

Anàlisi d'un any i perspectiva per un altre

Res és gratis

Si fem una anàlisi que intenti explicar el per què han succeït els esdeveniments que han envoltat els esforços fets pel personal per aconseguir les reivindicacions —ja gairebé històriques— que tenim sobre la taula, i el paper dels sindicats, especialment CATAC – IAC, i els seus magres resultats, així com debatre propostes de futur, hem d'efectuar una mirada des de diversos nivells —lligats entre ells en la realitat— de manera resumida.

Un primer nivell és global: la "crisi". Cal recordar que en un primer moment va semblar que la crisi es limitaria a les grans fortunes. Aviat es va comprovar que les víctimes seríem les classes treballadores i populars. Lluny de "refundars-se", el capitalisme ha sortit enfortit. Les crides dels governants vers una major regulació i la fi dels abocadors financers van quedar aparcats ràpidament. Ans al contrari, el poder dels mercats ha imposat la seva llei i ha convertit als polítics en els gestors dels seus objectius estratègics:

- El rescat de les entitats que van posar en risc el sistema, amb els diners de tothom (els culpables, premiats).
- Millorar la competitivitat de les empreses, mitjançant reducció salarial i acomiadaments (excepte pels directius i accionistes).
- Equilibri de les finances públiques, únicament possible reduint serveis públics i retallant drets.
- La victòria ideològica. No hi ha alternativa, ens repeteixen a tort i a dret. I (moltes persones) s'ho acaben creient. El pensament majoritari de les classes populars és contradictori: rebug a les polítiques que es duen a terme, però percepció que no hi ha possibilitat de revertir la situació. És la tirania del pensament únic que es resumeix en una renaixença del darwinisme social. Per primera vegada en molt temps, les generacions joves senten que mai disposaran d'alguns drets socials del que van gaudir anteriors generacions.

El segon nivell és polític i social. El fet de treballar en una "empresa" que s'anomena Administració/Sector públic implica que les decisions en matèria de personal tinguin un factor polític gens menyspreable què, resumint molt, vol dir que estan lligades a decisions governamentals en

altres àmbits. Encara més, en la situació actual, resulta complicat esbrinar quins són els veritables responsables de determinades decisions i cal filar molt prim distingint entre "culpables" i "responsables". Així mateix cal valorar l'efecte "mirall" en l'àmbit laboral general, tant, les decisions governamentals com les sindicals (tot i que, poc a poc, la imatge del "funcionari" no és tan negativa com anys passats).

El darrer nivell en que "dividim" la realitat és el de les reivindicacions concretes, de la lluita quotidiana. Al llarg de tot 2013 us hem donat notícies i anàlisi de la situació. Hem fet manifestacions, tancades, esmorzars, assemblees, *escraches*, etc. El resultat és molt minso. No hem pogut ni sabut com traduir en actuacions positives el malestar i l'enuig general.

Per què tot això? Res és gratis.

Guanyar (molt més) la confiança del personal per part de CATAC – IAC no és gratis. Caldrà esforçar-nos més en argumentar les nostres posicions. Suposar que tenint la raó no és equivalent a que ens l'acceptin.

Creure que únicament serveixen les mobilitzacions mediàtiques o que el que val són les petites accions és un debat inútil. Cal combinar totes les accions i crear un esperit positiu. Tot val i tot l'hem de fer. Però no és senzill ni gratis.

Pensar que els representants sindicals són els que han de "fer" la feina és reduir les possibilitats d'èxit. Tot costa, els representats sindicals han de ser al davant però cal que sapiguem que han de treballar per no estar sols i hem d'implicar-nos per que no estiguin sols. I això costa.

Us fem a mans un resum de com estan ara la gran majoria de qüestions que ens afectem, i ens comprometem per aquest 2014, a lluitar junts pel que considerem just, conscients que res resulta gratis.

Descompte per incompliment de l'horari (no dels parlamentaris, clar)

L'article 30 de l'EBEP, va establir, l'any 2007, la possibilitat que les Administracions Públiques practiquessin descomptes a la nòmina com a conseqüència de l'incompliment de la jornada de treball.

Aquesta norma, com a tantes altres, havia estat ignorada per gairebé totes les Administracions del país fins que fou rescadada, cinc anys després d'haver estat promulgada, pel "Govern dels millors" per impulsar una reforma legislativa adreçada a aplicar-la a l'àmbit de la Generalitat.

