

USOA

Boletín informativo nº 7 * Trimestre IV - 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 Euskadi.**

Nuestros teléfonos

Miguel Angel Edilla.....944967314
José Luis Vizcaino.....944126100
Juli Diez.....944128411
Mertxe Mangado.....944761317
José Luis Cantero.....944284500
José Luis Fernández.....944961475
José Ignacio Durán.....656743233
Carmen Valdés.....619466588

Bilbao: c/ Pablo Picasso Nº2...944441666
Vitoria: c/ Palencia, 24 Bajo...945271788
Donostia: c/ San Bartolomé 9...943421044

SUMARIO

- ?? **EDITORIAL:**
POSICIÓN DE U.S.O.....pag.2
?? **AL SEÑOR MINISTRO....** pag.4
?? **USOA EN EUSKADI.....**pag.5
?? **BREVES.....**pag.6
 Interior
 Defensa
 Inem
 I.S.M.
 M.A.P.
 Seguridad Social
?? **EL ESTRÉS LABORAL.....**pag.7

LA U.S.O. DEFINE SU POSICIÓN SOBRE EL CONFLICTO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.

El Gobierno aprieta el cinturón a nuestras familias, los sindicatos mayoritarios están deslegitimados y nos piden hacer el ridículo, convocándonos a una huelga que no se la cree nadie.

EDITORIAL:

Nos viene encima una nueva convocatoria de huelga. ¿Qué hacer?, apoyamos por orgullo o no apoyamos por cien mil razones que tod@s tenemos en el pensamiento.

¿Para que vamos a perder dos días de sueldo?. ¿Y después del día 15 que va a pasar? Quienes salgan a la huelga volverán a trabajar y se encontraran el trabajo atrasado encima de la mesa esperando.

¿Qué nos proponen los sindicatos convocantes para el día 16?. ¿Alguien se lo ha preguntado?. No tienen nada previsto. Que no os engañen otra vez.

POSICIÓN DE LA U.S.O. SOBRE EL CONFLICTO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

El Gobierno agrede severa e injustamente a las personas que trabajamos en la Función Pública con su planteamiento presupuestario, provocando pérdidas indiscutibles de renta salarial, **empobreciendo aún más a nuestras familias**.

Su obcecación por el control del gasto de personal les hace incurrir en un absoluto **error político y social**. En nada ayuda tampoco su irracional empeño en aplicarnos forzosamente la **movilidad geográfica y funcional** y las limitaciones en la creación de empleo público.

Merecen, por este orden, una respuesta sindical y del conjunto de personas que trabajamos en la Administración.

C.C .0.0. y CSI - CSIF están deslegitimados ante l@s emplead@s públic@s para convocar una movilización como la planteada. Ell@s firmaron el Acuerdo para el año 2000 sin establecer garantía salarial sobre la desviación del I.P.C. (motivo por el que nos opusimos USO y otros sindicatos). Ahora lo que piden es en parte, movilizarnos contra su propio Acuerdo y que confiemos en su capacidad de renegociación.

Las movilizaciones convocadas son más efectistas que efectivas y manifiestamente insuficientes para convencer a un Gobierno de mayoría absoluta, tanto por calendario como por intensidad.

La convocatoria de huelga de dos días se ha realizado, como siempre, sin consultar en asambleas a quienes van a hacerla y sin que en el comité de huelga se implique a la mayor parte de sindicatos de la función pública. Esto último genera en quien trabaja en la Administración, la duda razonable de verse utilizad@, y al resto de sindicatos, la sensación de extender un cheque en blanco si se apoyan las movilizaciones.

En nada ayuda tampoco, que en situación de conflicto con la Administración, permanezcan negociando en todas las mesas..., aunque **negociar los fondos de formación sea importante para sus arcas**.

Por todo ello, U.S.O. no va a apoyar las movilizaciones convocadas por C.C.0.0. y U.G.T. en la Administración del Estado.

