantilla y distribución de puestos de trabajo

- Participación en las diferentes categorías profesionales
- Retribuciones salariales (fija y variable)
- Criterios de contratación y pruebas de selección
- Formación y sistemas de promoción
- Turnos, jornadas, horarios y excedencias
- Valoración de tareas y puestos de trabajo, etc.
- Aptitudes, opiniones y experiencias prácticas (cultura y sentir de la dirección y demás trabajadores/as sobre la igualdad de oportunidades), análisis del Convenio o Acuerdo para detectar posibles cláusulas que actúen de freno

- **Técnicas**: utilización de datos estadísticos de la empresa, encuestas, cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión, análisis de la normativa legal de la empresa, etc.
- Para que tenga éxito todo el personal debe conocer que el diagnóstico se va a realizar, por qué y para qué. Se pueden utilizar diversos **medios de difusión**: página Web, tablón de anuncios, reuniones informativas periódicas, notas y comunicados internos, comunicados de la dirección, campañas de imagen, etc.

- Finalmente será necesario elaborar un breve **informe sobre las conclusiones** obtenidas, y en él deberán fijarse los objetivos o metas a conseguir, estableciendo las acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos.
- Los **resultados** del informe **se darán a conocer** a las personas que han intervenido y también a las que vayan a participar en la puesta en marcha (dirección, representación sindical y legal, mandos intermedios y personal de Recursos Humanos).

3. PROGRAMACIÓN

En esta fase:

- Se establecerán los **plazos o el tiempo de realización**. No debemos olvidar que las acciones positivas contenidas en los Planes de Igualdad son de carácter temporal.
- También se determinarán los colectivos, áreas, departamentos o sectores a quienes se dirigirán en primer término, teniendo en cuenta que los objetivos deben ser factibles y deben priorizar la eliminación de las discriminaciones en relación al grado en el que se estén produciendo.



POSIBLES ÁREAS DE INTERVENCIÓN
Acceso al empleo

- Establecer cuotas de ingreso para el sexo menos representado (contratos laborales)
- Sin vulnerar principios constitucionales en caso de Administración Pública, a iguales méritos nombrar al sexo menos representado.
- Establecer topes a la contratación precaria (interinajes, planes de promoción de empleo, etc.)
- Incluir a mujeres en los equipos de selección de personal (Artículo 60 Estatuto Básico Empleado Público)
- Incluir temas de igualdad de género en los temarios de oposiciones

Formación y promoción

- Asegurar la información y realización de los cursos a personas de baja por maternidad, paternidad, excedencias familiares, etc.
- Establecer cuotas de participación de hombres y mujeres en cursos de materias en las que están subrepresentadas.
- Asegurar la formación de actualización y reciclaje para mujeres que se incorporan al mercado laboral tras tiempo dedicado al cuidado de hijos/as y familiares (cursos on-line, formación en horario laboral, previsión de servicio de guardería, etc.)
- Establecer cuotas de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en los que están infrarrepresentados (Libre Disposición).
- En las fases de concurso, a igual capacidad y méritos o un poco por debajo, asignar el puesto al sexo su-

brepresentado.

Retribuciones

- Establecer en las RPTs y en los catálogos de puestos de trabajo el mismo valor a puestos de igual categoría, indistintamente de si están ocupados por hombres o mujeres (retribuciones complementarias, CD y CE)
- Incluir a las mujeres en las retribuciones no fijas ni periódicas (productividades)
- Analizar comparativamente las retribuciones teniendo en cuenta además aspectos como las retribuciones en especie (móvil), las dietas, etc.

Conciliación de vida personal, familiar y profesional

- Incentivar a los hombres para que hagan uso de los permisos familiares (aumento de la duración, beneficios en cuanto al período del disfrute de vacaciones, etc.)
- Incorporar garantías en la promoción para las personas que se hayan acogido a los permisos relativos a la conciliación (que se valore ese tiempo como trabajo efectivo en los concursos de promoción, provisión, etc.)
- Fomentar el uso del permiso de maternidad (derivado) por parte de los hombres y del permiso de paternidad.
- Contemplar la creación de guarderías en los centros de trabajo o, en su defecto, complementos económicos compensatorios.
- Especial atención a las familias monoparentales (prioridad para período de disfrute de vacaciones, para acce-

der a anticipos económicos, etc.).

Condiciones de trabajo y salud laboral

- Establecimiento de la flexibilidad horaria para atender las necesidades de conciliación
- No establecer distinción por sexo en la ropa de trabajo y permitir elegir la que resulte más cómoda
- Facilitar a las mujeres embarazadas ropa adecuada
- Creación de una **Comisión** formada por representantes de la empresa y de los trabajadores/as para realizar la evaluación de riesgos, tanto físicos como psíquicos, y diseñar planes de prevención con perspectiva de género, incluyendo medidas para prevenir el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y medidas de apoyo para las mujeres víctimas de violen-

cia de género.

4. APLICACIÓN O EJECUCIÓN

- El paso siguiente es su **puesta en marcha** ejecutando las acciones previstas y tratando de asegurarnos de que alcancen sus objetivos. Es necesaria cierta **flexibilidad**, sobre todo al principio.
- Se deberá definir en esta fase, una **estrategia de comunicación** de las acciones y actividades que se vayan realizando para intentar conseguir la máxima implicación de toda la plantilla, o al menos, de a quienes se dirijan las acciones.

5. EVALUACIÓN Y CONTROL

En esta fase:

- Se deberán **evaluar cuantitativa y cualitativamente**, por ejemplo:
 - los objetivos propuestos
 - las acciones realizadas
 - los recursos asignados
 - los plazos de ejecución
 - los resultados obtenidos
 - y la inversión realizada
- Es muy importante realizar una **comparativa de la situación de mujeres y hombres**, en torno a la igualdad de oportunidades en la empresa, antes y después de la ejecución del plan de igualdad.

PARA MÁS INFORMACIÓN, DIRÍGETE A LA SECRETARÍA DE MUJER FSP-UGT-PV

Telf. 963884186

Mail: smujer.rgpvalenciano@fsp.ugt.org

Mayte Montaner Soria
Secretaria de Mujer de FSP-UGT PV



BUZÓN DE SUGERENCIAS



Si deseas enviar cualquier información a VEÚ PÚBLICA o sugerencia, puedes hacerlo a la siguiente dirección:

Arquitecto Mora, 7, 3.º - Prensa
46010 Valencia. Tel. 96 388 40 52

E-mail: prensa.rgpvalenciano@fsp.ugt.org

IMPORTANTES DESCUENTOS PARA LOS AFILIAD@S A UGT

CLÍNICA DENTAL
SANIDENT

Dr. José León



Teléfono: 96 391 24 48 (de 10 a 18 h., previa cita)

MARISA BAENA. Secretaria de Cooperación y Juventud de FSP-UGT PV



Encuentros músico-culturales con la Trova Cubana

La ASOCIACIÓN MANUEL "PITTI" FAJARDO junto con los Ayuntamientos de BENETUSSER, BURJASSOT, SERRA, QUART DE POBLET, CHESTE, TORRENT Y LA ELIANA celebraron durante el mes de abril en dichos municipios LOS ENCUENTROS MUSICO- CULTURALES CON LA TROVA CUBANA.

Las actuaciones corrieron a cargo de Lino Betancourt Molina, periodista y musicógrafo, probablemente uno de los mejores conocedores de la historia de la música popular cubana, e interpretaba la guitarra Eduardo Sosa Laurencio, uno de los máximos exponentes de la Nueva Trova Cubana.

Ambos deleitaron al público asistente, ofreciendo durante más de hora y media un recorrido histórico-teórico musical, por ritmos y sonos desde sus orígenes, allá por principios del siglo XIX, hasta las actuales fusiones.

Los encuentros constituyeron un verdadero e interesante intercambio cultural entre ambos pueblos que esperamos vuelva a repetirse.

Dotación de medios para personas discapacitadas en Ciudad de La Habana (Cuba)

Es el título del Proyecto de Cooperación al Desarrollo que la ASOCIACIÓN MANUEL "PITTI" FAJARDO ha elaborado a fin de paliar las necesidades de equipamiento en materia socio-sanitaria que nos ha sido transmitida por la Asamblea del Poder Popular de Ciudad de la Habana y de la Dirección Provincial de la Salud.

El proyecto se enmarca dentro del Plan de Rehabilitación de pacientes en los centros asistenciales de salud y del que se beneficiaran un número aproximado de 1.100 personas con discapacidad, lo que representa más del 15% de la población afectada en Ciudad de la Habana.

Estas cifras pueden tener un efecto multiplicador al tratarse de material reutilizable, con lo que la cifra de beneficiarios directos aumenta considerablemente.

El equipamiento solicitado se traduce en la dotación camas fowler, colchones antiescaras, sillas de ruedas, muletas, bastones para invidentes etc.

Con ello, además de aumentar la autonomía personal de la persona con discapacidad y por tanto su calidad de vida, tiene también incidencia sobre los demás miembros de la unidad familiar, al reducir considerablemente su carga asistencial.

En este momento nuestro trabajo consiste en buscar la financiación necesaria para hacer realidad el proyecto y para ello lo hemos presentado a cuantas entidades de carácter público y privado, a través de las correspondientes convocatorias de subvenciones para Cooperación al Desarrollo.



Concierto para la Paz en Palestina



La ONG de Solidaridad con el Pueblo Palestino (**SOLIPAL**), organizó el **CONCIERTO PARA LA PAZ EN PALESTINA**, que se celebró el día 1 de Junio, a las 19:30, en la Plaza Doctor Collado (detrás de La Lonja), contando con la actuación del reconocido grupo percusionista **ZIRIAB**.

Al mismo acudieron un buen número de asistentes que disfrutaron de este grupo de música popular palestina.

El objetivo del concierto es hacer un llamamiento a todos los ciudadanos, para que hagan público su compromiso solidario y participen activamente en la movilización social por los derechos del pueblo palestino a una paz justa y duradera.



La Empresa Municipal de Transportes de Valencia dona 6 autobuses a la Asociación Manuel "Pitti" Fajardo



Fotos con Raúl Díaz Llarux, vicepresidente de la Asamblea de Poder Popular de Ciudad de La Habana (Cuba).

La EMT de Valencia hizo entrega a la Asociación Manuel "Pitti" Fajardo de la donación de seis autobuses urbanos en muy buen estado de conservación, como consecuencia del proceso de renovación del actual parque de vehículos.

Los autobuses donados, que fueron trasladados hasta allí por vía marítima desde el puerto de Valencia, se encuentran hoy en Ciudad de La Habana (CUBA) sirven para paliar el déficit de transporte que viene padeciendo la población cubana.

En el momento de la entrega se encontraba en nuestro país Don Raul Díaz Llarux, Vicepresidente de la Asamblea de Poder Popular de Ciudad de La Habana (CUBA)

Por ello queremos testimoniar en nombre de la Asamblea del Poder Popular de la Ciudad de la Habana, nuestro más sincero agradecimiento a la EMT Valencia por la generosidad mostrada, así como por la confianza depositada en nuestra Asociación.



Activitats i projectes de Xaloc-Joves de la FSP

La Secretaria de Cooperació i Joventut us anima a participar en les activitats que es promouen des d'aquesta Secretaria, a través de **XALOC-JOVES DE LA FSP**. Com ja és habitual us informem de les activitats i projectes que es realitzen en Xaloc



II BRIGADAS SOLIDARIAS LA HABANA 2007
Del 1 al 16 de Agosto

PARTICIPA con XALOC JOVES de la FSP en NUESTRO PROYECTO SOLIDARIO



¿EN QUÉ CONSISTE?

- * COLABORAR EN UNA OBRA SOCIAL
- * PARTICIPAR EN ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES
- * COMPARTIR LA REALIDAD COTIDIANA DEL PAÍS

SI QUIERES MÁS INFORMACIÓN CONTACTA CON:
XALOC-JOVES DE LA FSP, Teléfono: 96 388 40 52
e-mail: xalocjoves@fspugtpv.org
C/Arquitecto Mora, 7-3º
46010 - Valencia

Tenéis a vuestra disposición el tercer número de la revista "La Veü Jove"

Hemos remitido el número 3 de La Veü Jove, editado por nuestra organización juvenil, Xaloc Joves de la FSP-UGT PV. Los que queráis podéis consultarlo en nuestra página web: <http://www.fspugtpv.org>

Balance positivo de la campaña "A Cuba en Bici"

A fecha de hoy se han recogido 75 bicicletas de distintos tamaños y 2 motocicletas que han sido enviadas por transporte marítimo a ciudad de La Habana (Cuba).

La Secretaria de Colaboración de la Asamblea del Poder Popular de Ciudad de La Habana ha sido la encargada de repartir entre la juventud el envío.

Hay que señalar la buena acogida y repercusión de la campaña ya que continuamos recogiendo bicicletas a pesar de que la campaña finalizó en febrero de este año.

Xaloc Joves agradece en nombre de los chicos y chicas cubanos a cuantos/as han participado en la campaña con la aportación de bicicletas y motocicletas.

Muchas gracias a todos y a todas por vuestra solidaridad, en especial al pueblo de l'Alcudia, que nos ha aportado 15 bicicletas, a través de su Ayuntamiento.

El 27 de maig es celebren eleccions municipals i autonòmiques. Si no pensaves anar a votar.

RECAPACITA

La **POLÍTICA URBANÍSTICA** i el model turístic que fomenta el PP són insostenibles i han sigut sancionats per la UE

El "valencianisme" del PP menysprea la **CULTURA** i la **LLENGUA** valencianes

La nostra **TELEVISIÓ PÚBLICA** no és un ent democràtic. No fomenta la participació de cap força política que no siga el PP

Més de 30.000 alumnes estan en **BARRACONS** i alguns més de 7 anys

El govern valencià és, en relació amb les altres comunitats, el que menys destina en la **SALUT** dels ciutadans



Hi ha un 78,6% de joves valencians que no han aconseguit anar-se'n de casa per l'alt preu de la **VENDA**

TU TENS LA FORÇA VOTA PEL CANVI



Cerrado el plazo de inscripción de las II Brigadas Cuba 2007

Se ha cerrado el plazo de inscripción para participar en las II Brigadas a Cuba 2007. La verdad es que ha sido un éxito en cuanto a participación, y os agradecemos a todos los que seguís interesados, pero existe un número determinado de plazas y ya están cubiertas. Debido a la gran expectativa que ha tenido esta convocatoria vamos a plantear de cara al año que viene poder aumentar las plazas.