El mateix Parlament, que va aprovar aquesta mesura relativa a l'incompliment horari, justament el dia 22 de gener, quan s'aprovava la llei més important de l'any, la de Pressupostos, estava gairebé buit. És veritat que al final van arribar tots, però només a l'hora de votar. És a dir, com si nosaltres arribéssim a l'hora de fixar la sortida. Tanmateix, cobraran les seves dietes per desplaçament, dinaran a preus subvencionats al bar del Parlament, i, mentre surten per la porta gran fent un rotet (i si s'escau un pet de satisfacció), se'n aniran a casa, després d'una dura jornada. Això sí, no tindran descompte per arribar cinc o deu minuts tard, o unes hores com fan ells, que això només és per la colla de descamisats que han de treballar per viure.

Certament ens paguen per una feina i, per tant, aquesta feina s'ha de fer el millor que sabem. Res a dir, doncs, respecte del deure moral de complir amb les nostres obligacions. Faltaria més.

Lliçons de moral o de demagògia?

Això no impedeix, però, fixar-nos que, justament l'únic Govern que ha tirat endavant aquesta mesura, ha estat el que ocupa un partit, CiU, que no es caracteritza precisament per poder donar lliçons de moralitat, entre moltes altres coses, i per només citar les més recents, ens pretén donar classes de moral, per arribar o sortir 5 minuts abans de l'hora que toca, que, no ens confonguem, es tracta d'un pecat més que venial, ens pretén donar classes de moral, dèiem, un partit, el secretari general del qual està imputat en diferents casos de corrupció.

Ara han decidit fer un nou pas endavant i han dictat la Instrucció 3/2013 on s'estableix el procediment de deducció proporcional de retribucions per incompliment de la jornada. La instrucció comença, com no, dient que la culpa la té Madrid: "D'acord amb l'article 30 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic...". Obviant que durant cinc anys, han fet cas omís del que deia Madrid.

Estableix, que l'incompliment s'ha de notificar immediatament a la persona interessada i, com a màxim durant els primers 15 dies. Per tant, tractant-se d'una qüestió de procediment, i per

tant, d'ordre públic, i tenint el descompte de naturalesa quasi sancionadora, entenem que la notificació produïda fora d'aquest termini resulta ineficaç i decau el dret de l'Administració a practicar el descompte. D'altra banda, la notificació s'ha de fer segons el model establert i ha de constar fefaentment.

La Instrucció concedeix 5 dies hàbils a l'interessat per a justificar l'eventual incompliment, tanmateix, la ignorància jurídica dels redactors de la Instrucció els fa oblidar que l'article 84.2 de la Llei 30/1992, els obliga a concedir un mínim de 10 dies

hàbils i un màxim de 15 dies. Per tant, aquest termini és il·legal, de manera que s'hi s'han presentat al·legacions al 15è dia i no s'han tingut en compte a la resolució, aquesta serà nul·la per manca de tràmit d'audiència.

Preocupada la instrucció més per aplicar el descompte retributiu que no pas pels drets de la persona a la que s'acusa d'incompliment horari, no fa cap referència als recursos que contra la resolució poden interposar-se.

En qualsevol cas, cal tenir en compte que no es poden acumular incompliments horaris de mesos diferents i que cal una resolució expressa per cada mes.

S'aplicarà a tothom, o tindrà les conegudes excepcions?

La deducció proporcional de retribucions constituïa una sanció prevista al reglament de règim disciplinari. Tanmateix, això suposava un inconvenient per a l'Administració, ja que obligava a obrir un procediment disciplinari amb totes les garanties per a la persona afectada. Per tal de carregar-se aquestes garanties, com tantes altres, van decidir fer desaparèixer aquesta sanció del Reglament i tirar pel dret, inventant-se un procediment "sui generis" que en un "plis plas" permetia practicar-te el descompte. D'altra banda, el recurs contra una sanció suspèn l'aplicació de la sanció. D'aquesta manera, poden aplicar directament el descompte i si mitjançant els corresponents recursos, finalment ho perden, ja et tornaran el que t'han descomptat, això sí, sense interessos.

Estudiarem el cas i, si decidim recórrer la Instrucció us informarem puntualment.