U.S.O. mantiene reivindicaciones salariales distintas a las de estos sindicatos. Evitando continuos conflictos, defendemos un **acuerdo salarial a tres años, en el que se recupere un 2 % anual** del poder adquisitivo perdido (total 6 puntos sobre IPC). Otros ya han renunciado a las pérdidas acumuladas.

Defendemos además, la implantación de un Sistema de **Compensación de Quebranto de Renta Salarial** con revisión de las nóminas mes a mes en función de la evolución del I.P.C., sistema distinto a la cláusula de revisión salarial con el que no se soporta el lucro cesante que conlleva una paga única. Este sistema es el aplicado por los bancos a nuestros créditos y por la Agencia Tributaria a nuestro I.R.P.F. (por eso cada mes

podemos cobrar una cantidad distinta).

U.S.O. defiende un conflicto serio con la Administración en el que la primera medida que deberíamos tomar los sindicatos, es **una huelga sindical institucional indefinida**, (de exclusivo carácter sindical por tanto) consistente en la retirada de todos los sindicatos de las mesas de negociación y la suspensión de la actividad de los Comités de Empresa y Juntas de Personal.

U.S.O. se compromete públicamente a efectuar esta huelga en la Administración del Estado siempre que la medida sea secundada por el resto de organizaciones, con un **Comité de Huelga conjunto**. Su realización provoca efectos de crisis social importante para la Administración.

U.S.O. está dispuesta a intensificar el conflicto, incluida la huelga, si de la consulta a los empleados públicos hay un pronunciamiento mayoritario en este sentido. Para ello, promoveremos asambleas, referéndum u otros sistemas en los principales centros de trabajo, de forma que podamos recabar la opinión real.

La unidad sindical es absolutamente oportuna, por encima de los intereses individuales de cada sindicato, por lo que U.S.O. buscará la plena unidad de acción con los sindicatos, comenzando por el **sindicalismo independiente en todos los niveles territoriales**.

La concienciación del empleado público, a través de la información, es clave para obtener su compromiso de acción.

En lo que se refiere al País Vasco, L.S.B.-U.S.O. propondrá a sus delegados, abandonar temporalmente las Juntas de Personal y Comités de Empresa en los que estamos presentes.

El objetivo de este comportamiento, cuando lo tengamos que hacer en solitario, es facilitar que los empleados públicos, puedan visualizar nuestra propuesta de abrir un conflicto serio con la Administración. Pasada la convocatoria de huelga nos volveremos a plantear la conveniencia de volver a los órganos institucionales en los que nos hayamos declarado en huelga.

NOTICIAS BREVÍSIMAS EN EL AMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

(Lo bueno sí breve, cinco veces bueno)

CONCURSOS: (A fecha 13/NOV/2000)

El concurso específico de **niveles 22 al 28 y algún 14 suelto**, se ha remitido al MAP.

El **Macroconcurso** por Entidades: TGSS ya ha sido publicado. INSS e ISM pendientes de hacerlo.

Personal de Correos que entra a formar parte del INSS en provincias deficitarias: 110 personas. Y en mayor número han pasado a TGSS.

SERVICIO DE PREVENCIÓN EN BIZKAIA:

Se llevará a efecto de forma mancomunada INSS-TGSS pero será gestionado por el INSS.

AGENCIA ESTATAL DE SEGURIDAD SOCIAL:

Existe voluntad del Gobierno actual de constituir la dentro de esta legislatura.

CONTROL DE CALIDAD:

En el INSS de Guipúzcoa se ha puesto en marcha un sistema FQM de control de calidad interno autoevaluativo, con garantía de confidencialidad incluso, y hete aquí que han descubierto dos cosas: 1ª **¡Que el personal se encuentra desincentivado!** (Este descubrimiento se ha patentado y propuesto para el premio Nobel).

2ª **Que la comunicación jerárquica vertical ascendente, falla.** No es que haya expertos en filtrar y dificultar la información e iniciativas, es que hay auténticos tapones.

