

# USOA

Boletín informativo nº 6 \* Trimestre III - Año 2.000

Del sindicato L.S.B. - U.S.O. para l@s emplead@s públic@s  
de la Administración Periférica del Estado en Bizkaia.

## LA U.S.O. PRESENTA SU MARCO SALARIAL REIVINDICATIVO SOBRE LA L.P.G.E 2.001

Las líneas maestras de la propuesta supondrían la recuperación del poder adquisitivo. Cuestionan el valor y la credibilidad de la previsión de I.P.C. del Gobierno como único criterio en el cálculo de nuestros incrementos salariales.

### Nuestros teléfonos

Miguel Angel Edilla.....944967314  
José Luis Vizcaino.....944126100  
Juli Diez.....944128411  
Mertxe Mangado.....944761317  
José Luis Cantero.....944284500  
José Luis Fdez. Salvador.....944961475  
José Ignacio Durán.....944956001  
L.S.B.-U.S.O. (Serv. Públicos)  
C/ Pablo Picasso N°2.....944441666  
48.012 Bilbao.

### SUMARIO

??	<b>EDITORIAL:</b>	
	<b>LA ACCIÓN SINDICAL SEGÚN LA F.E.P-U.S.O...</b>	pag.2
??	<b>MARCO SALARIAL REIVINDICATIVO.....</b>	pag.4
??	<b>CAMBIOS EN LA SUBDELEGACIÓN.....</b>	pag.5
??	<b>BREVES.....</b>	pag.6

### EDITORIAL: LA ACCION SINDICAL SEGÚN LA U.S.O.

- El principio de participación junto con un método de trabajo y un mayor aprovechamiento de los recursos.
  - Para articular e integrar todas las realidades.
  - Acción continua y diaria con fundamentos, valores, orientaciones y opciones estratégicas. Relanzamiento de la formación sindical.
  - Practica de acción sindical, con sentido de lo concreto y cotidiano, inmersa en la perspectiva de nuestros objetivos transformadores de fondo.
  - Ante la desmotivación sindical, dar prestigio al sindicalismo de la U.S.O.
  - Consecución de un servicio publico de calidad para con los ciudadanos.
- Esto exige un crecimiento afiliativo. Sin vuestro apoyo no es posible un trabajo tan grande.

## LA ACCIÓN SINDICAL SEGÚN LA F.E.P. – U.S.O.

**La acción sindical** comprende **todos los ámbitos donde un sindicato desarrolla su actividad** para alcanzar unas mejores condiciones de trabajo y al mismo tiempo trata de contribuir a la construcción de una sociedad más justa donde los pobres sean cada vez menos pobres.

**L.S.B. - U.S.O. representa un proyecto sindical autónomo, independiente y alternativo** que tiene su máxima expresión, en el modelo de acción sindical que ponemos en practica día a día. La acción sindical de **L.S.B. – U.S.O. quiere explorar nuevas formas de acción**, más eficaces y eficientes, **abriendo la negociación colectiva al debate de temas nuevos**, sin complejos ni reservas ideológicas previas.

Pensamos que **es necesario adecuar la negociación colectiva a la realidad geográfica de cada uno de los sectores**. La negociación en ámbitos superiores ha conseguido pocas de sus pretensiones, impidiendo negociaciones mas concretas y reales en el ámbito de la Administración.

L.S.B. – U.S.O. sin desechar la **negociación colectiva** en los ámbitos sectoriales superiores, tomada como referencia solidaria de mínimos, quiere potenciar la negociación mas concreta y ajustada a la problemática diaria de cada centro, **lo que permitirá recuperar la participación activa de l@s trabajadores/as en la negociación de sus condiciones de trabajo**.

Con relación a nuestras *plataformas reivindicativas*, en cada sector o ámbito se deberán promover: el **rechazo del actual modelo de incrementos salariales**, la recuperación del poder adquisitivo perdido, incluyendo cláusulas de revisión automática para evitar seguir perdiendo en el futuro.