Campaña "Tu tens la força vota pel canvi"

Xaloc Joves recorrió los campus universitarios de Taronjers, Burjassot y Blasco Ibáñez repartiendo paskines que elaboramos, explicando a los y las jóvenes la importancia de su voto como instrumento para cambiar la realidad social, económica y laboral actual de la juventud.



Síndrome del Edificio Enfermo (S.E.E.)

Factores de riesgo

Conceptos básicos sobre el edificio enfermo

- 1. La actividad de la construcción** genera el 60% de toda la contaminación física, química y energética (residuos, vertidos, radiaciones...).
- 2. La mayoría de los residuos tóxicos**, presentes en el polvo doméstico y de los centros de trabajo, proceden de materiales usuales como los productos de limpieza, o los materiales usados en la construcción y decoración de los edificios.
- 3. Según el Ministerio de Trabajo**, el 30% de los edificios de oficina están enfermos, y que el aire "mal acondicionado" resulta nocivo o molesto para los trabajadores.

El Síndrome del edificio enfermo, expresión que denomina a la sintomatología que presentan los individuos que viven o trabajan en un edificio afectado, es un problema de difícil solución, puesto que habitualmente las causas son múltiples y de complicada detección. Dada la dificultad para identificar el S.E.E cuando éste se produce, la OMS ha identificado una serie de características comunes en la mayoría de los casos:

Causas más comunes

- Ventilación inadecuada por falta de mantenimiento, (aire acondicionado).

- Edificios herméticos, insuficiente entrada de aire.
- Contaminación generada por equipos de oficina, humo del tabaco y productos de limpieza.
- Ambiente a un mismo nivel térmico (falta de renovación del aire)
- Contaminación microbiológica
- Compuestos orgánicos y formaldehídos procedentes de los materiales de la construcción. (colas, pinturas, barnices aislantes, etc)
- Superficies cubiertas por materia textil (moquetas).

Cómo se manifiesta

- Irritaciones de ojos, nariz y garganta.
- Sensación de sequedad en membranas, mucosas y piel.
- Ronquera, respiración dificultosa.
- Náuseas, mareos y vértigos
- Dolor de cabeza, fatiga mental
- Eritemas, elevada incidencia de infecciones respiratorias y resfriados.

Origen de la mala calidad del aire interior (CAI)

La CAI viene definida por el nivel de contaminación presente, el tipo y naturaleza de los contaminantes. Entre otras variables que influyen, se pueden citar: el diseño del sistema de ventilación / climatización, las condiciones de trabajo del sistema de ventilación y su revisión y mantenimiento, la compartimentación del edificio...



Síntomas atribuidos a problemas de la (CAI)

Los síntomas de la alteración de salud de los trabajadores son similares a los propios de enfermedades comunes como resfriados, gripe, alergias...

Encontrar las causas

- Investigación inicial del edificio y planteo del problema.
- Medidas de inspección y guía de actuación.
- Medidas de ventilación, indicadores de clima y otros factores implicados.
- Examen médico e investigaciones asociadas.

Medidas preventivas

- Control de la calidad del aire suministrado.
- Selección de la calidad de los materiales de construcción.
- Mantenimiento preventivo adecuado.

- Métodos de detección de los contaminantes.
- Tratamiento de olores.
- Mayor control del ambiente por parte del usuario.

Efectos sobre la salud

La exposición a contaminantes ambientales, tanto químicos como biológicos, presentes en el aire interior genera efectos a largo plazo de tipo crónico, derivándose ésta situación en una enfermedad. Sin embargo, lo normal es que genere malestar, estrés, absentismo y pérdida de productividad.

Entre los problemas para la salud probados, podemos señalar los efectos sobre el sistema respiratorio, sobre el sistema inmune y las alergias, así como los efectos sobre la piel y las membranas mucosas.

La OMS estima que el síndrome del Edificio Enfermo afecta entre un 10% y un 30% de los ocupantes de los edificios modernos.

Carmen García Cortés

Secretaria de Salud Laboral de FSP-UGT PV



Fundación de Estudios para la Administración Pública

PREPARACIÓN DE OPOSICIONES

Apertura nuevos grupos en enero 2007

AYUNTAMIENTO DE VALENCIA

Auxiliares Administrativos Local: Lunes de 16 a 21 horas
 Administrativos Local: Lunes de 16 a 21 horas
 Bomberos: Lunes y Jueves de 19 a 22 horas
 Policía Local: Martes y Viernes de 16 a 19 horas y mañanas por confirmar

GENERALITAT VALENCIANA

Promoción Interna D al C
 Lunes de 16,30 a 20,30 horas (Comienzo 8/01/2007)
 Sábado de 9 a 13 horas (Comienzo 13/01/2007)
Personal laboral fijo Preparación bloque general (sólo legislación):
Grupo E: Limpieza, Ayudante de Residencia / Servicios Ayudante de Mantenimiento, Ayudante de Cocina.
Grupo D: Auxiliar de Clínica, Cocinero, Auxiliar de Mantenimiento, Conductor

SANIDAD

Celadores: Miércoles de 17 a 21 horas (Comienzo 10/01/2007)
Auxiliares de Enfermería: Martes de 16,30 a 20,30 horas (Comienzo 9/01/2007)

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Ayudante de Instituciones Penitenciarias
 Lunes y Miércoles de 18,30 a 21 horas, (Comienzo 8/01/2007)

APERTURA NUEVOS GRUPOS EN FEBRERO 2007

Policía Nacional Escala Básica (grupos reducidos):
 Viernes de 16 a 20 horas

Centros de Formación: Valencia 963525377 c/ Mestre Racional 23 acc - www.fundestap.org

Para información de grupos de oposiciones en Alicante, Elche, Castellón y Gandía, llamar directamente a:
Alicante 965928658 • **Elche** 965422385 • **Castellón** 964340420 • **Gandía** 962876012 -962951485

Encuentro de médicos, sindicalistas y trabajadores de la sanidad de toda Europa en Bruselas

El 31 de marzo tuvo lugar en Bruselas un Encuentro de médicos, sindicalistas y trabajadores de la sanidad de toda Europa. 72 delegados de 10 países expusieron la situación de acoso y derribo que sufre la sanidad pública bajo la exigencia de rentabilidad financiera impuesta por las políticas macroeconómicas seguidas por los gobiernos en el marco del euro, intercambiaron información sobre la resistencia de la población, de los trabajadores y de las organi-

zaciones a la privatización de la asistencia sanitaria y sobre sus consecuencias. Por último, se adoptó, sobre la base de las informaciones y de los hechos recogidos, un mandato para la delegación del Encuentro que se entrevistaría el día 2 de abril con Philippe Brunet, jefe de Gabinete del comisario europeo para la Sanidad. Podéis solicitarlas a la secretaría de prensa y comunicación de la FSP-UGT-PV.

Dos aspectos en defensa de la sanidad pública

De lo debatido en el Encuentro hay dos aspectos que considero deben ser conocidos por todos los interesados en defender la sanidad pública:

En primer lugar, lo que llaman "Asociación Público Privado", cuyos acrónimos son APP en español, PPP en francés y PFI en inglés. El sistema nos es conocido, se corresponde con el "modelo Alzira": la Administración concierta con un inversor, normalmente una UTE constituida al efecto por bancos, constructoras y aseguradoras, la construcción y la gestión de un hospital por un período que oscila entre 10 y 30 años; en muchos casos, el personal estatutario debe pedir la excedencia para permanecer en su puesto de trabajo y, siempre, el nuevo personal se contrata bajo régimen laboral.

Dado que los inversores privados no son almas caritativas, la Administración debe garantizarles con sus pagos que recuperarán la inversión y un porcentaje en beneficios sobre la misma que hoy oscila alrededor de un 15% del capital empleado, asegurándoles también así un nuevo campo donde invertir sin riesgo los beneficios acumulados con la especulación; la Administración, por su parte, al diferir los pagos, consigue momentáneamente someterse al déficit cero impuesto por el Pacto de Estabilidad. Los resultados de la APP también los conocemos: la población recibe peor asistencia que en un hospital público.

Este era el proyecto de las fundaciones sanitarias que el PP no pudo poner en marcha centralizadamente por la resistencia sindical a aceptarlo. Después, impulsando la regionalización de la sanidad, consiguió implantarlo y extenderlo, particularmente en Valencia y Madrid, gobernadas por el PP, pero, desafortunadamente y sobre todo a partir del reciente Pacto de



Financiación de la Sanidad, también se ha implantado en Andalucía y el resto de comunidades autónomas.

En segundo lugar, siguiendo su método, la Comisión Europea inició el 26 de septiembre de 2006, con la publicación de la comunicación SEC (2006) 1195/4, consultas para elaborar una directiva o un reglamento sobre servicios de salud. Basándose en la ya abundante legislación comunitaria sobre los servicios de interés general, llamados a sustituir a los servicios públicos, se afirma: "Es necesario abordar una aplicación más amplia de (...) las disposiciones del Tratado relativas a la libre circulación de pacientes, profesionales y servicios de salud. Un punto central es la asistencia sanitaria transfronteriza; pero esta tiene consecuencias para todos los servicios de salud, tanto si se procuran cruzando una frontera como si no. (...)"

"Se impone un análisis cuidadoso de las repercusiones (...) de la asistencia transfronteriza (...), así como [de] las posibles ventajas y economías de escala que puede procurar la cooperación europea." Esto sin que falte la referencia a "evitar la duplicación de recursos" y a "aprovechar de manera óptima las nuevas tecnologías."

No hace falta recurrir a la imaginación para saber qué se quiere decir con este lenguaje, ya tenemos experiencia suficiente con la liberalización de servicios. Sencillamente, se trata de concentrar recursos, de fusionar hospitales y aseguradoras, de flexibilizar las condiciones de trabajo de los profesionales de la sanidad, de hacer que los enfermos tengan que desplazarse decenas y cientos de Km. para ser atendidos por un especialista, para ser intervenidos... lo que supone, por cierto, liquidar las conquistas en materia de sanidad pública y de seguridad social conseguidas en cada país de Europa con la lucha sindical y política de los trabajadores. Todo para someter a criterios de rentabilidad financiera la salud y la enfermedad, a los enfermos y a la buena praxis profesional.

Como sindicalistas nos cabe entonces plantearnos una primera pregunta: ¿Estamos obligados a aceptar esto?, es más, ¿podemos aceptarlo sin renunciar a la esencia de lo que constituye un sindicato de clase? Creo que sólo tenemos dos posibilidades, aceptar y colaborar en la aplicación de esta política de desmantelamiento y privatización de la sanidad pública o resistir y oponerse para organi-

zar la lucha del conjunto de los trabajadores hasta dar la vuelta a esta política y recuperar los servicios ya privatizados, lo que ejemplos recientes, incluidos los EE UU, demuestran que no es en absoluto imposible.

En relación con esto habría que reflexionar y aportar la propia respuesta a la pregunta planteada por la delegación que se entrevistó con Philippe Brunet el 2 de abril, ¿son compatibles la defensa y la reconquista de nuestros sistemas públicos sanitarios y nuestros regímenes de protección social con la Unión Europea y sus directivas?

Conclusión

Para concluir, una cuestión práctica que fue acordada en el Encuentro a propuesta de Joaquín Insausti, jefe del servicio de anestesia del Hospital Severo Ochoa: el encarnizado hostigamiento al que ha sometido el consejero Manuel Lamela a los médicos y, por extensión, al Severo Ochoa de Leganés sólo se explica por el empeñamiento en evitar obstáculos a la privatización de la sanidad pública. Haciendo causa común con el Severo Ochoa para que se retiren los cargos contra los médicos, iacusados de asesinar a cientos de pacientes!, y dimita Lamela, podemos cerrar la brecha por la que el Gobierno de Esperanza Aguirre pretende colar y acelerar toda su política privatizadora. Los mensajes de apoyo deben remitirse a las direcciones de correo electrónico: secretaria.general.tecnica@salud.madrid.org, jaima.haddad@salud.madrid.org y dg.recursoshumanos.ims@salud.madrid.org.

Blas Ortega

Delegado en el Encuentro del 31 de marzo en Bruselas, sindicalista FSP-UGT-PV y presidente de la Asociación Médica para la Defensa de los Derechos de los Médicos y de los Enfermos (AMDDEM)

Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico de los Empleados Públicos

Una ley para negociar

Con su publicación el 13 de abril de 2007, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, da cumplimiento al mandato constitucional del artículo 103.2. -La ley regulará el estatuto de los funcionarios-. Como es sabido, es en el artículo 149.1.18 donde se establece que el Estado tiene la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

El impulso, para hacer realidad esta vieja aspiración de la Unión General de Trabajadores, de las empleadas y empleados públicos y, sin duda, de las Administraciones Públicas, se debe al Foro del Diálogo Social constituido, en el año 2004, por el Gobierno y las Centrales Sindicales más representativas.

Con la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, de 21 de septiembre de 2004, se adoptó el compromiso de elaborar, de manera negociada, como así ha sido, este Estatuto Básico.

Los antecedentes

Desde el caduco y preconstitucional Decreto 315/1964, de 7 de febrero, Ley de Funcionarios Civiles del Estado, hasta la publicación del Estatuto Básico, han transcurrido 43 años, de forma que, una buena parte del personal funcionario y laboral, ahora empleados públicos, los más mayores, ven cumplidas la expectativa de que, por fin, sus condiciones de empleo se establezcan en una ley absolutamente constitucional, exenta de la provisionalidad de la legislación actual y, que afecte a todas las empleadas y empleados públicos.

La Ley 30/1984, de Reforma de la Función Pública, que nació de Medidas Urgentes, no es ejemplo aislado de provisionalidad legislativa. En materia de gestión del personal, no ha perdido jamás este estatus, pues estaba pendiente el cumplimiento del mandato constitucional, la abundante normativa proveniente de la década de los 80: Ley 53/1984, de Incompatibilidades, Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial; Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local; Decreto Legislativo 781/1986, Texto refundido de disposiciones vigentes en materia de Régimen Local; Ley 9/1987, de Órganos de Representación, etc. etc., sus múltiples modificaciones, derogaciones y añadidos y el sinfín de normas de diverso rango, desde el Decreto hasta la Instrucción, que las han aderezado, ordenando la vida profesional de nuestros compañeros y compañeras.

También, algunas normas de sectores específicos, como el de la Salud, nacidas entre 1967 y 1973, han existido, con sus múltiples arreglos, provisional y casi inconstitucionalmente, hasta el año 2003, con la publicación del escasamente satisfactorio Estatuto



Marco, que bien podía haber esperado la publicación de este Estatuto Básico, para evitar su obligada y necesaria revisión y adecuación a la nueva norma.

Igual futuro le espera al Estatuto del Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, del año 2004, por cuanto no alcanza algunos de los mínimos, básicos e indisponibles, del Estatuto Básico.