AL SEÑOR MINISTRO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Lo que usted dijo el día 27 de Setiembre del 2.000 en el parlamento, solo pone en evidencia una de dos, su desfachatez o su ignorancia, en cualquier caso, es muy grave.

Diario de Sesiones del Congreso. Sesión del 27 de septiembre de 2000.

“No ha habido pérdida de poder adquisitivo en la remuneración media de los empleados públicos en los últimos años.”...”El incremento de la remuneración media de los empleados públicos se establece con el crecimiento lineal que aparece en los presupuestos más los deslizamientos que se deben a la antigüedad, reclasificaciones y productividad de los funcionarios, no de los Secretarios de Estado, más unos fondos adicionales que ha habido en los años 1998, 1999 y 2000. Todo ello, es la masa salarial y sale en las encuestas de salario medio. En la última década, en los dos únicos años en que han perdido poder adquisitivo han sido en 1993 y 1994. Entre 1996 y 1999 la diferencia entre el crecimiento y la remuneración media y el IPC ha sido de cuatro puntos a favor de la remuneración media y en estos años, además, los funcionarios se han beneficiado, como todos los ciudadanos, de las rebajas fiscales y de las bajadas de los tipos de interés. En este año actual, al 2 por ciento del incremento de los presupuestos hay que añadir ese fondo adicional que los sindicatos valoraron en 1,2 por ciento —ya estamos en 3,2— y es muy posible, porque no sabemos todavía el deslizamiento, que sea del 0,8 ó del 0,9, de acuerdo con lo que ha habido otros años —estamos en un 4 por ciento—. La inflación está en un 3,6 y esperamos que disminuya. Por tanto, este año no va a haber pérdida de poder adquisitivo. ¿Qué pasará en el 2001? Tenemos una mesa de negociación abierta. Trataremos temas no sólo de remuneración, sino también de movilidad y de temporalidad, pero no creo que vayan a perder poder adquisitivo.”

Gracias Señor Ministro nos sentimos más tranquilos. Le voy a decir al tendero de mi calle y al mecánico donde llevo el coche y al... que tiene usted una mesa de negociación abierta.

Muchas gracias a esas personas de los sindicatos mayoritarios que mantienen esa mesa abierta con el Señor Ministro, si no fuera por ustedes...

ESTE AÑO PERDEREMOS VEINTE MIL PESETAS POR CADA MILLÓN DE SUELDO

Es un cálculo sencillo: los sueldos subieron un 2% y el IPC llegará al final del año, muy probablemente, al 4%. La diferencia (2%) significa 20.000 ptas. por cada millón.

USOA EN TODO EL PAÍS VASCO

Desde el numero anterior, habéis podido comprobar que **el Boletín USOA ha aparecido en los territorios de Alava y Guipúzcoa**. En Bizkaia ya llevamos mas de año y medio y, nos parecía y parece, que el Boletín informativo USOA puede, y debe, ser también un instrumento para tod@s I@s emplead@s de Euskadi. Porque tenemos elementos aún más comunes en los tres territorios. Porque nos comprometemos a visitar todos los centros del País Vasco al menos una vez al trimestre.

Para que tod@s I@s Emplead@s Públic@s de Alava, Bizkaia y Gipúzkoa podamos utilizar el Boletín USOA como un instrumento de hacer denuncias, quejas y sugerencias desde dónde se eleven a quien corresponda. Para que nos acerquemos a los puestos de trabajo y desde allí nos expongáis todos los asuntos que creáis oportunos.

Porque nuestro sindicato, LSB-USO, USIAP, SIAT y todos los sindicatos independientes asociados y confederados en torno a USO, hacemos un sindicalismo de abajo hacia arriba y no al revés como hacen otros. Porque existe otra opción diferente a los sindicatos de siempre que sólo les importamos cuando llegan las elecciones.

