

PENSIONES PÚBLICAS

DIGNES

NO A LA REFORMA DE LES PENSIONES



Ni un pas enrere

En l'últim any, la classe treballadora està patint un conjunt d'agressions tendents a eliminar drets adquirits que supera de bon tros el conegut en els últims anys. Es tracta d'un atac contra els nostres interessos, perfectament orquestrat, constant, estratègicament dissenyat, de manera que es cercenen drets adquirits després de quasi dos-cents anys de lluita obrera, i que tant dolor i sofriment va costar aconseguir. Diuen que els atacs provenen dels "mercats", que és com ara anomenen el robatori i l'especulació que està en la base del sistema capitalista.

Aquesta estratègia es complementa qüestionant el paper del moviment sindical com a últim escull organitzat que s'oposa a les seues pretensions. No esperem un panorama millor a curt termini, els atacs seguiran, però eixa certesa no ha d'aterrorir-nos ni detenir-nos.

Les polítiques del Govern espanyol i del Govern valencià fan pagar la crisi a les treballadores i treballadors a través dels plans d'ajustos, la reforma laboral, la reforma de les pensions i de la reforma de la negociació col·lectiva. Al País Valencià, per exemple, les dades d'atur superen àmpliament la mitjana de l'estat, els sous són més baixos i la destrucció d'ocupació i d'empreses mitjanes i menudes és també superior.

El teixit industrial es va afleblint mes rere mes, sense que es pose en marxa cap política per capgirar aquesta tendència. Especial responsabilitat té la Generalitat, que és l'administració com-

A curt termini, els atacs seguiran, però eixa certesa no ha d'aterrorir-nos ni detenir-nos

Resistir és defensar els nostres drets i defensar el sindicalisme com un instrument útil

petent, per la seua falta d'actuació real, més enllà d'anuncis buits i propaganda.

A més, estem assistint a retallades en educació, sanitat, serveis socials i la resta de serveis públics. I se n'anuncien més retallades i expedients de regulació d'ocupació en empreses públiques –com FGV, Vaersa o RTW– i, fins i tot, administracions territorials –com alguns ajuntaments.

Front a aquesta situació, Intersindical Valenciana considera necessària la mobilització de les treballadores i treballadors per frenar

aquestes polítiques. Per això, les treballadores i els treballadors hem de prendre consciència que només des de l'unitat i l'organització és possible resistir. Però parlar d'unitat no és pretendre que els altres assumisquen les nostres posicions; parlar d'unitat és cedir cadascú de manera que siga possible articular un moviment d'àmplia base, alegre i combatiu, plural, radical i contundent amb qui ens han col·locat en aquesta situació.

Resistir és defensar els nostres drets i defensar el sindicalisme com un instrument útil. Reclamem un sindicalisme que compte amb els treballadors i treballadores i no es deixi seduir per les polítiques neoliberals que pretenen fer-nos creure que no hi ha una altra eixida que la que ells proposen. Un sindicalisme fort que demostre que no tots els sindicats són iguals.

Front a les polítiques que ataquen els drets socials i laborals, front a la antipolítica i el antisindicalisme, front al desmantellament i la privatització dels serveis públics, que espremen encara més els sectors menys afavorits de la societat, hem d'oposar la defensa de l'exercici de la política i del sindicalisme reivindicatiu.

Intersindical Valenciana crida la classe treballadora a la unitat sobre aquests principis. I, el pròxim 1 de maig, eixir al carrer a defensar-los. Que tots els dies siguen primer de maig! Resistir avui és avançar i poder vèncer demà. Ni un pas enrere!



**EXTRA
SALUT
LABORAL**

> pàg 4-7

ACORD SOCIAL I ECONÒMIC

El mal acord social i econòmic

INTERSINDICAL VALENCIANA REBUTJA L'ACORD I IMPULSARÀ MOBILITZACIONS

Intersindical

De molt negatiu ha qualificat Intersindical Valenciana l'acord social i econòmic que han signat el govern espanyol, els sindicats UGT i CCOO i les patronals CEOE i CEPYME. Per al Sindicat, l'acord ha de ser rebutjat de pla perquè suposa una retallada sense precedents de les pensions públiques i una claudicació, sense cap justificació, als dictats del mercat, de la banca, del sistema financer internacional i dels especuladors.