La excepción, es la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, que con dos pequeños retoques, permanece casi intacta desde su promulgación, manteniendo su absoluta utilidad, en los términos en que fue redactada.

El núcleo de la legislación laboral, el Estatuto de los Trabajadores, aunque posterior -año 1995-, tampoco se ha visto exento en este tiempo, de múltiples modificaciones y adecuaciones, pero siendo norma básica en el mundo laboral ha sufrido las acomodaciones, unas acordadas y otras, que Gobierno, Sindicatos y Patronal han entendido necesarias en cada momento.

La nueva regulación estatutaria

El Estatuto Básico, de haber sido cumplido, con solicitud, el mandato constitucional, presentaría un panorama muy diferente al que hoy 29 años después nos ofrece. Su alcance hubiera sido exclusivamente para el personal funcionario de carrera, quedando al margen, al menos, el personal de los servicios de salud, de otros colectivos ajenos a la función pública administrativa y desde luego, el personal laboral. Los derechos de los funcionarios serían los contenidos en las escasas siete líneas del art. 63 de la Ley de Funcionarios Civiles, y éste, tras sufrir cuatro reformas. Sin duda sería un compendio de normas completamente acabadas, con escasa posibilidad de desarrollo, y el derecho a la negociación colectiva sería inexis-

tente, habida cuenta de que no obtuvimos la posibilidad de negociar hasta el año 1987, mediante la Ley 9 que, aún precisó una reforma en profundidad en el año 1990, aunque poco más tarde, -año 1996- resultó completamente inoperante para la defensa de nuestros derechos.

Hoy, la primera cuestión que interesa señalar es que, tal y como mandata la Constitución, los contenidos del Estatuto son, exclusivamente, los que el Estado ha querido básicos y suficientes para conformar el Estatuto del Empleado Público del siglo XXI, con absoluto respeto a la autonomía organizativa, del propio Gobierno Central, de los Gobiernos Autonómicos y de los Gobiernos Locales. Esta decisión participada por las tres Administraciones, es un hecho que acontece, por primera vez en la historia de la Función Pública Española moderna, lo que equivale a decir que, nunca antes ha ocurrido.

La segunda es que su aplicación alcanza a todas las Administraciones Públicas, y a todo el personal a su servicio, con independencia de cual sea su relación jurídica, eso sí, a cada administración y a cada colectivo, según hoy le corresponde. Con el Estatuto Básico adquiere forma legal el término empleados públicos, que hace años acuñó la UGT.

El futuro

El Derecho a la Carrera profesional, los Derechos Retributivos y el nuevo Sistema de Provisión de Puestos y Movilidad son los tres capítulos del Estatuto que precisan mayor desarrollo normativo, de aquí que sus efectos se producirán con la entrada en vigor de las nuevas Leyes de Función Pública de la Administración General del Estado y de cada una de las Comunidades Autónomas. Sin duda, es un hecho insólito, aunque muy esperado, el que por primera vez, la Administración General del Estado legislará solo para sus empleados, teniendo las Ad-

ministraciones Autonómicas mayor capacidad para legislar en materia de personal, para el propio, y para el de las Entidades Locales si, como es el caso de la Comunidad Autónoma Valenciana, el Estatuto de Autonomía permite competencias exclusivas en materia de Régimen Local.

El derecho a la negociación colectiva es, sin duda, el hilo conductor de la Ley. Quedan, para el desarrollo negociado, más de cincuenta aspectos esenciales que conformarán las Leyes de la Función Pública de la Administración General del Estado y la de cada una de las Administraciones Autonómicas.

El sistema de negociación colectiva, contiene las garantías suficientes para que lo negociado posea valor inmediato y sea ineludible su cumplimiento para las Administraciones firmantes. No es exigente para su cumplimiento el que el Acuerdo contenga materia con reserva de ley, el Gobierno y los Gobiernos Autonómicos han de redactar y trasladar, a la asamblea legislativa correspondiente, un proyecto de ley conteniendo las materias acordadas, en el plazo convenido.

Los más escépticos pueden recordar experiencias anteriores. Cierto; el Gobierno del PP, en 1996 siendo ministro el Sr. Rajoy, incumplió los Acuerdos Administración Sindicatos para el periodo 1995-1997, suscritos con el Gobierno anterior. Este es el motivo principal por el que nada tiene que ver, el sistema de negociación colectiva que hemos articulado en el Estatuto Básico, en cuanto a seguridad jurídica, con el que contenía la derogada Ley 9/1987.

Posiblemente, podrá decirse que no hemos innovado con respecto al sistema de negociación colectiva del resto de trabajadores del país. Efectivamente; nos hemos acercado al resto de las trabajadoras y los trabajadores y hemos deseado ser como ellos. Ciudadanas y ciudadanos de primera, ciudadanas y ciudadanos con derechos, con el derecho a negociar, nuestra progresión profesional en la Administración Pública, nuestras retribuciones y nuestras condiciones de trabajo.

Sin duda, nuestros esfuerzos de estos últimos veintitantos años, han dado el resultado que esperábamos. Una Ley que puede resolver la problemática del empleo público, que ha de ser eficaz herramienta de gestión para las Administraciones Públicas y, especialmente, éste es el deseo de la Unión General de Trabajadores, que nos ayudará a empleados públicos y a las Administraciones Públicas, servir mejor a nuestros conciudadanos.

Texto íntegro, resumen y valoraciones en www.fspugtpv.org

Juan J. Ortega Sánchez
Secretario de Política Sindical,
Estudios y Programas

Jubilación de los funcionarios en la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público

Las referencias a la jubilación del personal funcionario se encuentran en el Art. 67 y en la Disposición adicional sexta. Debe ser tenido en cuenta el Art. 47 por cuanto contiene la posibilidad de la jornada a tiempo parcial.

Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 67. Jubilación.

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) **Voluntaria**, a solicitud del funcionario.
- b) **Forzosa**, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) **Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones**

propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

d) **Parcial**. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4.

2. Procederá la **jubilación voluntaria**, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial.

3. La **jubilación forzosa** se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Procederá la **jubilación parcial**, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Disposición adicional sexta. Jubilación de los funcionarios

El Gobierno presentará en el Congreso de los Diputados

un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.

Situación tras la aprobación del Estatuto Básico Público

A la vista de las novedades que plantea el Estatuto Básico, podemos afirmar que la nueva norma no se opone a que los Funcionarios puedan jubilarse anticipadamente o de forma parcial, pues son dos de las modalidades contenidas en el artículo 67. No obstante, para convertir esta posibilidad en realidad, se precisa la modificación de la ley General de la Seguridad Social y la Ley de Clases Pasivas.

En la actualidad, se encuentra en fase de tramitación, el "Proyecto de ley de Medidas en materia de Seguridad Social," que contiene el acuerdo suscrito con el Gobierno por la Unión General de Trabajadores, CCOO, y CEOE, el día 13 de julio de 2006. Las enmiendas al Proyecto de Ley fueron publicadas en el BOCG-Congreso de los Diputados nº 126-12, de 5 de junio de 2007, algunas de ellas referidas a la jubilación anticipada y parcial de los funcionarios.

Estamos pues, pendientes de la discusión parlamentaria, sobre un asunto de una complejidad técnica importante, por ello, el propio Estatuto, prevé la presentación al Congreso de un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios.

Juan J. Ortega Sánchez
Secretario de Política Sindical,
Estudios y Programas

¿Qué aspectos están resueltos y cuáles pendientes de modificación normativa?

Jubilación PARCIAL

Está resuelta la primera cuestión, que exista jornada a tiempo parcial para que sea posible el nombramiento de funcionario a tiempo parcial y de funcionario interino (relevista) cuyo nombramiento a tiempo parcial cubra el tiempo dejado libre por el de carrera, aunque también este aspecto debe ser convenientemente tratado.

Queda pendiente:

Que la Ley General de la Seguridad Social no impida simultanear la percepción de una pensión contributiva con la nómina del empleo público que mantendría el funcionario sujeto al Régimen General de la Seguridad Social. (art. 165.2 de la LGSS)

Modificar la Ley de Clases Pasivas y disposiciones de desarrollo y concordantes, para los funcionarios cotizantes en el Régimen de Clases Pasivas.

Jubilación ANTICIPADA

Queda pendiente:

Resolver el requisito de que la persona que desea acogerse a esta modalidad provenga necesariamente del desempleo; cuestión ahora imposible para el personal funcionario. Tenemos constancia de que la solución técnica es viable, pudiendo depender no solo del trámite parlamentario de esta Ley de Medidas, que podría resolver los impedimentos, como de las Leyes de desarrollo del Estatuto Básico que la harían posible.

Juan J. Ortega Sánchez
Secretario de Política Sindical,
Estudios y Programas

El Estatuto Básico en la Administración General del Estado

Con la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público se da cumplimiento a uno de los compromisos más importantes por parte de la FSP-UGT en la mejora de las condiciones de los empleados públicos.

Se configura en el Estatuto un auténtico derecho a la Negociación Colectiva en las Administraciones Públicas, con lo que esperamos que en el ámbito de la Administración General del Estado, la relación entre Sindicatos y Administración sea fluida y provechosa, alcanzando por nuestra parte las cotas a las que queremos llegar que no son otras que el mayor beneficio para todos los empleados públicos en defensa de sus derechos.

En el ámbito de la Administración General del Estado supone un importante avance reconociendo el derecho a tener una mesa negociadora propia, desligada de la Mesa General del Función Pública, con la que se confundía.

Esto representa que, al igual que las mesas autonómicas, se podrá tratar la aplicación y mejora de los acuerdos globales en nuestro propio ámbito negociador.

El desarrollo y aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en la AGE será efectivo cuando se legisle el denominado "Estatuto AGE", que no es otra cosa que la Ley de la Función Pública de la Administración General del Estado y los Reglamentos que la desarrollen, se culminará un proceso que mejorará sustancialmente las condiciones del marco normativo básico.

Durante los próximos meses se van a negociar todas las materias referentes a las jornadas, permisos y vacaciones, jubilaciones, promoción interna, carrera profesional, retribuciones y evaluación del desempeño.

Tenemos ante nosotros un nuevo reto, para afrontarlo con todas nuestras energías e ilusión y para lo que esperamos contar con vuestro apoyo.


RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES

FSP-UGT PV es la primera fuerza sindical dentro de nuestro ámbito

Elecciones Sindicales 2006-2010
 Seguimiento electoral completo a fecha 1/06/2007

Delegados desde 1 de enero de 2006

Número trabajadores/as computados	149.531	
Candidat@s elect@s	4.089	100,00%
FSP-UGT-PV	1.498	36,63%
CCOO	1.304	31,89%
CSIF	446	10,91%
CGT	57	1,39%
USO	67	1,64%
CEMSATSE	140	3,42%
INTERSINDICAL VALENCIANA	131	3,20%
SPPLBCV	124	3,03%
No afiliados	25	0,61%
Otros	297	7,26%

Delegados con mandato en vigor desde hace 4 años

Número trabajadores/as computados	168.188	
Candidat@s elect@s	4.728	100,00%
FSP-UGT-PV	1.728	36,55%
CCOO	1.525	32,25%
CSIF	510	10,79%
CGT	71	1,50%
USO	80	1,69%
CEMSATSE	168	3,55%
INTERSINDICAL VALENCIANA	149	3,15%
SPPLBCV	128	2,71%
No afiliados	32	0,68%
Otros	337	7,13%

El nostre compromís ets **tú**



Resultados a fecha 11 de mayo de 2007 en cómputo para la constitución de la Mesa General de Negociación

Mesa General de Negociación

	UGT	CCOO	CSIF	STAPV	CEMSATSE	IGEVA	USO
EDUCACIÓN -FETE	15	33	13	70	-	-	-
SANIDAD	103	98	60	15	-	-	-
FUNCIÓN PUBLICA							
LABORALES	85	36	21	15			
FUNCIONARIOS	32	27	14	28		16	2
TOTALES	235	194	108	128	122	16	2

La nueva Ley del Suelo permitirá acabar con el "todo urbanizable"

UGT valora la reserva de suelo destinado a actividades económicas, indispensable para garantizar el empleo de calidad

La Ley del Suelo, aprobada por el Congreso de los Diputados, va a permitir que el suelo se valore por su situación real y no por sus expectativas. De esta forma se pretende acabar con la estrategia del todo urbanizable que propiciaba la normativa anterior. Por primera vez, se fija una reserva mínima del 30% del nuevo suelo residencial para vivienda protegida, en línea con las propuestas presentadas por el sindicato e impulsa las reservas de suelo destinado a actividades económicas esenciales, elemento indispensable para garantizar el empleo de calidad.

La nueva Ley de Suelo parte de una interpretación del problema muy diferente a la de la citada Ley 6/1998 y propone un cambio de orientación política. Así, la nueva norma se inspira en el principio de que el problema del suelo en España ha venido provocado por un exceso de demanda de vivienda, cuya consecuencia inmediata ha sido la inflación del suelo. Con este principio inspirador, la nueva Ley de Suelo se configura como una ley referida al régimen del suelo. No se trata de una ley urbanística y en este sentido aparecen las primeras novedades positivas respecto a textos anteriores, en la medida en que por primera vez se prescinde de regular técnicas específicamente urbanísticas para respetar la distribución de competencias.

La nueva Ley de suelo bascula sobre dos líneas maestras principales. Por un lado, establece cuáles son las atribuciones concretas del Estado, dejando claro el hecho de que la función del Estado se circunscribe a la legislación sobre el suelo y no sobre temas urbanísticos, como establecía la Ley 6/1998. Por otro lado, se establece la obligatoriedad del Estado de encauzar el desarrollo urbanístico sostenible mediante la potenciación del uso eficiente del suelo en sentido económico, el control sobre los desarrollos urbanísticos dispersos y el fomento de la calidad ambiental. De esta manera, la inclusión por primera vez de forma explícita de criterios medioambientales y de sostenibilidad del desarrollo urbanístico, suponen un avance significativo respecto a la ley 6/1998, tanto en términos de calidad ambiental como de eficiencia económica. Se acaba así con la perniciosa estrategia del "todo urbanizable" de la ley anterior.

Conforme al mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de impedir la especulación, la nueva Ley acata dicho mandato modificando el sistema de valoración del suelo desvinculando clasificación y valoración. Así, el suelo se valorará por su situación real y no por sus expectativas. Este planteamiento es positivo por lo que supone de eliminación del carácter compulsivo que tiene la vigente Ley 6/1998, según la cual, desde el momento en que un suelo urbanizable era incluido en un sector para su desarrollo, se valoraba su aprovechamiento urbanístico aunque no se hubiera hecho nada para transformarlo.