Reivindicamos **pagas extraordinarias iguales al salario mensual**, la inclusión en las retribuciones básicas del complemento específico mínimo y del nivel del complemento de destino consolidado. La **productividad** debe ser repartida a tod@s l@s emplead@s públic@s, con trienios y dietas superiores e iguales para tod@s.

Exigimos la **reducción de la jornada laboral** a 35 horas, sin merma de salario, la flexibilidad en el horario de trabajo en todos los centros de trabajo, 24 días laborables como mínimo de vacaciones anuales, 9 días de asuntos propios ya reconocidos en otras administraciones.

Exigimos la **supresión de las horas extraordinarias y la no privatización** de los servicios.

Vamos a luchar por un *Estatuto de la Función Pública* que refleje la realidad de la Administración, que deberá garantizar un mejor servicio a l@s ciudadan@s y a su vez generar expectativas de futuro a l@s emplead@s públic@s. Que garantice el Estado de Derecho desde una Administración profesionalizada ágil, eficaz, transparente, neutral y de calidad que nos ayude a **recuperar nuestra imagen social**.

Vamos a luchar también por un *Acuerdo Marco que sustituya al Convenio Unico*, recogiendo lo mejor de los convenios derogados con homologación de tablas salariales máximas y de categorías. L.S.B. – U.S.O. mantiene como postura el NO al Convenio Unico vigente por la discriminación y

perdida de derechos sociales y económicos que supone para much@s trabajadores/as con relación a sus anteriores condiciones de trabajo.

En los últimos tiempos, las Administraciones Públicas parecen adentrarse en políticas consistentes en amortización y paulatina degradación de dichas Administraciones, por lo que creemos necesario **reivindicar la creación de empleo en la Administración**, con garantía de que en la oferta de empleo público se reponga anualmente los efectivos amortizados.

Reivindicamos también la estabilidad y la consolidación del empleo público, **una promoción interna que no consista en hacer unas nuevas oposiciones**, con convocatorias ágiles y frecuentes, concurso de traslados permanente y abierto entre las distintas Administraciones.

Abogamos por la sustitución de las comisiones de servicio por convocatorias generales de concursos de méritos. En definitiva **reivindicamos una carrera administrativa que nos devuelva a tod@s las expectativas de realizarnos profesionalmente**.

La **formación sindical** para nuestr@s delegad@s, es una prioridad estratégica. Son los encargados de hacer que nuestro **modelo de sindicalismo autónomo e independiente**, sea cada día una realidad mas extendida. El objetivo es dotar a las personas que encarnan nuestro proyecto, de unas perspectivas amplias y capacidad para interpretar constructivamente el entorno.

La **Universidad Sindical** que gestiona la U.S.O. es básica en esta labor formativa. Estas personas encargadas de reflexionar sobre los valores y la estrategia del Sindicato son las que deben recalcar lo imprescindible que se hace, la **adecuada utilización y aprovechamiento practico de las horas sindicales por parte de l@s delegad@s de la F.E.P. – U.S.O.**. Por ello recalcamos la importancia de dotarnos de un **Código Etico** que nos oriente en el desempeño de nuestra labor sindical.

En cuanto a la **salud laboral**, recalcamos la **responsabilidad que la Administración Pública tiene de cumplir ella misma la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, puesto que es la propia Administración, quien a través de la Inspección de Trabajo, **debe vigilar el cumplimiento de la Ley en ámbito de la empresa privada y sancionar el incumplimiento de la misma. ¿Qué fuerza moral tiene para sancionar a quien no cumple, si ella es la mayor incumplidora?**

**L.S.B. – U.S.O. se compromete a denunciar**, todas aquellas situaciones de incumplimiento que lleguen a nuestro conocimiento **y hacer todo lo posible para mejorar** las condiciones de trabajo de tod@s l@s emplead@s públic@s. La U.S.O. luchara por la **mejora de los contenidos esenciales de la Ley, potenciando los comités de seguridad y salud laboral y la figura de los delegados de prevención**.