No volem acabar sense dir que considerem que aquesta mesura té caràcter sancionador i, per tant, ha de ser aplicada tot respectant els principis del dret sancionador, la qual cosa significa que cal seguir el procediment establert no en la Instrucció a la que ens referim sinó en el Reglament sancionador. D'altra banda, els efectes del règim de recursos en matèria de sancions, han de ser aplicables també en aquest cas, la qual cosa suposaria que, en cas de recurs, la sanció quedaria suspesa fins la seva fermesa.



Estat actual de la situació

*Formaven part de la “negociació” del 2013

Qüestions	Propostes CATAAC – IAC	Posició del govern	Situació actual/Observacions/Comentaris
De caràcter general			
Caràcter de la negociació	Debatre totes les qüestions sense cap limitació	No Únicament accepten parlar de qüestions que no tinguin “conseqüències econòmiques”	Bloquejada la situació. El govern no accepta debatre sobre totes les qüestions i, malauradament, no hi ha la pressió suficient per què canviïn de posició
	Negociar de bona fe, sense xantatges ni imposicions	No	El govern sap que és jutge i part, des del punt de vista que és que “fa” les normes des del seu dret a l’“autoorganització”.
Retribucions. Caràcter general	Percepció de les retribucions del 2014 sense cap retallada	No volen ni sentir parlar El govern ens retalla, novament, una paga, i espera que el govern estatal “ens la pagui” en forma de compensació d’un impost.	Llei de pressupostos El govern ens retalla una quantia equivalent a una paga el 2014. És l’única Administració catalana que retalla el sou l’any 2014.
	Recuperació del poder adquisitiu	No volen ni sentir parlar	Mentrestant, ens apugen el transport públic, l’energia i molts productes de primera necessitat, etc.
	Anul·lació immediata de la reducció de sou i temps de treball del personal interí des de l’1 de gener de 2014.	No volen ni sentir parlar	Empitjorament de la situació. No tan sols no accepten la proposta sindical, sinó que la prorroguen per tot l’any 2014, quan estaven compromesos a que finalitzés el 31 de març de 2014
	Recuperació del complement de productivitat	No volen ni sentir parlar	En suspens
	Eliminació de les dedicacions exclusives	No volen ni sentir parlar	No han complert ni el seu propi objectiu de reduir els llocs de dedicació exclusiva en un 30%
Retribucions. Acció social	Recuperació del Fons d’Acció Social	No volen ni sentir parlar	En suspens la part general. Continua la pòlissa per mort i accident. El personal val 20.000 € i el Sr. Mas val 600.000 €

Qüestions	Propostes CATAc – IAC	Posició del govern	Situació actual/Observacions/Comentaris
	Recuperació dels tiquets menjador	No volen ni sentir parlar	En suspens
	Establiment de la reducció de jornada per cura de fill percebent el 100% de les retribucions durant el primer any.	No volen ni sentir parlar	Es pot optar entre el 80% (es treballa el 75% del temps) i el 60% (es treballa el 50% del temps)
De caràcter específic. En relació a permisos, llicències i compensacions horàries			
Dies d'assumptes personals	Recuperació de tots els dies d'assumptes personals, dies addicionals vinculats a l'antiguitat (premis per antiguitat), i, com a mínim, disposar dels 6 dies d'acord amb la llei catalana	No volen ni sentir parlar	Ampliació a 4 dies, per "ordre" de "Madrid". La conversió en hores és: — Jornada normal: 33,5 h anuals — Jornada 85%: 28,5 h anuals
Gaudiment lliure de les hores de compensació de les tardes de S. Jordi, festes locals i anterior a Reis	Incorporar les hores de compensació de les tardes anteriors a Reis, Sant Jordi i les dues festes locals a les del permís per assumptes personals.	Sí, excepte S. Jordi	* Cal modificar el Decret 56/2012 de jornada i horaris
Compensació en hores d'assumptes propis les hores de treball dels dies festius que cauen en dissabte, tant a nivell estatal, nacional o local	Ampliar el permís per assumptes personals en les hores de treball dels dies festius que cauen en dissabte, tant a nivell estatal, com nacional o local.	Sí, parcialment	* Instrucció 4/2013. Únicament una pel 2014, quan de festes generals n'hi ha dues que cauen en dissabte (si encara és festa el 6 desembre). No volen parlar de les festes locals.
Flexibilitat horària pel personal inclòs en l'article 8 del Decret 56/2012 i personal laboral amb les mateixes condicions	Possibilitat de recuperació en còmput setmanal del temps de treball diari que s'ha de fer fora de l'horari de permanència obligada, de forma voluntària.	Sí.	* Caldrà veure el desenvolupament reglamentari. Segurament voldran eliminar la voluntarietat per tal d'implantar el "dret" dels/de les caps a requerir una presència obligada. CATAc – IAC està absolutament a favor de la voluntarietat.
Deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar	Establiment de 6 dies de permís no recuperable i retribuint pel compliment de deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar.	Sí, parcialment. El govern proposava 7.5 h anuals sense justificació en concepte de deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar	* Ha decaigut. El govern, aprofitant l'avinentesa del "dia Montoro" considera que ja anem servits. Excuses de mal pagador.
Flexibilitat en el gaudiment de les vacances	Possibilitat de gaudir 7 dies de vacances de manera aïllada	Sí	* Cal modificar el Decret 56/2012 de jornada i horaris
Flexibilitat a l'hora d'entrada pel personal inclòs en els articles 8 i 11.4 del Decret 56/2012 i personal laboral amb les mateixes condicions	Ampliació del dret a la flexibilitat d'entrada en 30' al personal que tingui persones amb discapacitat al seu càrrec i fins a 1 h pel personal amb certificat de disminució	Sí	* Cal modificar el Decret 56/2012. Caldrà estar atents a les possibles discriminacions que puguin ocasionar els secretaris/es generals en la seva aplicació pel que fa l'article 11.4. Així mateix cal estar atents a les contínues modificacions d'horaris que es fan per modificació de l'RLT