Además de las novedades señaladas, la aprobación de la nueva Ley de Suelo viene a complementar el Plan Estatal de Vivienda 2005-2008, en el sentido de que ambas medidas tratan de dar respuesta al problema de accesibilidad de la vivienda en España desde una visión de la vivienda como derecho social. En este sentido son especialmente destacables medidas como que, por primera vez, una ley estatal fija una reserva mínima del 30% de nuevo suelo residencial para vivienda protegida. Asimismo es un avance el hecho de que se incremente el actual intervalo de cesión del 0 a 10%, a un nuevo intervalo del 5 al 15%.

En manos de las Comunidades Autónomas queda ahora el desarrollo y la puesta en práctica de las medidas necesarias para que las reservas de vivienda protegida sean una realidad. Igualmente, los Ayuntamientos, como destinatarios de la cesión de suelo asociada a los procesos de urbanización, deben destinar primordialmente estos activos a la vivienda protegida, con procesos transparentes y participa-

tivos.

Para UGT, la nueva Ley nace en un momento en el que es necesario intervenir sobre algunos aspectos primordiales de nuestro entorno económico y social y que serán determinantes de cara a los desarrollos y avances que se puedan conseguir en un futuro. Desde el punto de vista de la organización productiva, la actual situación de escasez de suelo para actividades económicas que, en muchas ciudades resulta especialmente evidente y preocupante, se debe corregir de forma prioritaria. Impulsar y mantener reservas de suelo destinado a este tipo de actividades, es un elemento indispensable para garantizar el empleo de calidad, en la medida en que la afectación territorial de los centros económicos de producción es un requisito indispensable para garantizar la estabilidad del empleo que generan. Del mismo modo que se considera que no se pueden construir nuevas viviendas protegidas si no se dispone de suelo en condiciones de coste coherentes con los precios de dicho tipo de viviendas, no es posible fomentar la creación de nuevas empresas, tanto industriales como de servicios, si no existe suelo calificado para el desarrollo de tales actividades.

Finalmente, UGT considera significativo el hecho de que la nueva Ley apueste por la transparencia, la participación ciudadana y los controles sobre el urbanismo, como herramientas indispensables de garantía y coherencia de las actuaciones previstas y de los objetivos a alcanzar a partir del nuevo enfoque político de la gestión del suelo en nuestro país, orientado a garantizar un suelo para vivir y trabajar y no para especular.



Menos de una quinta parte de los jóvenes de la Comunidad se emancipa cuando lo desea

La UGT-PV denuncia que menos de una quinta parte de los jóvenes de la Comunidad Valenciana logra emanciparse antes de los 25 años, edad en la que según diversos informes del Instituto de la Juventud de España la mayor parte de los jóvenes desean articular su propio hogar, cosa que no hacen por las dificultades laborales, y no como en alguna ocasión se ha querido interpretar, por comodidad.

Los datos de la EPA indican tres de cada cinco jóvenes menores de 25 años de la Comunidad Valenciana tiene un contrato temporal, la misma situación que soportan prácticamente uno de cada dos jóvenes de entre 25 y 35 años, lo que unido a sus bajos ingresos que, apenas superan los diez mil euros anuales en el primer caso y los trece mil en el segundo, hace que la tasa de emancipación se sitúe en un exiguo 17% para los jóvenes menores de 25 años y en el 48% hasta los 35 años.

Todo ello, a pesar de los resultados positivos del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, firmado por agentes económicos y sociales y el Gobierno central que han hecho descender las tasas de temporalidad de ambos colectivos aunque se mantienen relativamente altas. En un año la tasa de temporalidad entre los menores de 25 años, ha descendido del 67,6% hasta el 60,5%, mientras que entre los jóvenes menores de 35 años pasó del 44,1% al 41,2%.

En cambio, la tasa de desempleo de ambos colectivos ha aumentado en el último año alrededor de medio punto, aunque las mujeres jóvenes menores de 25 años han visto como su tasa de paro aumentaba en más de dos puntos. Una situación más grave entre las mujeres de entre 25 y 35 años que vieron aumentar su tasa de paro en casi cuatro puntos.

Mientras, el precio de la vivienda en la Comunidad Valenciana sigue en aumento en una media de un 10% en el último año, lo que obliga a una pareja joven a destinar más de una tercera parte de sus ingresos anuales para la compra de una vivienda, mientras que la emancipación de una persona joven es altamente improbable ya que debería destinar dos terceras partes de sus ingresos.

Para la UGT-PV, estos datos demuestran que la juventud de la Comunidad, más que hipotecas a largo plazo y campañas publicitarias, necesita políticas que generen más empleo estable y de calidad, que hagan posible un incremento en sus niveles salariales, de manera que puedan acceder a la compra de su primera vivienda y diseñar un plan de vida a medio plazo en el momento en que lo desean.

Elecciones sindicales a las Juntas de Personal Funcionario de la Generalitat Valenciana

FSP-UGT PV gana las elecciones sindicales del Personal Funcionario

El pasado día 10 de mayo se celebraron las elecciones sindicales a la Junta Central y a las Territoriales del Personal Funcionario, que junto con las anteriores elecciones a las Juntas del IVAJ, IVIA y la AVS, supone que nuestro sindicato ha ganado las elecciones sindicales, al obtener un total de 32 delegados y delegadas. Todavía falta por celebrar las elecciones en las Juntas del Servef.

En estos momentos, los resultados por Juntas y totales son los siguientes:



Junta de Personal de Servicios Centrales	
UGT	7
COALICIÓN STAPV Y CGT	7
CCOO	6
IGEVA	4

Junta de Personal de Servicios Territoriales de Valencia	
UGT	6
COALICIÓN STAPV Y CGT	7
CCOO	6
IGEVA	3
CSIF	3

Junta de Personal de Servicios Territoriales de Alicante	
UGT	6
COALICIÓN STAPV Y CGT	6
CCOO	5
IGEVA	2
CSIF	4

Junta de Personal de Servicios Territoriales de Castellón	
UGT	6
COALICIÓN STAPV Y CGT	4
CCOO	4
IGEVA	2
CSIF	3

Junta de Personal de la Agencia Valenciana de Salud	
UGT	3
COALICIÓN STAPV Y CGT	2
CCOO	4
IGEVA	1
CSIF	1

Junta de Personal del IVIA	
UGT	1
COALICIÓN STAPV Y CGT	1
CCOO	2
IGEVA	1
CSIF	1
GRUPO INVESTIGADORES	1

Junta de Personal del IVAJ	
UGT	3
COALICIÓN STAPV Y CGT	1
CCOO	1
IGEVA	1
CSIF	1

Totales Personal Funcionario para Mesa Sectorial	
UGT	32
COALICIÓN STAPV Y CGT	28
CCOO	27
IGEVA	16
CSIF	14
USO	2



Os agradecemos a todos y todas vuestra participación y la confianza depositada en nosotros, confianza que esperamos no defraudar

Segunda fase de concentraciones por la Carrera Profesional para la Generalitat



Con la concentración del día 27 de abril frente al Palau de la Generalitat, finalizó la primera fase de las movilizaciones por la implantación del complemento de la carrera profesional. La segunda se inició el día 23 de mayo, después de que todos los sindicatos acordamos cuáles iban a ser las actuaciones a realizar. El primer acto de esta segunda fase fue una concentración-almuerzo el día 23 de 10,30 a 11,00 horas en los jardines de los Edificios Prop I y Prop II, a la cual acudieron cerca de 300 trabajadores y trabajadoras.

Es importante que sepáis que se mantiene la unidad de acción de todos los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de la Función Pública, pese a que hemos estado en periodo de Elecciones Sindicales, pero no pensamos renunciar a este Complemento de Carrera Profesional. El día 30 de mayo nos reunimos los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de la Función Pública con la finalidad de adoptar un Acuerdo sobre las actuacio-

nes a efectuar para conseguir el complemento de Carrera Profesional para el personal del Consell de la Generalitat Valenciana, conforme al compromiso adquirido con todos/as vosotros/as.

El Acuerdo alcanzado ha consistido en hacer público nuestra reafirmación sobre la

necesidad de el establecimiento del citado Complemento de Carrera Profesional que deberá abordar como primera medida el nuevo Gobierno salido de las urnas del pasado día 27 de mayo.

Dado que las Consellerias de Justicia, Interior y Administraciones Públicas como la de Economía, Hacienda y Empleo pueden sufrir importantes cambios en las dirección de las mismas, es conveniente esperar a que quede constituido el nuevo Gobierno y reiterar a los nuevos responsables la petición de implantar la Carrera Profesional.

Pasado el verano y en la primera quincena del mes de septiembre procederemos a establecer un nuevo calendario de actuaciones y movilizaciones de cara a la elabo-

ración y negociación de los presupuestos de la Generalidad Valenciana, que necesariamente deberán incluir el Complemento de Carrera Profesional.

Este Acuerdo lo recibiréis de manera unitaria vía e-mail por la lista conjunta de todos los sindicatos.

Hay que tener claro que el personal del Consell sufre una grave discriminación con respecto a otro personal funcionario al servicio de la Generalitat. Se produjo en su día el Acuerdo para la Carrera Profesional del Personal Sanitario, se ha producido también un nuevo Acuerdo de Retribuciones para el Personal Docente y volvemos a ser los empleados públicos del Consell para el Gobierno como poco de "tercera categoría".

Esta situación es una provocación que además no tiene ninguna respuesta que no sea la falta de voluntad política para llegar a un Acuerdo. Ni siquiera se ha convocado la Mesa Sectorial de la Función Pública para poder iniciar la discusión sobre un asunto tan importante como la Carrera Profesional.

No existe ningún vacío de legalidad para poder aplicar este complemento, por tanto los actos que estamos convocando y que realizaremos son una respuesta al actitud del Gobierno Valenciano de ignorar a los representantes legales de los trabajadores de la Función Pública, actitud que perjudica enormemente las relaciones institucionales que deben existir entre el Gobierno y los Agentes Sociales.



Reconocimiento de los moscosos adicionales contenidos en el Estatuto Básico del Empleado Público

Solicitud de reconocimiento de oficio al Director General de Administración Autonómica

El día 13 de Mayo entró en vigor el Estatuto Básico del Empleado Público, en el art. 48.2 se reconocen Moscosos Adicionales conforme al siguiente criterio:

"Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los/as funcionarios/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo".

La Federación de Servicios Públicos de UGT,

mediante escrito dirigido al Director General de Administración Autonómica ha solicitado, se dicte INSTRUCCIÓN DIRIGIDA A CADA UNA DE LAS CONSELLERIAS, EN EL SENTIDO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 48.2 DEL ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, que al tener carácter de básico es de aplicación automática y obligada para todas las Administraciones Públicas, de manera que a partir del próximo día 13 de mayo, podáis disfrutar de los correspondientes Moscosos Adicionales en función de vuestra an-

tigüedad y en los términos establecidos en la citada normativa.

La solicitud Administrativa para estos Días Adicionales es la misma que para el resto de los moscosos, recordando que para este año son:

ALICANTE: 8 MOSCOSOS

CASTELLÓN: 7 MOSCOSOS.

VALENCIA: 8 MOSCOSOS.

El citado escrito dirigido al Director de Administración Autonómica lo podréis encontrar en nuestra página web.

El Estatuto Básico del Empleado Público en la Administración Local Valenciana

El pasado día 14 de mayo entró en vigor el Estatuto Básico del Empleado Público, una reivindicación histórica de la UGT. Como ya empezáis a conocer existen artículos del mismo que son básicos y de aplicación inmediata, pero también contiene una serie de artículos que deben ser desarrollados en los futuros Estatutos de Comunidad Autónoma y otros, como los de los órganos de representación, que tiene que tener un reglamento para su entrada en vigor.

En la Administración Local, nos abre muchas posibilidades para el futuro y contiene elementos en el marco de la Negociación Colectiva con margen para mejorar nuestras actuales condiciones de trabajo. También nos posibilitará dar solución a situaciones difíciles de dar respuesta con la actual legislación.

El nuevo EBEP tendrá que rodar como nuevo marco en las relaciones de los empleados públicos para poder sacar de él todas las posibilidades que tiene. No creo que debamos quedarnos en el discurso de los sindicatos corporativos o no representativos, que no son capaces de aportar soluciones, sólo de poner trabas para intentar ser protagonistas de lo inútil.

Dentro de las posibilidades que nos da el EBEP, tendremos que negociar un nuevo acuerdo con la FVMP, buscando la adhesión a priori de los Ayuntamientos en los que los empleados no tienen representantes de los trabajadores, pues estos también tienen derecho a tener unas condiciones dignas de trabajo.

En la Administración Local Valenciana necesitamos solu-

ciones a los problemas en el tema de gestión en recursos humanos, y es necesario darles solución a través del nuevo marco que nos ofrece el Estatuto de la Función Pública Valenciana.

En la Administración Local necesitamos solucionar el problema de la movilidad interadministrativa, no tanto como una medida de mejora de empleo y condiciones de trabajo, que siempre es necesaria y buena; sino como una de las posibilidades para poder aplicar y desarrollar las medidas de igualdad y conciliación en la administración, poder dar soluciones al acoso en el trabajo, etc..

Necesitamos que en el nuevo EBEP se contemple las particularidades de las dos administraciones en nuestro territorio, la autonómica y la local, pero al mismo tiempo

se armonice con la nueva Ley de Bases de Régimen Local de la Comunidad Valenciana, con el fin de dar respuestas sobre todos a esos pequeños municipios, que en materia de recursos humanos, lo tiene más complicado.

Por ello, los Ayuntamientos y las Organizaciones Sindicales tendremos que ser capaces, en el marco de la FVMP, de ponernos de acuerdo en las propuestas de Función Pública Local que queremos y cuáles son las soluciones a proponer a las nuevas Cortes Valencianas, para que legislen para todos y no sólo para la Administración Autonómica.

Pero después del 27 de mayo, donde los resultados de las elecciones han dado como resultado el gobierno naranja del PP, en la mayoría de las Instituciones Valencianas, veremos si desde la Ad-

ministración Local y sobre todo desde la FVMP, se es capaz de participar y aportar soluciones a la función pública local o, por el contrario, se es enteramente sumisa al dictado del nuevo gobierno del PP en el Consell.

Si desde las Corporaciones Locales y, sobre todo desde la FVMP, no se toma la iniciativa en las propuestas, no se es reivindicativo en la búsqueda de soluciones, y seguimos quejándonos de tener que realizar lo que otros dictan, creo que sería un buen momento para plantearse la constitución de una nueva Federación de Municipios, que sea inquieta y reivindicativa en la búsqueda de soluciones para los Ayuntamientos.