La U.S.O. propondrá un programa de **Acción Social** que homologue a tod@s l@s emplead@s públic@s y exigirá para ello el incremento necesario en las partidas presupuestarias correspondientes.

Hasta aquí hemos expuesto la dirección que queremos tomar desde la F.E.P. - U.S.O. a través de nuestra acción sindical. Para que todo esto sea una realidad algún día es necesario que podamos contar con vuestro apoyo, no solo a través de la colaboración puntual, sino también a través de la afiliación.

## **MARCO SALARIAL REIVINDICATIVO SOBRE LA L.P.G.E. 2.001.**

En fechas recientes se ha comenzado a hablar en la prensa sobre la subida salarial que nos espera a l@s emplead@s de la Administración para el año 2.001. La propuesta del Gobierno es aplicar la previsión del I.P.C. para el próximo año. Ya sabemos tod@s lo que eso implica, pérdida de poder adquisitivo derivada de la desviación final de esa previsión.

Los sindicatos mayoritarios, presentes en la Mesa General de la Función Pública son los que tienen que evitar ese nuevo quebranto de las rentas salariales de l@s emplead@s públic@s. El acuerdo que C.C.O.O. y C.S.I.F. firmaron el año pasado fue un patinazo absoluto, tanto por la mísera cuantía, como por el modelo de negociación que llevaron a cabo. Queremos recordar esto porque nos tememos que estos sindicatos nos pueden volver a hacer lo mismo este año.

**La propuesta que hace la U.S.O.** tiene tres partes. En primer lugar exigimos el abono de una **paga única en la nomina de Enero del 2.001, por valor del diferencial de I.P.C.** resultante a final del año 2.000 (2%), evitando que volvamos a perder la diferencia entre la previsión del I.P.C y el I.P.C. real.

En segundo lugar, la U.S.O. demanda la aplicación de un **plan plurianual de recuperación de poder adquisitivo por valor de 6 puntos en tres años: 2% para cada ejercicio.** Para el caso de funcionari@s, dichos porcentajes se imputaran a las dos pagas extraordinarias aproximando estas al salario real mensual. Para el personal laboral, su distribución se realizaría entre las 14 pagas.

**Nuestra propuesta** de recuperación del poder adquisitivo se fundamenta en las siguientes razones: evolución positiva del cuadro económico general, reducción drástica del déficit público y del déficit acumulado de la Administración General del estado, junto a la evolución favorable de los ingresos de la Administración, tasas favorables de crecimiento del P.I.B. y de los beneficios empresariales y **la razón fundamental, la brutal pérdida de poder adquisitivo** que hemos sufrido l@s emplead@s públic@s.

En tercer lugar, **la U.S.O. cuestiona de plano el valor y la credibilidad de la previsión de I.P.C. del Gobierno como único instrumento de referencia en el cálculo de los incrementos salariales para l@s emplead@s públic@s,** y por ello **reivindicamos,** como derecho elemental, la instauración de un **sistema de compensación de quebranto de renta salarial.**

Este sistema consistiría en la aplicación de una variable de carácter flexible en función de la evolución económica mensual y equivalente a la suma de la previsión a cuenta del I.P.C. mensual mas el diferencial resultante en el mes anterior a la nomina que se abona.

En opinión de U.S.O., dicho sistema no vulneraría la reserva de Ley sobre el gasto público en materia de personal, puesto que el Gobierno puede proponer y el parlamento aprobar, que los salarios de l@s emplead@s públic@s para el año 2.001 experimentaran un crecimiento nunca inferior al I.P.C. a final de año. Por razones técnicas, debieran otorgarse márgenes de tiempo suficientes a la Administración para que aplicara este nuevo sistema. Durante el año 2.001 su implementación podría efectuarse en fases semestrales, alcanzándose el sistema de compensación mensual en Enero del 2002.

El **coste económico** aproximado de las propuestas anteriores para la Administración sería de 40.000 millones de pesetas. Otra posibilidad es que la Administración reparta 10.000 millones entre los sindicatos que no protesten demasiado y ahorrarse así los otros 30.000 millones. ¿Os suena?.