Qüestions	Propostes CATAAC – IAC	Posició del govern	Situació actual/Observacions/Comentaris
Compensació de les hores de formació fora d'horari	Establiment d'un programa de cursos generals on-line, per tal de compensar de les hores de formació efectuades fora de l'horari de treball, fins un màxim de 40 hores anuals, amb el mateix tractament que les hores per assumptes propis.	No volen ni sentir parlar. L'Administració considerava que era una forma encoberta de tenir més hores d'assumptes propis. Cal dir que moltes administracions locals catalanes el tenen en marxa.	Tema bloquejat
Ampliació del límit de dies per gaudir dels permisos per naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un menor; mort, accident o malaltia greu i trasllat de domicili	Gaudiment dels permisos per naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un menor; mort, accident o malaltia greu i trasllat de domicili a voluntat de la persona beneficiària en el termini d'un mes des de la data del fet.	Sí, parcialment. El govern proposava 20 dies i que si el permís es fa per hores (i no per dies), l'equivalència de cada dia és de 7,5 h.	* Ha decaigut. El govern posa excuses de mal pagador
Consideració d'ingrés hospitalari	Consideració d'ingrés hospitalari la continuació del tractament o la cura del menor després de l'alta hospitalària en els casos de malaltia greu diferent del càncer.	Sí	* Instrucció 4/2013. Esperem que no hagi controvèrsia en què es considera malaltia greu. Suficient problema té la persona afectada per haverde suportar, a sobre, insolències.
Gaudiment dels dies d'assumptes personals de l'any 2013	Pròrroga de la data de gaudiment dels dies d'assumptes personals de l'any 2013 fins al 30 d'abril de 2014.	Sí	
Gaudiment de la llicència d'assumptes propis	Supressió de la durada mínima de 10 dies pel gaudiment de la llicència per assumptes propis sense retribució (des d'un dia únicament) i ampliació d'aquesta llicència al personal interí. <i>Veure article sobre aquesta qüestió</i>	Sí parcialment. No s'accepta pel personal interí	* Instrucció 4/2013
<i>De caràcter específic. En relació a la IT i absències per motius de salut</i>			
Tractament de les IT	Tractament de les tres primeres IT durant el període d'un any natural com a excepcional, permetent la percepció del 100% del sou.	No volen ni sentir parlar	
Tractament de les absències per salut	Les primeres 45 h d'absències per motius de salut justificades mitjançant declaració responsable no comporten descomptes retributius, amb un màxim de tres dies consecutius.	Sí, parcialment El govern accepta únicament 30 h	* Instrucció 2/2013. 30 h anuals o hores proporcionals a la jornada que es fa. A partir d'aquestes 30 h s'aplicarà un descompte del 50% en les retribucions. ?