Queremos apuntaros que a este Boletín podéis dirigiros para exponer o denunciar cualquier idea o sugerencia que consideréis, incluso anónimamente si creéis que no deben aparecer vuestros datos y queréis que hagamos nuestro, vuestro planteamiento.

Os invitamos a que nos dirijáis por escrito, por E-mail o como os parezca, vuestras quejas o aportaciones. En la portada del Boletín tenéis nuestras direcciones y teléfonos. Así mismo, cuando cualquier compañer@ pase a repartir el Boletín, no dudéis en plantearle lo que queráis. Gustosamente, al menos, os tomará nota para darle, posteriormente si procede, el tratamiento que sea preciso.

Por último, recordar a los compañer@s de Alava y Gipúzkoa fundamentalmente, pues en Bizkaia ya tenemos costumbre y hábito, que éste es vuestro boletín también. Que USOA será vuestro medio para exponer vuestras y vuestras reivindicaciones y protestas.

Desde un sindicato independiente de partidos políticos, de ideologías mediáticas o de las Administraciones, podremos cambiar el mangoneo que existe entre los que están ya instalados en las esferas de ese poder, que dicen tener.

Si al menos pudiéramos ver que mejoran las condiciones de I@s Emplead@s Públic@s, nos podíamos callar, pero a la vista está, que es lo que han conseguido. Cuando lleguen las elecciones sindicales habrá que reflexionar antes sobre a quien votar.

Federación de Empleados Públicos de LSB-USO.

BREVES

DEFENSA:

Es curioso observar como l@s funcionari@s cobran en concepto de productividad unas cantidades, pequeñas sin duda, pero que siempre suponen una ayuda, mientras l@s laborales se preguntan si ell@s son mas tont@s o es que trabajan menos.

Lo más curioso es que en Defensa, según las personas interesadas, con esas cantidades que solo cobran l@s funcionari@s, se pretende pagar la peligrosidad.

Nosotr@s nos preguntamos, **¿no entramos tod@s por la misma puerta?**

Nadie nos ha ofrecido una explicación lógica. Por ello pensamos, que al igual que en el resto de la Administración, l@s laborales no cobran productividad porque los sindicatos que han firmado el convenio único de laborales, han aceptado que el dinero de la productividad de l@s laborales, se destine a homogeneizar los salarios de este colectivo en toda la Administración.

INTERIOR:

El boletín nº 6 de USOA se ha repartido en la Jefatura, queremos animar a todas las personas que trabajan en este centro a que participéis en el próximo numero de este boletín, con vuestras quejas, ideas, sugerencias,...

Es un instrumento que L.S.B. – U.S.O. pone a vuestra disposición.

ESTE PUEDE SER VUESTRO ESPACIO.

M.A.P.:

¿Qué ha pasado este año con la **formación interna** que debe impartir el Ministerio?.

En el mes de Octubre dan el visto bueno para que se organicen los cursos, que dirigidos al personal que presta sus servicios en las Delegaciones, Subdelegaciones y Servicios integrados. Pero, ¿no se dan cuenta de que esta formación debe estar terminada antes del 30 de Noviembre?, ¿no se dan cuenta, ni la Administración, ni los sindicatos que aceptan estas cosas, que es materialmente imposible, organizar unos cursos de formación con un mínimo de calidad, en tan poco tiempo?.

¿No será que lo que buscan es desanimarnos para que no nos formemos?.

Un ejemplo claro: en Bizkaia, llega la autorización para impartir 10 cursos en dos meses, con el puente del Pilar y la fiesta del 1 de Noviembre por medio. Cada curso (la mayoría) es para 20 alumnos y tiene una duración de 20 horas. ¿Quién es capaz de organizar esto en dos meses?. Pues ha sucedido lo que era de esperar, los jefes de los distintos departamentos han alegado necesidades del servicio, para negar la autorización al personal. La consecuencia es que los cursos se han impartido por la tarde (los que se han impartido).