Paco Caballero González
Secretario del sector de Local y Servicios a la Comunidad de FSP-UGT PV

¡Todo un éxito! Manifestación 17 de mayo

Los policías locales movilizados respondieron masivamente

El pasado 17 de Mayo las calles de Valencia pese a los agoreros de última hora, se vieron repletas de Policías Locales como jamás antes se había producido, todo un éxito de participación, de poco sirvieron sus comunicados en los que no se atrevieron a quitarse la máscara, nosotros estuvimos a cara descubierta y en la calle, donde estuvieron otros, en que manifestaciones.

Sabes Para Perder Lo Bueno que los policías locales tenemos, no hacen comunicados se prestan o se venden.

Los Sindicatos de Clase. La UGT y los Policías Locales también sabemos que la endogamia termina aislando los planteamientos y te separa sin remedio de la realidad social y profesional, en éste nuestro sector, parece que nunca tenemos bastante y no es así, si algo sabemos los policías ugetistas es ser motor de cambio y lo que hay que luchar para cambiar la visión que de nosotros tienen unos y otros.

Ante el desprecio y el ninguneo a que nos tiene acostumbrados la Generalitat, nosotros siempre nos haremos oír y no cejaremos en reivindicar planteamientos serios y responsables, sin renunciar jamás a

la mejora y el equilibrio en la retribuciones, (a mismo trabajo igual salario); a la lucha contra la privatización de los servicios (los policías no se compran ni se venden); a la formación de calidad que aporte la titulación, a través de la profesión (profesión ya tenemos, añádasele la titulación); al rejuvenecimiento de los cuerpos de policía (jubilación y segunda actividad efectiva) estos y otros más, sea cual sea el color de la Generalitat.

Fue la mayor de todas las realizadas hasta la fecha, felicitaciones a todos el éxito de la manifestación es vuestro, de los que estuvimos, de los que no pudieron y querían estar, de los que no vinieron por que otros los engañaron, de todos los que peleamos con la cara bien alta por nuestros derechos. La UGT es el mejor de los barcos, viene navegando muchos años contra los elementos, no hay secreto, lo importante es que cuenta con la mejor de las tripulaciones, este Sindicato y sus Policías nunca rehúsan el desafío.

Pepe García Ruiz

Responsable del Sindicato de Policía Local de FSP-UGT PV

Reunión de la Unión de Guardias Civiles con el Delegado del Gobierno de la Comunidad Valenciana



El pasado día 4 de junio la Unión de Guardias Civiles de la Comunidad Valenciana, mantuvo una reunión con el Delegado de Gobierno de la Comunidad Valenciana D. Antonio Bernabé García y su Jefe de Gabinete D. José. E. del Campo Catalán.

Por parte de la Unión de Guardias Civiles (UGC), asistieron El Secretario General de la Comunidad Valenciana D. Rafael Pareja y el Secretario de Organización de la misma D. Juan Bautista Cru, así como una representación de la Comisión Ejecutiva Estatal.

Dicha reunión se prolongó aproximadamente dos horas y le fueron trasladadas las inquietudes de los Guardias Civiles de esta Comunidad, así como la disposición de esta Asociación, para ser un órgano efectivo para la solución de las mismas. En dicha reunión se trataron temas como: Ley de Régimen Disciplinario y Estatuto de Derechos y Deberes (actualmente en trámite parlamentario), Condiciones sociales y laborales de los agentes y Normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Esta Asociación ha valorado "muy positivamente", dicha reunión y la disposición Delegado de Gobierno para solucionar la problemática existente en la actualidad en nuestro colectivo.

Se ha establecido un cauce de comunicación directa con la Delegación y esta Asociación, que esperamos repercuta positivamente en los compañeros que efectúan su trabajo en esta Comunidad, así como en mejorar la Seguridad Ciudadana; para que definitivamente repercuta de forma activa en los ciudadanos.

UGC - Comunidad Valenciana
Comisión Ejecutiva Autonómica



Jubilación anticipada del Colectivo de Bomberos



El pasado día 24 de mayo, el colectivo de Bomberos se desplazó a Madrid para acudir a una manifestación convocada por el Sindicato de Bomberos de UGT, CC.OO y la Plataforma, con el objetivo de que se retomen las negociaciones con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a fin de conseguir la jubilación anticipada sin merma económica.

A la misma asistieron más de 4.000 bomberos de toda España y forzaron

con su presencia que el Secretario de Estado de Seguridad Social recibiera a los portavoces de los Sindicatos UGT y CC.OO lo que evidencia el total éxito de la convocatoria.

Muy posiblemente cuando estéis leyendo este artículo, el Acuerdo de jubilación anticipada ya esté firmado, pues las reuniones con el Secretario de Estado para la Seguridad Social -gracias a la Manifestación del día 24- se están produciendo asiduamente con el ánimo de llegar a un acuerdo que satisfaga a todas las partes: Ministerio, FEMP, UGT, CC.OO y Bomberos.

El posible Acuerdo pasa por decidir qué porcentaje se incrementa la cotización por contingencias comunes, tanto en la parte empresarial como en la que paga el trabajador, para con esta sobrecotización computar mayor tiempo

de trabajo durante la vida laboral y poder jubilarse anticipadamente.

El incremento de la sobrecotización para un posible Acuerdo oscila en el abanico del 0,20% aproximadamente. Si se diera este porcentaje, la edad de jubilación del bombero estaría en torno a los 58 años de edad en la mayoría de los casos, es decir en el caso de un bombero que ingresara en el cuerpo en torno a los 27-28 años.

Desde el Sindicato de Bomberos de UGT consideramos que será un buen Acuerdo para el colectivo y posibilitará el rejuvenecimiento de las plantillas, incrementando las posibilidades de multitud de jóvenes que desean acceder a la profesión de bombero.

Pero desde el Sindicato de Bomberos de UGT queremos trasladar a todo el colectivo que todas nuestras reivindicaciones se logran desde los Sindicatos de Clase y mayoritarios, ya que los mal llamados profesionales y corporativos nada pueden aportar por no estar presentes en los órganos donde se deciden estos Acuerdos. Hay que recordar que tanto en su momento la integración de la MUNPAL en la Seguridad Social -que nos supuso un incremento en las pensiones a percibir- como ahora la anticipación en la edad de jubilación, se han alcanzado gracias al esfuerzo y a las negociaciones de las fuerzas sindicales mayoritarias y de clase que tienen representación en esos foros.

Quisiera acabar felicitando a los bomberos, pues estamos seguros del éxito, y emplazarlos a la reivindicación del desarrollo de la Ley de Emergencias de la Generalitat Valenciana, para la elaboración de la LEY DEL BOMBERO.

La situación de la negociación en el sector de saneamiento urbano

En el sector de RSU y limpieza pública estamos llevando una campaña con una gran cantidad de procesos electorales pues la realización de los mismos no se hace de forma unificada por empresas del sector, sino que las elecciones sindicales se efectúan por unidades electorales de centro de trabajo, es decir, la población donde la corporación municipal ha externalizado el servicio de recogida domiciliar y limpieza pública, es una unidad electoral.

En esta campaña además de las tradicionales empresas donde ya se realizaban elecciones con anterioridad FCC,SA, GIRSA han surgido otras de nueva creación SUFI, TETMA, SEDESA, SECOPSA-NAGARES, etc. Fruto de la gestión que estamos haciendo desde el sector, indagando y recogiendo empresas donde no se hacían elecciones, estas que son empresas del sector de la construcción y que quieren diversificar la actividad, iniciando su introducción en el sector servicios, son reacias a normalizar las relaciones laborales por medio de la negociación colectiva y prefieren que no hayan delegados sindicales. Esta dificultad la estamos superando y esperamos que al final de la campaña consigamos celebrar elecciones de RSU en poblaciones donde no se han celebrado nunca elecciones sindicales.

El sector de la limpieza pública y recogida de residuos

sólidos urbanos viene marcado por dos cuestiones fundamentales que regulan todo el proceso de relaciones laborales del sector. El primero es que este sector nace por la externalización que las corporaciones municipales hacen de este tipo de servicios, con dos objetivos marcados: abaratar el coste en primer lugar, lo que se puede observar claramente en cuanto nos fijamos en los pliegos de condiciones que los Ayuntamientos ponen para que las empresas oferten por realizar el servicio en cuestión.

El Ayuntamiento pone un precio de referencia por realizar el servicio, pero la oferta es a la baja, ósea que se queda con la contrata la empresa que más barato oferte. Esto en principio puede parecer beneficioso, pero si analizamos que en este tipo de trabajo la mano de obra ronda sobre el setenta por cien del coste del servicio y los medios de producción es el treinta por cien restante, ya os podéis imaginar donde abaratan las empresas el servicio, de los salarios de miseria que se están pagando en la mayoría de las contrataciones de los pueblos.

Después en segundo lugar está el tema de la organización del servicio, el Ayuntamiento al externalizar no tiene que desviar recursos humanos cualificados para realizar la organización del servicio, dentro de la gestión se reservan la potestad sancionadora a las empresas que incumplan lo estipulado en

el contrato, con sólo una plantilla de inspectores que vigilen la realización del servicio y levanten acta de infracción ya tienen el tema solucionado, con lo cual los trabajadores están doblemente controlados por los inspectores de la empresa y los del Ayuntamiento.

La segunda cuestión y no es que sea menos importante que la primera, es el marco legal que regula el sector, un Convenio General de Limpieza Pública y Recogida. (copia literal de Ordenanza de Trabajo del Sector de Limpieza Pública) Donde se regulan unos mínimos y lo único que hace es remitirte a la negociación de convenios de empresa, un convenio de sector donde no existe una base de regulación económica ni de los salarios. Las relaciones laborales prácticamente se tienen que hacer a través de los Convenios Colectivos de Centro de trabajo o el Estatuto de los Trabajadores.

Salarios miserables, para un servicio muy importante para los ciudadanos

Estas dos cuestiones si las ponemos dentro de la realidad que se da dentro del sector, nos dan como resultado unos salarios miserables muy por debajo del acuerdo que el sindicato firmó con la Federación de Municipios y Provincia. Unas jornadas laborales donde no se descansa ningún día al mes, pues como los salarios son tan bajos que los trabaja-



dores tienen que doblar jornada y trabajar los festivos para poder rellenar la nomina y cobrar salarios aceptables.

Tenemos que tener en cuenta que este colectivo de trabajadores/as es de baja calificación laboral con lo que no podemos hacer valer el referente profesional a la hora de exigir remuneraciones más altas, sólo el tiempo de permanencia en el trabajo les posibilita una mayor remuneración, y con la inclusión de mano de obra barata dentro del mercado laboral español el trabajador que está en la empresa es muy sumiso a las directrices empresariales. Como consecuencia de esta realidad el objetivo de los trabajadores cuando hacen elecciones es inmediatamente después negociar un convenio de empresa para mejorar las condiciones económicas y sociales de este colectivo.

Y en ello estamos dentro del sector. Es cierto que esta realidad varía dependiendo del municipio donde se negocie el Convenio Colectivo y el tipo de empresa con la que se nego-

cia. Hay que tener en cuenta que los trabajadores de la RSU tenemos a nuestro favor que la basura está en la calle y se ve y huele mucho, y en sitios concretos cuando los trabajadores nos hemos unido se han conseguido unos buenos acuerdos de Convenios Colectivos, pero también es cierto que no vendría nada mal la sensibilización de las Corporaciones Municipales que así como exigen un buen servicio, todos los días de la semana incluido el domingo, paguen un servicio con turnos rotativos como se hace en el sector 2º de la ciudad de Valencia que ya se negoció en su momento entre UGT y FCC un modelo de servicio que posibilita la vida familiar y profesional de los trabajadores de RSU, pero parece que las empresas prefieren organizar servicios baratos en base a horas extraordinarias, que buscar soluciones a las distintas necesidades de servicio que se están planteando actualmente.

Miguel Jiménez Ruiz
Sindicato Saneamiento Urbano de FSP-UGT PV

ESCUELAS TALLER

El PP discrimina a los Ayuntamientos socialistas en la adjudicación de las Escuelas Taller y reduce las adjudicaciones de forma drástica

El Servicio Valenciano de Empleo y Formación SERVEF acaba de aprobar las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo de la Comunidad Valenciana para el 2007 y lo hace a escondidas, sin publicitar los proyectos, otorgándolos a los ayuntamientos del partido popular y de forma y manera descontrolada, como en el caso del proyecto de Escuela Taller para el ayuntamiento de Loriguilla (PP) para 38 jóvenes en paro cuando tan solo hay tres, según los datos del propio Servef.

Una vez más el SERVEF aprueba proyectos con fon-

dos públicos que recibe del Ministerio de Trabajo y el Fondo Social Europeo, para gestionarlos pero con fines electoralistas, aprobando para la provincia de Valencia, 20 proyectos entre Escuelas Taller (7), Casas de Oficios (1) y Talleres de Empleo (12), para un total de 594 personas, de las cuales corresponden 290 a jóvenes entre los 16 a 24 años y el resto para los mayores de 24 años, en el caso de los Talleres de Empleo. Los proyectos aprobados en esta ocasión, sin ningún tipo de reparos corresponden a ayuntamientos gobernados por el partido popular, tres

mancomunidades también gobernadas por los populares, el sindicato CSI-CSIF, una fundación y una asociación. No se ha aprobado ningún proyecto presentado por los ayuntamientos de otro signo político distinto al popular. Excepto en la provincia de Castellón, en el ayuntamiento de Almenara. En Alicante hay 11 proyectos aprobados, todos del ayuntamiento del PP.

Ahora todo vale, en campaña electoral vale todo, ni siquiera la norma básica de todo juego democrático, la difusión, comunicación y transparencia de la gestión de los fondos públicos, de manera que no se coloca el listado de los proyectos aprobados en la página web del Servef, tal y como venía haciéndolo habitualmente. De esta manera se evita que los ciudadanos vean como dan los proyectos a los ayuntamientos gobernados por un solo color, el del propio gobierno de la Generalitat.

Las subvenciones que recibirán los proyectos aprobados ascienden a 4.198.630 € en tan solo la primera fase de funcionamiento de seis meses para todos los Centros. La apuesta por las Escuelas Taller (jóvenes en paro de 16 a

24 años y dos años de duración) es de 5.079,6 € que afectará a 260 jóvenes; mientras que para los Talleres de Empleo (de 24 años en adelante y un año de duración) la subvención para la primera fase es de 9.466,89 € participando un total de 304 personas en el paro. La apuesta que hace la Generalitat Valenciana por los colectivos más desfavorecidos los jóvenes es menor como viene siendo habitual estos últimos años, menos proyectos aprobados para las Escuelas Taller y Casas de Oficios, mientras que éstos presentan las mayores tasas de inserción en muchos casos rondando hasta el 90 por ciento. Por el contrario, los Talleres de Empleo no están obteniendo los resultados esperados, comentarios que se desprenden en todos los foros de encuentro entre docentes y técnicos de los Centros, con unas cifras que apenas llegan al 60 por ciento y por el contrario un coste muy superior al de las Escuelas Taller.