Qüestions	Propostes CATAc – IAC	Posició del govern	Situació actual/Observacions/Comentaris
De caràcter específic. Manteniment del dret al treball del personal interí			
Recol·locació del personal interí desplaçat per raó d'ocupació del lloc en que presta serveis per mobilitat o promoció del personal funcionari de carrera	Modificar l'acord de govern del 28 de febrer de 2012 que impedeix la contractació de personal interí, per tal de poder conjuminar el dret a la mobilitat i a la promoció del personal funcionari de carrera amb el dret al treball del personal funcionari interí	Sí, parcialment	? Acord de govern de 23.12.2013 CATAc- IAC ha proposat desenvolupar aquest acord per tal de no perjudicar al personal interí desplaçat per motiu de convocatòria de concurs de mèrits i capacitat específic.
De caràcter específic. Professionalitat, mobilitat i promoció			
Professionalitat	Exigir la professionalitat a tothom d'acord amb els principis següents: <ul style="list-style-type: none"> • El problema en les AAPP no són les persones, sinó les rigideses en les estructures organitzatives i el clientelisme polític. • El reconeixement que la gestió pública és tan bona o tan dolenta com la gestió privada. No hi ha cap evidència del supòsit que la gestió privada és superior a la pública. • El reconeixement que el que no és mesurable és important. • El reconeixement que la variabilitat de resultats entre diferents persones és causada pel sistema en un 90%. • Entendre que la col·laboració, la transparència i la creativitat és la forma adequada de treballar. • Combatre a aquelles persones que a l'Administració són negatius, tòxics, mandrosos i incomplidors com a mesura per prestigiar la funció professional 	No El govern té un concepte molt particular de la professionalitat. Parteix d'una divisió que fa ell mateix entre el personal. Bons i dolents.	Entre d'altres, i pel que afecta al compliment de l'horari, vegeu la Instrucció 3/2013 El govern s'atorga l'exclusiva de la gestió i tothom sap que això significa una divisió entre bons i dolents. CATAc – IAC considera que aquesta instrucció instaura una sanció encoberta, al temps que produirà una gran quantitat de greuges comparatius degut a la discrecionalitat en la seva aplicació. Veure article sobre aquesta qüestió
Concursos generals de mèrits i capacitats	Convocatòria immediata del màxim possible de concursos de trasllats, preservant el dret al treball del personal interí	Sí, parcialment La capacitat logística del govern per aquesta qüestió és limitada, diuen	? 1r trimestre 2014, grup A2 cossos generals (B) 4r trimestre 2014, grup A1 cossos generals (A) Caldrà estar molt atents al que posen a les convocatòries
Promoció interna vertical	Convocatòria immediata del màxim possible de convocatòries de promoció interna, preservant el dret al treball del personal interí	Sí, parcialment La capacitat logística del govern per aquesta qüestió és limitada, diuen	? Quan finalitzi el concurs de trasllats del grup A2 es convocarà la promoció interna a dit grup (2014?, 2015?)
	Convocatòria immediata dels concursos de mèrits i capacitat específics de tots els llocs càrrec i singular vacants, preservant el dret al treball del personal interí	Sí, parcialment La capacitat logística del govern per aquesta qüestió és limitada, diuen	La mitjana de convocatòries és de 3 llocs al mes per departament. D'acord amb aquest càlcul es trigarà 10 anys a fer "net".
Promoció interna horitzontal	Establiment de la carrera administrativa a l'igual que ens àmbits sanitari i educatiu	No volen ni sentir parlar	Tema bloquejat
I tants altres qüestions, com salut laboral, de les que us anirem informant			

Com pagar-se els dies d'assumptes personals

L'article 95.2 del Decret Legislatiu 1/1987, de 31 d'octubre, estableix que es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys.

La nostra benvolguda Administració, des del començament, havia establert, com no limitant el dret que amb caràcter general reconeix la norma, que com a mínim s'havien de fer 10 dies per poder gaudir d'aquest "benefici" (i posem l'expressió entre cometes atès que, al cap i a la fi, pagàvem aquests dies amb diners de la nostra butxaca). Això era així ja que, com no, des de la Funció Pública, això es veia com un regal en favor dels empleats públics que a més originava importants problemes de gestió si tothom es podia agafar el dia de festa quan volgués.