## **CAMBIOS EN LA SUBDELEGACIÓN DE GOBIERNO**

Como much@s de vosotr@s ya sabéis ha habido **cambio de Subdelegado**, D. Enrique Menéndez tomó posesión de su nuevo cargo el Día xx de xxxxx. Aunque a simple vista es solo el cambio de una persona, **deseamos que las repercusiones vayan mas allá.**

**Lo primero que queremos hacer es dar la más cordial bienvenida a D. Enrique Menéndez**, desear de todo corazón que su estancia entre nosotr@s sea lo más fructífera posible para tod@s, para ello nos ponemos a su disposición de forma desinteresada, con el único objetivo de poder servir lo mas eficientemente posible a las personas a las que representamos.

Todos recordamos el nepotismo, la arbitrariedad en las decisiones, el carácter poco dialogante y a veces hasta despreciativo hacia l@s emplead@s públic@s que trabajan en la Subdelegación.

Ejemplos como el **reparto arbitrario de las medias productividades** (hay departamentos que con independencia del exceso de trabajo que tienen, no las reciben, parece que por decreto personal).

Otro ejemplo es **el mal estado en que se encuentran las instalaciones del edificio de la derecha** (cuya entrada es por la calle Heros), no solo por los años que puede tener el edificio, sino también por la inadecuada limpieza que se hace del mismo.

No creemos que sea culpa del personal que realiza las labores de limpieza, sino de que el contrato que tienen, establece un tiempo manifiestamente escaso para llevar a cabo la limpieza de forma adecuada.

Otro ejemplo es **la nula voluntad de dialogo del anterior Subdelegado y del equipo que le rodeaba**, hacia el personal de la Subdelegación, había emplead@s públic@s destinados en la Subdelegación que a pesar de solicitar reiteradamente ser recibidos por su jefe no pudieron conseguirlo. **¿Hay alguna muestra de mayor desprecio hacia un subordinado que ignorarle?. ¿Quizás la responsabilidad de todo esto fuese de las personas que formaban su equipo más inmediato?.**

De cualquiera de las maneras, el resultado era que la política de personal del anterior Subdelegado era manifiestamente denunciabile desde el punto de vista sindical.

Deseamos que con este cambio de Subdelegado, se produzcan otros muchos cambios en la Subdelegación y en el resto de la Administración Periférica del Estado en Vizcaya, por el bien de tod@s.

**Temas pendientes** desde tiempos inmemoriales como, la **reducción de horario** a 35 horas para Vizcaya, la **compensación de los días festivos que caen en Sábados**,... y otros muchos, serán nuevamente puestos encima de la mesa.

Para conseguir esos cambios **la U.S.O. esta dispuesta a colaborar sin limite** con el nuevo Subdelegado y con su equipo. **Bienvenido.**

## BREVES

### PRODUCTIVIDAD INEM COMUNIDADES TRANSFERIDAS

Esta prevista una reunión con la dirección General de Costes, el próximo día 4 de Octubre, las impresiones que tiene el Ministerio y el INEM, no son demasiado buenas, ya que las veces que han estado conversando sobre este tema (compensación a través de productividad, de las diferencias entre acuerdo sobre RPT de mayo 99 y RPT finalmente impuesta por la CECIR), no han tenido una respuesta muy clara. Por eso, la Dir. Gral. Del INEM y el Sec. Gral. De Empleo, quieren mantener una reunión previa con el/la responsable de presupuestos de la Administración del Ministerio de Hacienda. (Para más información sobre las noticias aparecidas en esta sección dirigiros a nuestros delegados).

### INEM RPT DD.PP

No parece que en este tema se vaya a avanzar, están repasando la RPT actual, tienen intención de crear puestos nuevos. Coordinador/a de Formación y Empleo, con un nivel 24 ó 25, que se encargara de los temas correspondientes que no sean transferidos (Forcem, etc,...). También tienen previsto reforzar la RPT de Prestaciones, creando algún puesto, pero en general esto no va a suponer ningún incremento.