L'acord va ser signat el 2 de febrer i forma part de la política de retallades dels drets socials, econòmics i laborals, i del desmantellament de l'estat del benestar que va començar amb el pla d'ajustament per al personal dels serveis públics del maig del 2010, va continuar amb la reforma laboral i, ara, s'accentua amb la retallada de les pensions.

La resposta de la Intersindical per a forçar el govern espanyol a un canvi de política ha sigut la d'oposar-s'hi i convocar la vaga del personal del sector públic el 8 de juny de 2010, la vaga general del 29 de setembre de 2010 i nombroses iniciatives en totes les comarques, des de xarrades entre els sectors afectats o concentracions i manifestacions, com les convocades a Alacant, Elx, Elda, Alcoi, València, Castelló...

La Intersindical ha explicat que no va convocar les jornades de vagues i de mobilitzacions per acabar signant un acord que empobreix les persones que es jubilen ja que impliquen un increment de l'edat de jubilació fins als 67 anys, un augment del període de còmput dels 15 anys actuals a 25, una addició de dos anys (de 35 a 37 anys) al temps de cotització necessari per a cobrar la totalitat de la pensió o la inseguretats respecte a la revaloració automàtica de les pensions. Totes aquestes mesures suposen que el conjunt de les treballadores i treballadors hauran de treballar més anys per a cobrar una pensió més baixa. A més, l'acord tindrà una repercussió molt negativa entre les dones, les persones joves i les immigrants, les que s'incorporen tardanament al mercat laboral o tinguen contractes temporals o a temps parcial.

En la línia anterior, el govern ha presentat un document d'harmonització de la reforma de les pensions del personal adscrit al règim de classes passives, i que ha hagut de retirar immediatament per la forta oposició de diverses organitzacions sindicals, entre les quals es troba Intersindical Valenciana. No sabem del cert si la retirada és definitiva o només tàctica, però, siga com siga, estarem vigilants per impedir que tire avant. Cal destacar que en el sector de les administracions públiques els sindicats signants de l'acord social i econòmic només representen un 44%, fet que els impedeix actuar amb la impunitat en què ho fan en el sector privat.

D'altra part, les mesures recollides en el pacte en relació amb la incen-

tivació de la contractació a temps parcial de les persones joves menors de 30 anys suposen accentuar la dualitat del mercat laboral i la substitució d'unes persones treballadores, les que tenen contracte estable i a temps complet, per unes altres en pitjors condicions laborals.

Pel que fa a la creació d'un subsidi de 400 euros per a les persones desocupades que esgoten la prestació per atur i es comprometen a realitzar activitats orientades a la seua requalificació professional, el Sindicat la considera ridícula i per davall de l'anterior subsidi de 426 euros que el Sindicat va considerar insuficient.

En l'acord tampoc s'inclouen mesures concretes perquè aquells col·lectius que han vist els seus llocs de treball destruïts o els seus salaris reduïts o congelats, com els que treballen en el sector públic, puguin tornar a inserir-se en el mercat laboral o recuperar el salari perdut.

No vam convocar una vaga per a signar un acord que perjudica al conjunt dels treballadors i treballadores

L'acord suposa la claudicació dels qui l'han signat davant els interessos financers i patronals

Tindrà repercussions negatives entre les dones, les persones joves, les immigrants, i les temporals

L'acord social i econòmic suposa una acceptació implícita de la reforma laboral aprovada pel govern, ja que només es compromet a negociar els reglaments que la desenvoluparan i hauria de ser aprovada en les Corts. Per a això, hem participat en nombroses accions de protesta contra de l'acord i hem mantingut contactes amb organitzacions socials i partits polítics per impulsar noves mobilitzacions. D'aquests contactes ha eixit la convocatòria per la Plataforma pels Drets Socials del proper 12 de maig a València.

La Intersindical ha fet una crida a les treballadores i treballadors, a les delegades i delegats sindicals i a totes aquelles persones que s'oposen a aquest acord a fer un pas avant per reforçar el seu model sindical combatiu i reivindicatiu, enfront del que practiquen els sindicats que han signat l'acord, claudicant davant dels interessos financers i patronals.