¿Esto es una forma de motivarnos?, ¿quieren que el personal de la Administración preste un buen servicio público, o acaso pretenden el descrédito de la Función Pública?.

Son estos personajes, los que toman este tipo de decisiones, los que cuando se reparten las productividades se llevan, a pesar de su manifiesta incompetencia, cientos de miles de pesetas todos los años.

I.S.M.:

La Dirección Provincial del I.S.M. en Bizkaia esta intentando cubrir una plaza de ordenanza que tiene vacante por la tarde, forzando a uno de los ordenanzas que tiene por la mañana, para que haga parte de su horario de trabajo por la tarde. Quieren hacerlo todo muy legal y para eso están pidiendo todos los informes habidos y por haber. Si hace falta un ordenanza por la tarde, ¿porque la Administración no cubre la plaza contratando a una persona?. Lo que realmente quieren es cubrir dos puestos de trabajo con una sola persona. Hasta cuando vamos a seguir aguantando una política de personal sin criterios de calidad. Los que toman esas decisiones son los que se llevan la mayor parte de la productividad.

¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?

El **estrés laboral** lo podríamos entender como la **falta de proporcionalidad entre las exigencias que nos supone el puesto de trabajo y las recompensas que recibimos en él.**

Hay muchos sectores económicos como el de los servicios, Función Pública,... donde los accidentes laborales no causan la muerte, ni amputaciones de miembros, etc... sino que originan fundamentalmente **estrés, silencio en casa, malos humores con quien no tiene culpa, etc...**

Las exigencias del entorno laboral superan las posibilidades del/la trabajador/a de darle salida. Los trastornos de la salud que esto origina pueden ser de naturaleza psicológica o física. Desde hace 20 años hay evidencia de que un porcentaje importante de las enfermedades cardiovasculares (en U.S.A. una cuarta parte) tienen su origen en el estrés laboral. Dolores de espalda, somatización, dolores de cabeza, estomago, trastornos del sueño, hábitos perniciosos como el tabaco, trastornos en la dieta, problemas familiares, reducción de la calidad del trabajo.

Hasta ahora cuando sufrimos un trastorno en nuestra salud, abordamos el síntoma físico sin tener en cuenta el entorno laboral. Desde el punto de vista de la salud laboral abordamos la **reducción del estrés incidiendo en el entorno laboral.**

Cuando el/la trabajador/a tiene **control sobre el trabajo** que realiza, su organización, su autonomía, puede ser una persona creativa y hacer el trabajo que quiere y como quiere, **reduce el estrés** a niveles mínimos necesarios. Un ejemplo, a mayor cualificación del/la trabajador/a menor grado de riesgo cardiovascular.

La peor situación es donde la exigencia del puesto de trabajo es mucha y el control que tenemos sobre nuestro trabajo es poco. Esta situación se denomina de **alta tensión** y es un factor que multiplica por dos el riesgo cardiovascular con independencia de otros factores como el tabaco, etc...

Sin embargo la situación llamada de **trabajo activo, donde la mucha exigencia se une al control sobre** nuestro trabajo, creatividad... es una **situación no asociada a riesgos de salud.**

Es curioso que las situaciones de **trabajo pasivo**, que son aquellas en las que se unen **poca exigencia y nulo control** provocan la **analfabetización progresiva** de quienes se encuentran en estas situaciones.

Las dimensiones que hay que medir en la empresa para evaluar los factores de riesgo psico-sociales, son tales como el apoyo social que recibimos en la relación con **nuestros compañeros**, apoyo en las relaciones emocionales y apoyo operativo, el esfuerzo que realizamos en el trabajo y las compensaciones que recibimos por él, estima, respeto, trato justo,... salario, control de estatus, perspectivas de promoción, inseguridad laboral,...