El SERVEF y a la cabeza el Conseller Camps aprueban proyectos sin sentido alguno, solo el electoralista y el clientelismo político, como es el caso de la Escuela Taller para el Ayuntamiento de Loriguilla

con tan solo 3 jóvenes en paro y aprueban un proyecto para 38 jóvenes; o como también el caso de los ayuntamientos de Albaida (PP), Benaguacil (PP), y L'Ollería (PP), concediéndoles proyectos para 30, 36 y 30 jóvenes respectivamente; cuando apenas llegan a esas cifras en paro juvenil. Y por el contrario se quedan fuera proyectos presentados por ayuntamientos socialistas del cinturón metropolitano de la capital del Turia, con altas tasas de desempleo juvenil y como otras tantas poblaciones del interior de la provincia.

Con esta política de aprobaciones sin sentido se está promoviendo que vuelva a suceder casos como el de la Escuela Taller de Tavernes de Valldigna, en donde ante la ausencia de alumnos y para evitar la aminoración de la subvención, se llegaron a falsificar documentos públicos: se falsificaron firmas de alumnos inexistentes para cobrar las becas, las nóminas, falsificación en documentos a la seguridad social, facturas inexistentes, tal y como denunció a los medios este Sindicato.

Antonio Moriel Fernández
Responsable Sindicato Escuelas-Taller de FSP-UGT PV

UGT demandará a Imelsa por prevaricación tras las irregularidades en un proyecto europeo**Hay desvío de fondos para pagar una campaña de publicidad y nóminas**

La Federación de Servicios Públicos (FSP) de la UGT llevará a los tribunales a la empresa pública Imelsa (Impulso Económico Local, SA) dependiente de la Diputación de Valencia por presuntas irregularidades en la gestión del programa Equal Don@m, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y cuyo objetivo es luchar contra la discriminación en el mercado laboral. La polémica en torno a este proyecto saltó el pasado mes de febrero cuando la dirección de Imelsa decidió apartar de sus puestos a la directora y a la coordinadora después de que

éstas se opusieran a la adjudicación de una campaña de publicidad para difundir las bondades del programa.

Las afectadas, a la sazón delegadas sindicales de la FSP, se opusieron a dar el visto bueno al concurso que Imelsa convocó para adjudicar la campaña, que salió a licitación por 200.000 euros. Los presupuestos del programa, aprobados en su día por Europa, sólo contaban en ese momento con una partida para publicidad de 6.000 euros. Los fondos, por tanto, tuvieron que detraerse de otras partidas, entre ellas las

destinadas a la formación y becas para la población. El sindicato ha decidido denunciar a Imelsa por un presunto delito de prevaricación al entender que los reponsables de la empresa pública estaban advertidos de que este desvío de fondos podría tener consecuencias. Además, junto al presunto mal uso de los fondos para la campaña de publicidad (que recayó en una mercantil ligada en su día a la administración zaplanista y que un mes antes de licitarse el concurso ya tenía listo el borrador de la campaña), hemos denunciado también otras ano-

malías relacionadas con la contratación de personal. En concreto, y también a cargo del programa europeo hemos denunciado que Imelsa ha tenido o tiene en nómina a personas «próximas al PP». En ese caso está el personal de la Fundación Comunitat Valenciana-Región Europea o de personas vinculadas a la dirección de lo Rat Penat.. Para UGT es inaceptable que se aparte a dos trabajadoras honradas mientras que Imelsa ha contratado a más de 150 personas censadas en Vallada, municipio del presidente de la Diputación.

Han pasado las elecciones en Correos

Las pasadas elecciones celebradas el día 10 de mayo han adquirido una trascendental importancia para determinar el futuro de Correos. Estamos viviendo, con toda seguridad, la etapa más importante de la historia del servicio postal en España, de los resultados electorales de dicha fecha se va a desprender la relación entre la Administración (Dirección de Correos y Gobierno) y las Organizaciones sindicales durante el período 2007-2011, así como la trayectoria del Servicio Público Postal y el empleo público que genera Correos y Telégrafos.

A UGT, estas elecciones nos han dado la posibilidad de reafirmar el discurso de coherencia, rigor y seriedad que hemos sabido mantener en los últimos cuatro años. Este proceso electoral nos ha permitido avanzar en nues-

tras posiciones sindicales y sobre todo en la defensa de un modelo de servicio público postal ligado a una idea de progreso social (para los ciudadanos y los trabajadores postales) que ha sido y debe ser nuestra seña de identidad y nuestro código de valores dentro del sector.

UGT sabe que en una sociedad que cambia los servicios públicos deben también acompañar su evolución, por eso siempre hemos sido defensores de la evolución, reforma y modernización de los Servicios Públicos Postales. Y precisamente porque creemos en ellos y en lo que representan es por lo que queremos su supervivencia.

Nunca UGT ha planteado sus posiciones desde una visión de "choque" o "confrontación" que nos hicieron perder el horizonte de futuro, sino desde la garantía que nos

da el convencimiento y el compromiso con una cultura sindical basada en la tolerancia, el respeto al diálogo y la negociación. Esta ha sido y será nuestra conducta. Buscar el marco de la negociación para solucionar que debamos afrontar.

Pero también sabemos que nuestra responsabilidad sindical para con los trabajador@s -que nos legitiman y nos otorgan nuestra "carta de naturaleza" como instrumento de defensa de sus intereses- nos obliga a una responsabilidad que no pueda ir más allá de lo que puede y debe aceptar una organización que defiende unos intereses sociales muy concretos, que desde luego no son ni económicos ni empresariales.

Porque somos de un sindicato que ha creído histórica y profundamente en la democracia política y sindical, y en



sus valores, es por lo que hemos rechazado y seguiremos rechazando las actuaciones sindicales que respondan a los parámetros, como el miedo, la amenaza, la insidia y el chantaje como fórmula para atraer el voto que no tienen más objetivo que el de "sobrevivir" sindicalmente al precio que

sea, aunque el precio sea el de trasladar a l@s trabajador@s una imagen perniciosa del sindicalismo y debilitar con ello la fuerza de las organizaciones sindicales.

José Vicente Veintimilla Tello

Secretario Sector Postal
FSP-UGT-PV

UGT gana las elecciones sindicales

En las elecciones sindicales en correos que se celebraron el pasado día 10 de mayo, UGT quedó como primera fuerza sindical, con un total de 19 delegados y delegadas para la Junta de Funcionarios y 24 delegados y delegadas para el Comité de Empresa.

Los resultados de las elecciones fueron los siguientes:

Valencia	Castellón	Alicante	TOTALES
FUNCIONARIOS	FUNCIONARIOS	FUNCIONARIOS	UGT
UGT..... 7	UGT..... 5	CCOO 8	LABORALES..... 24
CCOO 6	CCOO 5	UGT..... 7	FUNCIONARIOS.. 19
S.LIBRE 5	S.LIBRE 1	S.LIBRE 5	CCOO
CGT..... 3	CSIF 1	STAPV..... 2	LABORALES..... 21
CSIF 0	CGT..... 1	S-LIBRE 2	FUNCIONARIOS.. 17
		CSIF 1	
		CGT..... 1	
LABORALES	LABORALES	LABORALES	
UGT..... 9	UGT..... 6	UGT..... 9	
CCOO 9	CCOO 3	CCOO 9	
CGT..... 2	CGT..... 2	S.LIBRE 3	
S.LIBRE 2	CSIF 2	CSIF 2	
CSIF 1	CGT..... 2		



**CORREOS
ELECTRÓNICOS
DE FSP-UGT PV**

Autonómicas: autonomicas.rgpvalenciano@fsp.ugt.org

Local y Servicios a la Comunidad: local.rgpvalenciano@fsp.ugt.org

Salud y Servicios Sociosanitarios: sanidad.rgpvalenciano@fsp.ugt.org

AGE: central.rgpvalenciano@fsp.ugt.org

Postal: correos.rgpvalenciano@fsp.ugt.org

Prensa: prensa.rgpvalenciano@fsp.ugt.org

Perspectivas de futuro del Hospital Militar de Valencia y su personal



Casi todos los días saltan rumores o pseudo informaciones sobre el futuro del Hospital Militar de Valencia, lo que provoca todavía mayor incertidumbre entre el personal del centro. Realmente, desde hace meses hay **pocas novedades**. Los **hechos indiscutibles** siguen siendo que el Ministerio de Defensa quiere volver a reducir su red sanitaria Militar **transfiriendo los Hospitales** del Ferrol, Valencia y Cartagena.

Desde hace más de una década **UGT, ante la progresiva reducción de la red sanitaria militar, viene abogando y trabajando por la integración del Hospital Militar de Valencia en la red Sanitaria Pública, fomentando el concierto con la Sanidad Pública Valenciana a través de reu-**

niones con ayuntamientos, Ministerio, Consellerias, Jornadas sobre Sanidad Militar, campañas en prensa etc.,

Los **objetivos** eran y siguen siendo principalmente dos:

1º.- La utilización por la sociedad valenciana de un centro público, rentabilizándolo, y mejorando así la sistencia sanitaria de la población.

2º.- Que nuestro hospital mantuviera sus expectativas como centro sanitario, garantizando así los puestos de trabajo y mejorando tanto las condiciones profesionales como salariales de todos sus trabajadores.

A finales del año 2004 mantuvimos una reunión con responsables del Ministe-

rio para abordar las perspectivas de futuro del Hospital, y en ella expresamos nuestra opinión sobre que era la hora de abordar una transferencia del centro a los servicios públicos autonómicos de salud, siempre y cuando se respetasen los derechos adquiridos de los trabajadores y además se les ofreciera la oportunidad de, voluntariamente, el personal pudiera ser transferido.

Poco después nos reunimos con responsables de la Conselleria de Sanidad que se mostraron muy interesados y favorables a la transferencia del centro, aunque afirmaron no tener pensado que iba a pasar con el personal. Volvimos a insistir que UGT únicamente daría su conformidad a la transferencia si en el "lote" iba incluido el personal del centro, siempre de manera voluntaria. También desde el PSOE en Valencia nos han manifestado su acuerdo con la transferencia del centro y su personal a la Sanidad Pública Valenciana.

Hemos seguido manteniendo distintas reuniones pero sin mayor novedad, únicamente el anuncio de De-

fensa de hace unos meses de su intención de transferir los Hospitales del FERROL, VALENCIA Y CARTAGENA. A principio de este año, UGT remitió un escrito dirigido tanto a la Conselleria de Sanidad como al Ministerio, solicitando a las partes la TRANSFERENCIA CON CARÁCTER DE URGENCIA del Hospital Militar de Valencia.

El proceso de transferencia del Ferrol esta ultimado a falta únicamente de firma y contiene las siguientes premisas:

- Defensa lo cede a coste cero
- La autonomía Gallega asume la transferencia de todo el personal con la titulación requerida (laboral de todas las categorías y funcionario) que así lo solicite.
- Se mantiene una clínica militar.

Desde UGT reclamamos que un proceso similar se efectue en Valencia a la mayor brevedad posible y conseguir así los objetivos planteados sin más dilación ni incertidumbres innecesarias.

Nuestras exigencias en cuanto las condiciones de integración del personal son las siguientes:

- Mantenimiento de los puestos de trabajo.

- Mantenimiento de la condición de Empleados públicos.

- Transferencia Voluntaria de los trabajadores a personal propio de los Servicios de Salud de la Conselleria.

- Aplicación del acuerdo de Cierres del Ministerio de Defensa para aquellos trabajadores (laborales o funcionarios) que decidan permanecer en la Administración General del Estado con los siguientes derechos:

- Recolocación en la localidad o entorno
- Excedencia voluntaria incentivada
- Jubilación anticipada

Effectuadas ya las elecciones autonómicas es ya el momento de retomar las negociaciones entre la Conselleria de Sanidad y el Ministerio en beneficio de todos, por lo que desde UGT instamos a las partes a que no lo demoren ni un minuto más, dándonos la participación legítima que nos corresponde como sindicato mayoritario, en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras del Hospital Militar de Valencia.

Maribel Molina

Secretaria del Sector AGE de FSP-UGT PV

Elecciones 2010-2011 en la AEAT

Ahora que comienzan las elecciones sindicales del periodo mencionado en el título (no, no me equivoco), creo que es necesario valorar los resultados obtenidos en el anterior periodo electoral.

En la AEAT, podemos decir con orgullo que hemos crecido, a falta del proceso de la provincia de Valencia (Junta de personal) y que estamos en la vía correcta para poder empezar a ejercer como el azote de la administración (siempre con inteligencia y buenas maneras) y frente a las formas de hacer sindicato torticeras y amiguistas de otros.

Puede que, y con toda seguridad habrá ocurrido, que no hayamos podido hacer comprender nuestro mensaje a muchos y muchas compañeras. No hay problema, nos comprometemos en el actual mandato a explicar a todo aquel que lo pida nuestro programa y nuestras actuaciones.

Ya ha empezado la administración en plan duro, hay compañeras y compañeros que la UGT ha tenido que desmontar el intento de incumplir acuerdos haciendo que se desplazaran de sus administraciones de origen por haber promocionado a grupos superiores; se les ha introducido a los contratados de renta alguna cláusula garantizando su asistencia cuando la AEAT quisiera a cambio de cuatro "perras"

obviando el propio convenio laboral, etc....

Volvemos a decir lo que ya dijimos en su momento, ante las injusticias o los intentos de "bichear" de la administración, nosotros estaremos enfrente de una manera u otra. Si es necesario movilizarnos nos movilizaremos, y si es necesario judicializar, pues también

Sirva esto de declaración de intenciones que no es más que seguir desarrollando una tarea que llevamos años haciendo y que tarde o temprano dará sus frutos. De momento, un apunte, tenemos el doble de delegados en País Valenciano que el periodo anterior. Tenemos el acelerador puesto y no levantaremos el pie por el bien de los compañeros y compañeras.

Apoyaremos en todos los ámbitos el bienestar de los trabajadores y trabajadoras de la AEAT, y sobre todo, utilizaremos lupa para que no vuelva a ocurrir con las productividades y demás gratificaciones lo que está pasando hasta ahora.

A partir de hoy, a trabajar, por y para los compañeros y compañeras y desde luego, esperando que el proceso electoral que hoy 27 de abril de 2007 empieza acabe de la mejor forma posible para todos en abril de 2011.