Tanmateix, ara la truita ha canviat de cara. El que abans era un benefici en favor dels empleats públics que calia retallar, ara, coses de la vida, és un benefici per a l'Administració que, per aquesta via, pot estalviar-se uns calerons cada cop que algú s'aculli a aquesta possibilitat.

Per aquest motiu, FP ha decidit posar "pont de plata" a que tothom es pugui demanar dies d'assumptes propis, que ve a ser com a una reducció "light" i voluntària de plantilla. D'aquesta manera, ha decidit aplicar la nostra norma fonamental, pel que fa als assumptes propis, en tota la seva extensió, reconeixent que aquests dies es poden agafar sense cap mena de limitació (o quasi, pel que direm més endavant) des del primer dia.

Així doncs, s'ha aprovat la Instrucció 4/2013, de 30 de desembre, sobre llicència per assumptes propis sense retribució.... que diu:

La durada mínima de la llicència per assumptes propis sense retribució s'estableix en un dia. Els dies de llicència es gaudeixen de manera consecutiva.

A l'exposició de motius de la dita Instrucció, es transpira ja l'altruisme i la bonhomia dels seus redactors i signants, indicant-nos clarament, quina és la seva veritable finalitat:

... El Govern de la Generalitat, ... vol seguir avançant en la flexibilització de l'actual marc normatiu de tal manera que faciliti la conciliació del personal amb la seva vida laboral i familiar.

Arribats a aquest punt, ens hem d'aturar uns segons, ... ens tremola el pols... i una llàgrima furtiva llisca galtona a baix, ... l'emoió continguda i el bàtec accelerat del nostre cor, no podien restar impassibles davant la magnitud serena de tanta bondat.

La gran qualitat professional i tècnica dels il·lustres pensadors que dirigeixen els destins de la Funció Pública, les soles sigles de la qual honoren qui hi pertany, palesada amb pertinaça constància, dia a dia, instrucció a instrucció, un cop més ens permeten albirar la gran sort que tenim els empleats públics d'estar en mans d'un equip tan qualificat i tant jovenívol que podria ser qualificat de *canalla*.

Ara ja tenim, gran conquesta, el que de sempre han tingut, per exemple, els empleats públics de l'Estat, la Diputació o l'Ajunta-

ment, el dret a disposar, a compte de la nostra butxaca, dels dies d'assumptes propis de la manera que vulguem, sense la limitació d'un mínim de 10 dies, tal com sempre, ho havia reconegut la Llei.

Una altra qüestió, vejam. Els dies de llicència s'ha de gaudir, "de manera consecutiva", és a dir, "per nassos" de forma continuada. Tanmateix es produeix una clara tensió dialèctica entre aquest fet i el fet que els assumptes propis es pugin demanar per dies.

És a dir, no podem demanar una llicència consistent en dos dies alterns d'assumptes propis, perquè no es gaudeixen "de manera consecutiva" però sí que podem demanar dues llicències diferents, una per al primer dia i una altra per al segon dia.

Tenint en compte que el resultat final és el mateix: es gaudeix de dos dies alterns, no s'acaba d'entendre la limitació establerta, que només pot ser atribuïble als estudis en "burrologia", amb resultat *cum laudem*, cursats tant pels redactors com pel signant de la dita instrucció. Un cop més el "Govern dels millors"... se sent, se sent, el Govern està present!

PROFESSORA ORTEGA
V I D E N T

GRANDIOSA VIDENT CURANDERA DOTADA AMB PODERS EXTRAORDINARIS NATURALS I ENORME EXPERIÈNCIA EN TOTS ELS CAMPS DE L'ALTA MÀGIA LABORAL.

EXPERTA EN QÜESTIONS ENUTJOSES COM: ESQUIVAR PLA BOLONIA PER TENIR TÍTOL, ELIMINAR PAGUES EXTRES, MANTENIR RETALLADES. PERSEVERAR EN LA INJUSTICIA VERS EL PERSONAL INTERÍ, INCOMPLIR SENTÈNCIES SOBRE DIES MERITATS SENSE PROBLEMES, ETC.

LA PROFESSORA ORTEGA TRACTA CASOS DESESPERATS COM "COM EMBOLICAR LA TROCA PER TAL DE DEFUGIR RESPONSABILITATS DAVANT EL PERSONAL I ELS SEUS REPRESENTANTS SINDICALS".