Una negociació per a desregular la negociació col·lectiva

En el marc de l'acord social i econòmic, els sindicats CCOO i UGT i la patronal estan negociant la reforma de la negociació col·lectiva. En l'actual context, la reforma s'emmarca en el procés de retallades dels drets socials i laborals i pretén desarticlar l'actual sistema de negociació per facilitar la desregulació de les condicions laborals en les empreses. Les pretensions de la patronal i, en part, també dels sindicats que estan negociant, és facilitar a les empreses no aplicar el conveni, individualitzar les relacions laborals potenciant la flexibilitat i centralitzar l'estructura de la negociació col·lectiva reforçant l'àmbit estatal en detriment del provincial. Tot això comporta debilitar la negociació, els drets laborals i el dret a negociar en els mateixos àmbits estatal o autonòmic. La reforma de la negociació col·lectiva tanca el cercle de les retallades i deixa deseparats les treballadores i treballadors.

Així mateix, Intersindical considera que la negociació col·lectiva és una eina important per a les treballadores i treballadors en la lluita per millorar les seues condicions de treball. La negociació s'ha de donar en un marc de proximitat per garantir la participació i la decisió de les treballadores i treballadors en els assumptes que els afecten. Per això, Intersindical s'oposa a aquesta nova reforma i aposta per l'establiment d'un marc valencià de relacions laborals i de prestacions socials. Cal dotar el País Valencià d'una legislació pròpia en matèria d'ocupació, negociació col·lectiva i protecció social, de manera que ens permeta adoptar mesures sobre qüestions, com ara la jornada laboral, l'ocupació o els salaris.

Nou règim de jubilacions i pensions

(Segons l'acord de 02/02/2011)

	ABANS DE L'ACORD	DESPRES DE L'ACORD
Jubilació obligatòria	65 anys	67 anys
Jubilació als 65 anys amb 100% de la pensió	35 anys de cotització	38½ anys de cotització
Període de càlcul	Darrers 15 anys	Darrers 25 anys
Cotització mínima per a cobrar 100% de pensió	35 anys de cotització	37 anys de cotització
Cotització mínima per a p. contributiva (50%)	15 anys de cotització	15 anys de cotització
Jubilació parcial	61 anys	61 anys i cotització íntegra rellevista/rellevat
Jubilació especial als 64 anys	64 anys, i contractació d'un/a substitut/a	Desapareix
Prolongació voluntària de la carrera Increment de pensions en els percentatges	2% anual	> 25 anys cotitzats: 2% <25 i >37 cotitzats: 2,75% Cotització completa als 65 o 67: 4% anual

JUBILACIÓ ANTICIPADA

60 anys, amb cotització abans 1967, amb reducció del 8% per any d'antelació
61 anys, en l'atur més de 2 anys, amb reducció del 7,5% per any d'antelació

Novetats

- **Jubilació voluntària**
63 anys, mínim de 33 cotitzats i 7,5% de reducció per any d'antelació.
- **Dones que han deixat de cotitzar per cura de fills o filles**
Podran afegir nou mesos per cada un (fins a 3) i un màxim de dos anys. S'amplien a tres els anys cotitzats per cura de fill/a
- **Professions penoses**
S'elaborarà un decret amb

possibles reduccions de l'edat de jubilació en casos de penositat, insalubritat, sinistralitat...

■ **Integració de règims especials**
S'integraran en el règim general les persones per compte alié del REASS (agrari) i persones empleades de llar.

■ **Temps com a personal becari**
Podran afegir un màxim de 2 anys per a calcular els 38 anys i mig.

El contingut de l'acord i la funció pública

L'acord consta de tres apartats. La primera tracta sobre pensions, polítiques actives d'ocupació i política industrial, energètica i d'innovació. La segona comprén els assumptes relacionats amb la Funció Pública. I la tercera, els criteris per a la reforma de la negociació col·lectiva. Pel que respecta a la Funció Pública, l'acord diu literalment: "El Gobierno y

las organizaciones sindicales adquieren el compromiso de abrir un proceso de diálogo en la Mesa de Diálogo Social de la Función Pública que abordará los siguientes aspectos: 1. Régimen de Clases Pasivas. 2. Desarrollo del Estatuto del Empleado Público. 3. Evaluación de los acuerdos en su día alcanzados en el ámbito de la Función Pública."