Francisco Sánchez

Responsable Sindicato AEAT de FSP-UGT PV

SECCIÓN SINDICAL DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Con la reciente renovación hace unos meses, de la Sección Sindical de UGT en el Ministerio de Economía y Hacienda en Valencia, se pretende ofrecer a todos los empleados públicos del Ministerio una cobertura para que nos trasladen sus problemas e inquietudes. A través de la Sección Sindical, con el trabajo de los delegados sindicales y de los miembros del Comité, se pueden enfocar las problemáticas de cada colectivo en concreto y trasladarlas a la Mesa Descentralizada en Madrid, a los Grupos de Trabajo, a la Junta de Personal, al Comité de Empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Pretendemos con ello crear una fuerte Sección Sindical para lo cual también tenemos que aumentar el número de afiliados. UGT es el sindicato mayoritario en la Función Pública y por ello su implantación debe consolidarse también en el Ministerio de Economía y Hacienda en Valencia. El primer paso se dio en las pasadas elecciones sindicales del 1 de marzo donde UGT ganó en la Mesa de Economía y Hacienda de Funcionarios y consiguió también un buen resultado en la Mesa del Personal Laboral.

Es un buen comienzo, sin duda, por la ilusión y las ganas con las que los delegados sindicales se han esforzado en estos últimos meses con la

ayuda inestimable del Sector AGE de la FSP. Pero para ello el trabajo día a día debe ser constante y estamos a disposición de todos los compañeros tanto funcionarios como laborales que prestan sus servicios en todo el ámbito del Ministerio de Economía y Hacienda en Valencia como son: **el Instituto Nacional de Estadística, la Gerencia Catastral, la Secretaría General de la Delegación de Economía y Hacienda, Clases Pasivas, la Intervención Regional y Territorial, el Instituto de Estudios Fiscales y el Tribunal Económico Administrativo Regional.**

Vienen tiempos en los que nuestra labor va a ser complicada en algunos casos pero no por eso ilusionante. Con la entrada en vigor del Estatuto Básico, por fin se nos reconoce explícitamente a los sindicatos el derecho a la negociación colectiva, con lo que vamos a estar presentes en muchos ámbitos que antes se nos negaba incluso la voz. Por ello es decisiva la participación de todos y el trabajo constante de cada uno.

Purificación Tomás Gual.

Delegada Sindical para el Personal Laboral

Eduardo Bosch Alfonso.

Delegado Sindical para el Personal Funcionario

Finalizan las movilizaciones de Justicia con el mejor acuerdo del Estado

Tras tres concentraciones masivas, varias pitadas en la Consellería de Justicia, un paro de dos horas, y una dura negociación de seis días a doble jornada, el Comité de Huelga, compuesto por los tres sindicatos con representación en la mesa Sectorial de Justicia, UGT, CCOO y CSI-CSIF, alcanzamos el pasado día 15 de mayo, a solo unos pocos minutos de la segunda jornada de paro, un acuerdo que podemos considerar como el mejor que existe en el Estado.



Dicho acuerdo satisface las expectativas que la plataforma sindical y el colectivo de empleados de la Administración de Justicia de la Comunidad Valenciana, nos habíamos marcado:

-Conseguir que las retribuciones, competencia de la Generalitat, fueran equiparadas a las de otras comunidades como Euskadi, Navarra, o Cataluña, cuyos recientes acuerdos les habían situado en la cima del escalafón estatal.

-La Administración invertirá en el bienio 2008-2009, algo más de 12 millones de euros, alcanzando en julio de 2009 el complemento autonómico, un aumento de 200 euros lineales para to-

dos. Si tenemos presente que la masa salarial de 2006 ascendía a 101 millones de euros, podemos decir que la Administración ha realizado un importante esfuerzo.

Esta es la principal ventaja de este acuerdo, la linealidad, y la consolidación. A diferencia de las Comunidades con mejores retribuciones en las que sí existen importantes diferencias entre los cuatro Cuerpos (Forenses, Gestores, Tramitadores, y Auxilio,) aquí, todos cobramos prácticamente el mismo complemento, mientras no se introduzcan diferencias por el establecimiento de la Relación de Puestos de Trabajo.

Hemos conseguido establecer un punto de partida elevado, para que nadie se vea perjudicado por la diferenciación que pueda establecer la RPT.

Otra de las importantes virtudes de este acuerdo es, el reconocimiento a los empleados de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma, pues la Administración, no ha impuesto ninguna contraprestación que no existiera ya. Es decir se ha dado un espaldarazo al trabajo y a la dedicación de los trabajadores, al intentar primarlos por seguir realizando su trabajo tal y como lo están haciendo, no se han in-

troducido cambios ni contrapartidas. Es este aspecto el que diferencia este acuerdo del resto de los pactados en el Territorio del Estado, en los que si hay cláusulas de sometimiento a determinados objetivos, como el absentismo etc.

En definitiva el Sindicato de Justicia está muy satisfecho del fruto que ha dado, la unidad del colectivo, la participación activa y masiva en las movilizaciones y el desarrollo de una concentrada y exhaustiva negociación.

Pablo Saborit

Responsable del Sindicato de Justicia de FSP-UGT PV

Elecciones en prisiones

Gracias

Desde este Sindicato de Prisiones de la FSP-UGT queremos agradecer a todos vosotros que nos dedicasteis vuestra atención en las elecciones sindicales celebradas recientemente. Ya sabéis que es de las pocas atenciones que os rogamos tengáis con nosotros, y es cada cuatro años, por lo tanto consideramos que nos permitáis que os lo hayamos recordado y agradecido convenientemente.

Nuestra labor seguirá en la atención diaria y constante hacia vuestros intereses, con la permanencia física en los centros de trabajo y con la localizada de nuestros delegados.

Una vez más, gracias a todos y cada uno de vosotros por la atención y consideración que habéis tenido con nosotros.

Negociaciones

Nuestra sorpresa con la situación y postura de la Administración en referencia a la "Segunda Actividad". Después del Acuerdo firmado por el mismo Ministro y por los Sindicatos, ahora salen con que hay un informe técnico del Ministerio del Interior, recomendando sólo la aplicación de la "Segunda Actividad" para los colectivos que tienen un contacto diario y que el nivel de peligrosidad va relacionado con tal característica de sus condiciones de trabajo.

Ya no valoran los tramos que se pac-

taron, ya no trasciende información de lo que piensan hacer con ese informe. Informe dicho sea de paso, para los que no estén muy relacionados con las triquiñuelas de la Administración, que nadie elabora si no hay alguien que se lo pida. Puede ser una excusa que buscaban (no voy a decir quienes, porque no lo sé con seguridad), y la piensan utilizar.

Los colectivos desfavorecidos por no tener "ese contacto y esa peligrosidad", son todos menos V1, V2 y parece que Área Mixta... Cada uno que haga sus propias valoraciones...

Instrucción 8/07

iMédicos y ATS de la Institución... paciencia i

Es una instrucción que pisotea los derechos que los jueces están reconociendo. Después de tantos años de sufrir abusos, con las contestaciones oficiales sobre la duración de la jornada, sobre las funciones y sobre las retribuciones de las horas extra, sí porque en el fondo son eso, aunque hayamos querido obviarlos, ahora vienen con mas abusos hacia este colectivo, que parecen confundirlo con una ONG, pero al que le exigen como funcionarios como lo que son.

Paciencia...porque contestaremos con la legalidad de nuestro lado. Ante esta Institución que demuestra una línea casi única de preferencia, que tiene

tics que se contagian a los que llegan a los sillones, tics autoritarios y que provienen del fondo inmemorial de la Institución y que afloran cuando la legalidad y un colectivo pequeño les aprieta.

El Tribunal Supremo ya les puso en su sitio, ante el Recurso de Casación que promovieron. Las Directivas Europeas son claras.

Paciencia y comunicación...

Valoración del director para determinados puestos en los concursos de traslado

Esta es la única Institución en la que el Director de cada Centro Penitenciario todavía puede premiar a los funcionarios que estén más cercanos al perfil que él considera más adecuado, siempre con un carácter subjetivo, puntuando hasta un máximo de 2 puntos (equivalente a 8 años de antigüedad), en los procesos de concursos de traslados. En esta realidad hay que valorar que cada Director tiene sus propios criterios con lo cual puede favorecer/perjudicar a los Funcionarios de su propio Centro con respecto a los de otro Centro, realidad que hemos podido comprobar en este último concurso de traslados.

Con esta situación caben todas las posibilidades que podáis imaginar, como por ejemplo:

- Un Director considera que eres un mal trabajador, pero sabe que has pedi-

do destino en otro Centro. Te puntúa al máximo para favorecer que te vayas de su Centro y así quitarte del medio.

- Un Director considera que realizas una buena labor en el puesto que tienes adjudicado. Sabe que si te puntúa bien vas a obtener otro puesto superior, bien en el propio Centro o en otro Centro, pero valora que si te pierde no va a haber otro Funcionario que realice la labor como tú. Entonces puntúa el mínimo para dificultar tu marcha.

- Es imposible que un Director conozca a fondo a toda la plantilla, por ejemplo en el Centro Penitenciario de Valencia hay aproximadamente unos 1000 trabajadores.

Desde esta Sección Sindical, no entendemos como desde hace años se sigue permitiendo esta puntuación subjetiva por parte de las Direcciones de los Centros, por lo que instamos a nuestros responsables federales para que den solución definitiva a esta situación que atenta contra los principios generales y objetivos que deben regir este tipo de procesos y que ya constan en los diferentes baremos.

Cada uno que haga sus propias interpretaciones.

Manuel Sáez, José A. Morellá, Fernando Sevilla, Vicente J. Fenolosa y Sila Izquierdo.
Sección Sindical UGT Prisiones. Valencia.

Movilizaciones en la Sanidad Pública



Durante este último mes se han venido desarrollando movilizaciones en la Sanidad Pública, provocadas por distintos motivos, pero esencialmente, ha sido por la precipitación de la Administración sanitaria en recopilar, según ellos, un cúmulo de temas pendientes y hacer un final de legislatura con un mal acuerdo.

Muchos eran los temas pendientes para su negociación antes de finalizar este periodo de gobierno, entre ellos destacamos los siguientes:

- La atención continuada y guardias, después del acuerdo alcanzado en Diciembre sobre estos temas para el personal en formación para abordar la precariedad en el empleo que tenemos tan importante en sus tres vertientes, acúmulo de tareas, alrededor 7.000 puestos, contratos para hacer

atención continuada y guardias, 1.500 puestos y resto de personal en contrato de interinidad otros 1.500, es decir alrededor de unos 10.000 puestos en precario. Hay que recordar que desde el año 2001 con el proceso de selección de la Ley 16/2001 de Consolidación de Empleo, no se ha hecho ninguna oferta de empleo más. Entendemos que es importantísimo eliminar esa tasa de un 20% del empleo precario en la Conselleria de Sanidad.

-Otro aspecto importante para nosotros también es la reducción horaria, que desde el no muy acertado acuerdo del año 2002 que incluyó el Dto 137/2003 de permisos y licencias, no ha habido reducción del horario de trabajo para alcanzar al menos las 35 horas máximo semanales.

-También pedimos la equi-

paración de el valor hora guardia al valor hora ordinaria, es decir que los profesionales al menos cobren lo que otros sectores sería hora extra, es decir igual o más que la hora ordinaria.

-Que los profesionales médicos puedan tener la dedicación al sistema, en régimen normal o en exclusiva, ya que desde 1996 la Administración solamente saca plaza en régimen de libre dedicación con posibilidad de hacer 6 tardes al mes, que es lo que conocemos como Complemento Especifico C, y no dando ninguna plaza de traslado a concurso oposición de Complemento Especifico A o B.

-Y luego hay otros aspectos también que nos afectan de forma importante, como la puesta en marcha de la Ley de Igualdad, el Plan Concilia, o un nuevo acuerdo de libertad sindical, entre otras.

Es conocido por todos que cualquier acuerdo y más si es bueno, como lo han sido los que hemos venido conformando con la Conselleria durante los últimos meses, Carrera y Desarrollo profesional, guardias y atención continuada para personal en formación, residencias, etc, son negociaciones que lleva su tiempo de discusión, conversaciones bilaterales, negociación en mesas técnicas y finalmente en mesa

sectorial. En este caso la Conselleria de Sanidad ha querido meter todos estos temas antes expuestos, ponerlos en una agitadora, y como malabaristas en el circo, "alehop", en menos de una semana liquidar todo y firmar un acuerdo de tanta importancia.

Desde nuestro sindicato intentamos convencer a los responsables de la Conselleria que había más tiempo para negociar y tratar bien todos estos temas y poder cerrar con tranquilidad un buen acuerdo.

Como ya sabéis, los sindicatos afines a la Administración tragarón sin prácticamente negociación un acuerdo que para colectivos de trabajadores que venían desde hacia meses calentando el patio, con ganas de reivindicar mejoras esencialmente en empleo y valor hora/guardia médica esencialmente, y nos pusieron en posición de movilizaciones como así ha sido.

Intentamos mediar entre determinada facción de la Administración para que no se llegara a un acuerdo con tanta premura, pero no fue posible y CSIF, que firma todo lo que le ponga por delante la Administración, CEMSATSE, que tiene que devolver favores, y USAE que se vende por un céntimo de euro, se cerró el acuerdo Racionalización del Sistema de Guardias y At. Continuada en

Instituciones Sanitarias de fecha 13 de Abril de 2007.

A partir de ese momento se crea un movimiento entre la Plataforma de médicos de la Comunidad Valenciana, UGT y CCOO, con la suma del STE-PV, que desemboca en hacer movilizaciones y entre ellas se llega a varios días de huelga de 24 horas, una concentración de mas de 500 personas con entrega en Presidencia del Consell de mas de 5000 firmas que contenía las reivindicaciones y los puntos de la convocatoria de movilizaciones, y por último durante varios días se realizaron paros de dos horas y una concentración de más de 200 personas en la Conselleria.

No teniendo respuesta por parte de la Conselleria a las reivindicaciones planteadas por los convocantes de las movilizaciones, tenemos la obligación de seguir buscando vías para la solución del conflicto. En este momento deberemos encontrar interlocutores con el nuevo gobierno aun así, ya le hemos remitido al candidato ganador de las elecciones autonómicas el cuadro de reivindicaciones, solicitando que ponga las medidas para solucionar el problema.