TREBALLS GARANTITS. SI ÉS NECESSARI L'AJUDA EL GRAN MAESE MONTORO.

RESULTATS EN 3 DIES

TELÈFON 935 671 700

La cosa és ben clara. Quan es reconegué el dret als dies d'assumptes propis, els buròcrates consideraren que el legislador havia estat massa generós. D'aquesta manera varen voler retallar el dret fixant el límit en que s'havia de demanar un mínim de 10 dies. Girada la truita per que els hi convenia, han tingut que acceptar, a contra-

cor, tot i que els beneficia, que els dies es puguin demanar en els termes que estableix la norma de rang legal. Però clar, el rampell "tontuno" que pateixen, els hi obligava a fixar alguna limitació, encara que fos petita, tu! I vet ací que han pensat que els dies s'han de gaudir "de manera consecutiva".

Una altra limitació en relació amb aquests dies és que no s'hi poden acudir els interins, ja que així ho preveu l'article 122.b) de la nostra norma de funció pública. Una altra incongruència tenint en compte que la majoria dels interins porten ja molts anys a l'Administració i, per tant, aplicar-los-hi el qualificatiu d'interins no deixa de ser un eufemisme. Tenint en compte les múltiples vegades que FP ha promocionat reformes del Decret Legislatiu 1/1997, entre altres, aquest article, ja fa molts anys que hauria d'haver estat derogat, especialment ara, que com hem dit la qüestió dels assumptes propis beneficia més l'Administració que no pas als mateixos empleats. Però clar, això hauria estat un excés de pensament. Llàstima que per a agreujar la nostra situació tinguin la ma trencada per a proposar reformes legislatives.

En el fons el que deu passar és que els setciències que dirigeixen els destins de la funció pública a la Generalitat no son capaços de retenir els noms massa llargs. Per això, en comptes de llegir "Decret Legislatiu 1/1997", relatiu, entre altres, als drets dels empleats públics, llegeixen "Decret 1/1997", relatiu al rebuig dels residus en dipòsit controlats. Tal és doncs la consideració que de nosaltres té aquesta *canalla*, clarament definida per les seves sigles.

Realitat i utopia

Una de les característiques del pensament de dretes és la sacralització dels fets. El seu discurs està recolzat en una suposada defensa del “realisme” contra les utopies d’esquerra crítica. Son comprensius, a vegades, amb la idea d’una societat igualitària i solidària, però ràpidament manifesten que això és impossible en una “naturalesa” egoista i competitiva. El màxim que es pot aconseguir, diuen, és una societat on els menys afavorits rebrien alguna assistència dels poders públics. Reblen el clau pontificant que la igualtat produeix mediocritat i que la gestió dels serveis públics per l’“Estat” significa serveis de baixa qualitat.

Aquest argument és dèbil ja que la naturalesa humana de la que parlen no existeix. Certament que l’ésser humà és egoista, competitiu i agressiu, però també és compassiu, solidari i pacífic. Som escultors de nosaltres mateixos, i per tant, hem vist en la història tant models polítics i econòmics que la ingenuïtat consisteix en pensar que l’actual és definitiu.

El suposat realisme de les posicions conservadores implica una concepció del món que res té a veure amb la naturalesa humana i sí, i molt, amb prejudicis ideològics. Congela un

moment de la història i el converteix en model de futur. Paradoxalment les utopies —únicament algunes, certament— son més realistes, ja que solen anticipar processos als que el temps acaba donant la raó. Les utopies dels il·lustrats —democràcia, llibertat personal i de pensament— han estat fites, almenys formalment, assolides històricament per a alguns habitants d’aquest món.

Per tant, el pretès realisme amb el que ens volen convèncer per afrontar la crisi condensat en “no hi ha altre camí” està conformat per una sèrie de retallades i mesures dissenyades i dirigides a enfortir l’economia capitalista i no a posar-la en qüestió, amb la conseqüent desaparició de l’estat del benestar i la dictadura dels poders financers, sense plantejar-ne la necessitat de repensar les lleis econòmiques que nosaltres mateixos hem establert.

La utopia, avui, consisteix en sortir de la crisi construint una economia sobre bases diferents a aquelles que les han provocat.

Idees com aquestes formen part del nostre bagatge sindical. Cal combatre la distòpia del darwinisme social. **Si volem, podem.**