Hay esfuerzos que no son mentales ni físicos, sino que son **esfuerzos emocionales.** Un ejemplo, un/a **camarero** tiene que trabajar con personas y se espera de el/ella que sea siempre amable, complaciente,... ¿os suena de algo a los que estáis **en atención directa al**

público?. Se puede producir en estos casos una disonancia entre lo que sientes y lo que expresas, esto produce estrés.

Hay otro tipo de estrés laboral, que se llama **acoso moral** y que consiste en hacerle la vida imposible a un/a trabajador/a, adjudicándole las peores tareas o no dándole ninguna, dándole tareas sin sentido o por debajo de sus habilidades o darle tareas degradantes. Otra forma de acoso moral es juzgar continuamente el trabajo de una persona de forma errónea u ofensiva. También el aislamiento social dentro del centro de trabajo, atacar a la vida privada, reírse de la vida privada de otro con críticas constantes, llamadas telefónicas, hacer que una persona parezca estúpida o loca, reírse de algún defecto personal o incluso ejercer violencia física.

En la actualidad acerca de estos temas hay estudios en Suecia, en donde entre el 6% y el 15% de los suicidios tienen relación con el acoso moral. En Suecia entre el 20% y 40% de las personas sufren acoso moral en el trabajo. Si estos datos salen a la luz en Suecia, ¿qué sucederá en España, donde no se hacen estudios de este tipo?.

En el **caso de las mujeres que trabajan en casa y fuera de casa**, (la mayoría) aún es mas grave porque **en ambos ámbitos sufren el estrés laboral**. El genero es también motivo de discriminación aquí.

No se hace ninguna valoración de estos riesgos psico-sociales, a pesar de que existen métodos para medir el estrés laboral: grupos de discusión, técnica Delphi, listas de control, encuestas (a veces son inadecuadas). No hay recetas para la prevención, pero **en la medida en que vayamos tomando conciencia de esta realidad podremos exigir que se tenga en cuenta el estrés laboral como un factor de riesgo de accidentes laborales**. Solo si conseguimos que el estrés sea considerado factor de riesgo, podremos tomar medidas para evitarlo.

Exigir a vuestros representantes sindicales que en los Comités de seguridad Laboral, introduzcan el estrés laboral como factor de riesgo a la hora de planificar la prevención. En L.S.B. – U.S.O. nos comprometemos a trabajar en esta dirección.

Nos gustaría conocer y en caso necesario denunciar, todas aquellas situaciones de acoso moral y estrés laboral que nos hagáis llegar.

Estas notas están tomadas de unas jornadas sobre salud laboral y estrés, organizadas por ESK y STEE–EILAS celebradas en el mes de Noviembre en Bilbao.

BREVES INEM:

Las **R.P.T. de D.D.P.P.**, las **productividades en las C.C.A.A. transferidas**, han sido denegadas por Hacienda. La **R.P.T. de Informática** sigue en la CECIR parada.

Concursos: se han remitido al Ministerio concursos de Jefes de Area en Oficinas de Prestaciones, Directores de Oficinas de Empleo en CCAA no transferidas y Directores de Oficinas de Prestaciones en CCAA transferidas que han quedado vacantes. En el caso de los Directores de OOEE, si se produce la transferencia antes de la resolución del concurso, esas plazas quedarían vacantes o desiertas. También tienen intención de sacar otro concurso, de niveles 22 hacia arriba, en SSCC, Subdirecciones Provinciales, Coordinaciones, Observatorio. Respecto de las **transferencias** hay un tremendo **atasco**.

Grupo B: Se va a remitir la convocatoria de funcionarización, pero existe peligro de retraso, por los recursos a la exclusión de los Técnicos Administrativos (disponemos de modelo de recurso).

Fichero de personal de apoyo a prestaciones: La USO lo tiene claro, no podemos aceptar este fichero, cuando la propia Dirección se niega a convocar un concurso de mínimos, que resolvería en parte el déficit de personal. Lo que intentan es parchear los graves problemas de personal con voluntarios mal pagados.