Miguel Usó Villaveva
Secretario del Sector de Salud y Servicios Sociosanitarios de FSP-UGT PV

¡Por fin! Se aprueba la Oferta de Empleo Público de 2005

Considero que debemos estar contentos con esta Oferta de Empleo Público (OPE), pues con los vientos que corren, es mejor que lo que en principio habían propuesto los responsables de la Administración de la Conselleria de Sanidad, sin embargo, no podemos estar satisfechos con las actuaciones de los gobernantes políticos desde su llegada al Gobierno de la Generalitat, que ha venido modificando la organización, el funcionamiento y las normas de la gestión sanitaria en nuestra Comunidad.

En un principio, son aprobados los baremos de méritos, que son de aplicación en este proceso de provisión y selección de puestos de trabajo, para la cobertura de plazas de Personal Estatutario dependiente de las Instituciones Sanitarias de la Generalitat Valenciana.

El acuerdo recoge aspectos co-

mo, la acreditación de méritos, baremos en función del grupo de titulación, valoración de distintos criterios como: la formación académica y experiencia profesional, actividades formativas, etc. No obstante, hay que reconocer que con las aportaciones de UGT, se ha mejorado en lo posible los criterios generales de la OPE 2005 y baremos de méritos y aún así, no podemos compartir actitudes y decisiones de última hora, como la rebaja del porcentaje en las plazas a promoción interna, y mucho menos el no convocar traslados para todas las categorías profesionales.

Por otra parte, a finales se aprueba en Mesa Sectorial del día 24 de mayo de 2007, los criterios generales para la Oferta de Empleo Público, donde se recoge que constará de dos ejercicios eliminatorios y tipo test para todas las categorías.

Así mismo, en estos ejercicios (Teórico y Práctico) las respuestas incorrectas serán penalizadas. El ejercicio Teórico constará de 14 Temas sobre normativa general (Constitución y Estatuto de Autonomía), normativa sanitaria y ejercicio teórico sobre informática a nivel usuario. Por último un ejercicio también tipo test con supuestos prácticos

Desde UGT, entendemos que antes de todo el proceso de provisión se debe realizar un Concurso de Traslados para todo el Personal dependiente de la Conselleria de Sanidad y no limitarlo a un mínimo de categorías. Igualmente queremos hacer patente nuestro malestar ante la falta de voluntad política el no tener en cuenta a aquel personal que en el proceso extraordinario no ha podido trasladarse (Pinches, E. De lavandería, mantenimiento, etc.)

Consideramos que la valoración de la Formación académica, se debe aplicar a todas las categorías que se le solicite una titulación específica para concursar en su categoría profesional y para el acceso a la Administración Pública.

Para finalizar, no podemos obviar el ¡Por fin! se aprueba la OPE 2005, dado que con la publicación del Decreto 74/ 2007 de 18 de mayo por el que se aprueba el reglamento sobre estructura, organización y funcionamiento de la Atención Sanitaria en la Comunidad Valenciana, viene a culminar todo el proceso legislativo para que la Sanidad Pública sea gestionada por empresas privadas, hecho este, que nos debe hacer reflexionar sobre donde y a donde nos llevan los gobernantes de la Sanidad Valenciana.

Carlos Díaz Casas
Equipo de Apoyo del Sector Salud

Último paso definitivo para la privatización de la Sanidad Pública por el PP



El gobierno de la Generalitat del Partido Popular desde la llegada al poder hasta ahora ha venido modificando el ordenamiento jurídico en la Comunidad para tener manos libres y privatizar la sanidad pública. Desde la Federación de Servicios Públicos de UGT hemos venido denunciando esta situación en todo este tiempo, y advirtiendo a la ciudadanía y los profesionales que trabajan en la sanidad pública que esta situación se estaba dando de forma continuada.

Pero esencialmente desde la promulgación de la Ley 3/2003 de Ordenación Sanitaria de la Comunidad Valenciana es donde se ponen e los cimientos de todo este entramaje en el que se va a sustentar. El pasado 23 de Mayo, con nocturnidad y oscurantismo, puesto que estábamos a puertas de las elecciones municipales y autonómicas, el Consell publica en el

Diario de la Generalitat el Decreto 74/2007 de estructura, organización y funcionamiento de la atención sanitaria en la Comunidad Valenciana, que culmina todo el proceso normativo para tener las manos libres en privatizar, desde la gestión de Departamentos de Salud, Servicios, Unidades, Centros Sanitarios, y hasta el último fonendoscopia de cualquier consulta.

Decimos con nocturnidad y oscurantismo porque, aunque en la exposición de motivos del propio Decreto, en su último párrafo hace referencia que cumple la Ley 9/1987 de 12 de Junio, de Órgano de Representación, es decir se ha consultado o negociado con los representantes de los trabajadores hecho que no es verdad en la publicación de un documento oficial y no ha habido ninguna consulta, y menos negociación con las organizacio-

nes sindicales representativas en la Mesa Sectorial.

Por tanto entre otras cosas afecta directamente a los 50.000 trabajadores del sistema sanitario público de la Comunidad Valenciana, ya que a su antojo pueden modificar las condiciones de trabajo de los empleados públicos, según este Decreto y su aplicación.

Teniendo en cuenta entre otros, estos aspectos tan importantes, el defender la sanidad pública, las condiciones de los empleados públicos sanitarios y la transparencia en la gestión, y el que no se falte a la verdad, son elementos mas que suficientes para, además de hacer la denuncia pública de estas, a nuestro entender, irregularidades, vamos a plantear el recurso contencioso administrativo para que todos estos atropellos que el gobierno del PP esta acostumbrado, sea la justicia que los corrija, así como se puedan poner los controles públicos de participación, para que la calidad del servicio sea un objetivo real y no sobre el papel.

Informe Gabinete Técnico

En relación con el Decreto 74/2007 de 18 de Mayo del Consell ESTIMAMOS lo siguiente:

1. Se incurre en una falsedad al decir en el último párrafo de la exposición de motivos que han sido "oídas las entidades y cumplimentados los tramites que vencidos en la Ley 9/1987 de 12 de Junio". Este Sindicato no ha sido oído sobre este tema.
2. En cuanto al fondo del asunto se

incumplen las previsiones de la Ley 14/1986 de 25 de Abril, General de Sanidad. Utilizando nomenclaturas diferentes. Siguen sin establecerse los ítem que determinan el reparto de los recursos en el territorio de acuerdo con población, estado de salud y otras circunstancias previstas en la Ley 3/2003 de 6 de Febrero de la Generalitat, de Ordenación Sanitaria de la CV.

3. Se incluyen disposiciones reglamentarias en este Decreto de forma impropia creyendo que así se evitaran negociaciones posteriores con los trabajadores o sus representantes sobre "modificación sustancial de sus condiciones de trabajo".

4. En los temas de personal se ignora el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007 de obligado cumplimiento desde el 14 de Mayo de 2007. Lo que se subsana al quedar derogado cuanto se oponga a lo dispuesto en la Ley 7, en función de la Disposición Derogatoria Unica, quedarían sin efecto los artículos 27 y siguientes del Decreto sobre nombramiento y procedimiento de los mismos.

5. Estamos legitimados para recurrir de acuerdo con los fundamentos de la Sentencia del Tribunal Constitucional, fallando en el Recurso de Amparo 553/2004, promovido por la FSP de la UGT sobre nombramiento de Interventores de 18 de Diciembre de 2006.

Por todo ello se estima PROCEDENTE recurrir el Decreto 74/2007 de 18 de Mayo.

Miguel Usó Villaveva

Secretario del Sector de Salud y Servicios Sociosanitarios de FSP-UGT PV

El Estado obliga a la Conselleria de Sanidad a mejorar los derechos de su personal

UGT ha propuesto reiteradamente a la Conselleria de Sanidad la actualización del Decreto 137/2003, que regula la jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal estatutario, con la finalidad de adaptarlo a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con la reforma que se han promovido en diferentes países; pero la respuesta siempre ha sido negativa, sin expresar sensibilidad alguna por estos temas.

Sin embargo, nuestras reivindicaciones si han tenido su reflejo en el reconocimiento de nuevos derechos para los trabajadores y trabajadoras, en las recientes normas aprobadas por el Estado, como son la

Ley 3/2003, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y por la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, que incorporan derechos relacionados con la maternidad, paternidad y medidas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La entrada en vigor de dichas Leyes, al ser de carácter básico, ha obligado a la Conselleria de Sanidad a su aplicación de forma automática, lo cual, les ha forzado a dictar unas Instrucciones el pasado día 16 de abril, con la relación de los permisos y licencias que son de aplicación al personal de las Instituciones Sanitarias,

recogiendo el disfrute del permiso de paternidad, la acumulación de la hora diaria de permiso por lactancia en jornadas completas, y los días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, etc.

También han tenido que enviar unas Instrucciones a los Centros el día 18 de mayo, añadiendo los permisos para la mujer por razón de violencia de género. Al mismo tiempo han incluido los días de libre disposición que recoge el Esta-

tuto Básico, aclarando que el personal estatutario, además de los actuales seis días de libre disposición, tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Creemos que no se necesita un modelo de solicitud especial, simplemente hay que utilizar las hojas que cada centro dispone para los permisos.

Respecto al reconocimiento

de trienios al personal interino, correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del Estatuto Básico, no se han pronunciado y tampoco están demostrando voluntad para abonarlos. Por lo tanto, hemos elaborado un modelo de solicitud que se puede conseguir en las Secciones Sindicales de UGT

Pascual Izquierdo Monferrer

Sindicato de Sanidad Pública FSP UGT PV

TRIENIOS CUMPLIDOS	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DÍAS DE PERMISO	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Número de días de libre disposición por la aplicación de la Ley 7/2007, del EBEP

Reducción de la lista de espera con menos retribuciones

La Administración presentó una propuesta en Mesa Sectorial de Sanidad para la prórroga del Acuerdo del 27 de enero de 2006, por el que se establece la reducción de la lista de espera quirúrgica, en los hospitales públicos, con su propio personal, fuera de la jornada laboral ordinaria, que contiene tres modificaciones: la inclusión de los Técnicos Especialistas, con una retribución de 117,9 euros por cada sesión de 6,5 horas de trabajo,

un incremento de un 2% de las retribuciones del 2006, y la ampliación del periodo de vigencia, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2007.

UGT apoyó la inclusión de los Técnicos por ser una reivindicación nuestra, pero solicitamos información sobre los resultados que se habían obtenido con este programa en el año anterior, el coste del mismo, la espera por especialidad y Departamento

que existe, etc. También planteamos la inclusión de la lista de espera diagnóstica y preventiva, y la ampliación del programa para poder participar los servicios centrales. Los responsables de la Consellería, hasta la fecha, han sido incapaces de responder a ninguna de nuestras preguntas.

Respecto al aumento a las retribuciones que ofertaron, las consideramos insuficientes, no guardan relación con el sueldo de su categoría, y

el incremento para este año es escaso, por lo cual, UGT planteó una propuesta alternativa que mejoraba considerablemente dichos importes.

Como viene siendo habitual, y por increíble que parezca, los sindicatos sirvientes de la Administración aceptaron su propuesta, a pesar de ser muy inferior respecto a las de UGT.

Pascual Izquierdo Monferrer
Sindicato de Sanidad Pública FSP
UGT PV

Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Residencias Materno-Infantiles y Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública

Negociación del Convenio Colectivo en la Comunidad Valenciana

Como Adelantábamos en la edición anterior, se está negociando el Convenio Colectivo Laboral para las Empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna Administración Pública, la gestión de Residencias de Tercera Edad, Centros de Día, Residencias Materno-Infantiles y Servicio de Ayuda a Domicilio de titularidad pública, en la Comunidad Valenciana.

Esta negociación está siendo especialmente lenta debido a la actitud de la patronal que parece que no tiene claras las ideas de lo que quieren para el sector y, del sindi-

cato "compañero de viaje" que sospechamos que le ocurre algo parecido (CCOO).

UGT, sigue manteniendo con coherencia y responsabilidad la línea de reivindicaciones iniciada en la negociación del anterior Convenio y renovada en la del actual, de equiparación de las trabajadoras y trabajadores del sector al de las Residencias de Gestión Pública, ya que entendemos que al mismo trabajo, deben de corresponder las mismas condiciones económicas, laborales, sociales, de trabajo, etc..

En estos momentos, solo

esta claro la gran distancia que tenemos en el proceso negociador con la patronal; como muestra de ello y como ejemplo, en incremento salarial solo ofrecen el IPC real y de reducción de jornada no quieren oír ni hablar, siendo este uno de los Convenios con jornada laboral más alta y con los salarios más bajos, entre los que existen en el ámbito de Servicios Sociales en servicios de titularidad pública.

Aun así desde UGT se está haciendo un esfuerzo importante por que no se rompa el proceso negociador y al mis-

mo tiempo alcanzar acuerdos en materias del convenio como, contratación, licencias, etc., pero asumen también si no hay avances llegaremos a la movilización.

Así mismo, esta situación nos lleva a plantearnos cual va a ser y como va a afectar a las Trabajadoras y Trabajadores afectados por el Convenio, el desarrollo y aplicación de la Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, puesto que inicialmente parece que el sector va a crecer en empleo de forma espectacular y ni la Admi-

nistración ni la patronal tienen idea de cómo hacer frente a esta situación de futuro.

UGT, tiene claro que la prestación de estos servicios se ha de hacer con garantía de calidad y que la misma conlleva que el personal que lo preste tienen que tener unas condiciones de trabajo, económicas, laborales y sociales, adecuadas al servicio que se presta a la sociedad y que al mismo tiempo les permita vivir con dignidad en la misma.

Sindicato Socio-Sanitario

La Veu Digital

Empezamos el año estrenando un nuevo medio de comunicación entre la Federación y los afiliados. La Veu Digital os llegará cada mes a vuestros correos con la intención de informaros sobre las opiniones, actuaciones y proyectos que lleve a cabo la UGT y, en concreto, nuestra Federación.

Como veréis son extractos de noticias que podréis ampliar con los enlaces que se adjuntan al boletín. La finalidad es que de manera rápida podáis conocer la actualidad sindical, optando a profundizar sobre el tema todos los que quieran.

Pretendemos que el boletín digital sea un instrumento interactivo, una pequeña ventana por la que podamos acceder a toda la información que genera el sindicato.

PARA RECIBIR LA VEU DIGITAL

Si queréis recibir en vuestro correo electrónico la nueva Veu Digital, tenéis que mandar un mensaje a la siguiente dirección: rgpvalenciano@fsp.ugt.org, indicando nombre y apellidos y el correo donde desear que te lo enviemos.

También puedes entrar en nuestra página web y en el apartado de la Veu Digital encontrarás un contacto para dar tus datos y poder recibir la veu.

Por último, puedes llamar por teléfono a la Secretaría de Prensa y Comunicación al teléfono: 963884077, para darnos tus datos.