### INEM RPT INFORMATICA

Las modificaciones se van a remitir al Ministerio de Trabajo, para que las remita a la CECIR. Estas consisten en actualizar las cantidades al año 2.000 y en modificaciones de personas, ya que se han producido altas y bajas.

### INEM JEFES AREA GRUPO D EN CC.AA TRANSFERIDAS

La CECIR les niega la reclasificación a un nivel superior a su grupo (20), y han decidido que tengan como máximo el nivel 18 y Com. Especifico que tengan el resto de l@s jefes de área en las CC.AA. transferidas.

### SUBDELEGACIÓN DE GOBIERNO SUCIEDAD DE LAS INSTALACIONES

El personal que trabaja en el edificio que tiene su entrada por la calle Heros, se queja de la falta de limpieza de sus puestos de trabajo. Estas deficiencias las imputan, a que el personal de limpieza no tiene tiempo material de ejecutar correctamente su cometido. SOLUCIÓN: dedicar más personal en el mismo tiempo o más horas con el mismo personal. Hay ocasiones en que pueden pasar 4 días sin que se realicen labores de limpieza en un departamento, no se vacían las papeletas, no se limpia el polvo de encima de las mesas,...

### OBSTACULOS A LA LABOR SINDICAL EN LA JEFATURA SUPERIOR DE POLICIA

El pasado mes de Setiembre, representantes de U.S.O. debidamente acreditados como miembros de la Junta de Personal con autorización de la Subdelegación de Gobierno para circular libremente por todas las dependencias de la Administración Periférica en Vizcaya, sufrieron un retraso de más de dos horas en su intento de visitar a l@s emplead@s públic@s de cuerpos generales que trabajan en estas dependencias de la Jefatura Superior. La causa del retraso fue el despiste de algun@ de los jefes que intento impedir la visita alegando la falta de solicitud escrita para hacer la visita. Una vez solucionado el malentendido, todo fueron deferencias para con nuestr@s representantes. Deseamos que ahora que ya nos conocemos, las próximas visitas puedan ser más ágiles. Nuestro agradecimiento al jefe de personal de la Jefatura por su amable colaboración, sin su ayuda es posible que aún estuviésemos esperando.

### INEM TRANSFERENCIAS

El Ministerio de trabajo quiere cerrar definitivamente las transferencias de Andalucía, Extremadura, Castilla – La Mancha y Cantabria, antes de Diciembre 2000. Incluso la Dir. Gral. en alguna conversación ha manifestado que se podría llegar, a transferir al 57% del personal en Andalucía y Extremadura. Esto a pesar de que hay reticencias por parte de prestaciones, ya que las CC.AA. transferidas están teniendo graves problemas en materia de reconocimiento, y la situación en algunas provincias puede explotar en el mes de Octubre. En Galicia, se esta estudiando en ubicar en locales separados a prestaciones y al personal de empleo transferido.

### AGENCIA ESTATAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La creación de esta agencia, se quiere negociar dentro del pacto de Toledo y el dialogo social, parece ser que la Sec. Gral. Tec. del Ministerio, tiene preparada toda la estructura que será similar a la Agencia Tributaria.

### INEM TEC. ADMINISTRATIVOS CECIR:

No se ha aprobado el censo del grupo B, ya que están pendientes de la resolución del tema de los técnicos administrativos, que aún esta a la espera del informe del abogado del Ministerio.

### INEM CONCURSOS Y ACCIÓN SOCIAL

Tienen intención de convocar la reunión de acción social en Octubre. Por otro lado están resueltos y publicados los concursos de Directores de O. de Prestaciones de Cataluña, Galicia, Canarias y C. Valenciana. El día 15 se reunió la Comisión de Valoración para Madrid y Navarra. En Octubre tienen intención de sacar un macro concurso, en el cual van a intentar meter todas las vacantes que haya, ya sea en DD.PP. u OO.PP. **Para el personal laboral** se va a llevar a la CIVEA Departamental, una convocatoria de traslados. Habrá dos grupos: Provincias deficitarias o excedentarias.