CORREUS

Intersindical en desacord amb el III conveni col·lectiu per la pèrdua de drets i retribucions

Intersindical

El sindicat es mostra en desacord amb el III Conveni Col·lectiu de Correus signat per CCOO, UGT i SL perquè entén que suposa una renúncia a les reivindicacions del personal que hi treballa. El document no arreplega ni millores econòmiques ni socials, ni reivindicacions com ara l'aplicació del Pla Concilia, determinats aspectes de l'EBEP, o el cobrament dels deutes pendents. La plantilla no ha sigut consultada en referèndum i, a més, es manté una política contrària a la llibertat sindical en excloure de les comissions de control

les organitzacions sindicals no signants. Intersindical ha intentat, en aquesta negociació, aconseguir el màxim de consens entre la representació de les treballadores i treballadors per poder tindre un bon conveni que arreplegue les reivindicacions del col·lectiu. No ha sigut possible. Els sindicats signants han abandonat el personal i han deixat de banda la plataforma unitària que va mobilitzar milers de persones en 2010 sense importar-los la pèrdua de drets i de retribucions que suposava la signatura del conveni.

ACTUALITAT

El País Valencià lidera les estadístiques estatals de desocupació del 2010

TAMBÉ SE SITUA COM A TERCERA COMUNITAT PER LA CUA EN SALARIS

Intersindical

En acabar 2010, les persones desocupades al País Valencià, segons l'enquesta de població activa, eren 575.000 persones, un percentatge del 22,91%. L'atur masculí era del 22,5% i el femení, del 23,34%. Les persones ocupades eren 1,93 milions, la qual cosa suposa una taxa d'ocupació del 60,23%. Per tant, la desocupació al nostre país se situa per damunt de la mitjana estatal, que és del 20,33% i ens posen al capdavant de la taxa d'atur. El 12% de les persones aturades de tot l'estat es troben a casa nostra. Per sectors, els serveis, l'agricultura o les persones sense ocupació anterior són les que lideren la desocupació.

La situació no millora quan parlem dels salaris. Les dades del quart quadrimestre del 2010 ens plaça com a tercera comunitat per la cua, amb 1.772 euros mensuals per persona treballadora, només per davant de Canàries (1.608) i Extremadura (1.698). La mitjana estatal és del 1.992, en què destaquen el País Basc (2.371), Madrid (2.268) i Navarra (2.174).

En l'apartat de costos laborals, el País Valencià també se situa entre els més baixos, amb 2.361 euros per persona i mes. Per la part de baix, Extremadura (2.258) i Canàries (2.165). I per dalt, el País Basc (3.090), Madrid (2.990), Navarra (2.837) i Catalunya (2.826). Aquestes dades reflecteixen la mala situació laboral i

econòmica del nostre país, que contrasta amb la situació d'alguns països europeus i de comunitats autònomes com el País Basc i Navarra, que tenen millors indicadors econòmics i desmenteixen el discurs oficial del govern valencià que repeteix que som una comunitat líder. Efectivament ho som, però en desocupació i en rendes baixes.

El govern valencià n'és responsable, ja que té transferides les competències de les polítiques actives d'ocupació. Així, en comptes de treballar per fer front a la crisi, com fan altres autonomies, es limita a anunciar programes i, en alguns casos, signar acords amb la patronal i els sindicats UGT i CCOO, que no són més que fo-

tos electorals. El pacte valencià pel creixement i l'ocupació (PAVACE) que és el marc de negociació i concertació social al País Valencià subscrit per aquests agents socials, n'és un exemple.

Pacte industrial

Un altre acord és el pacte industrial 2010-2015, signat el novembre del 2010 entre els sindicats CCOO i UGT, la CIERVAL i la Generalitat Valenciana, que preveu una inversió de 1.100 milions d'euros. L'Estratègia de Política Industrial pactada té cinc objectius: doblar la despesa empresarial en Recerca, Desenvolupament i Innovació (R+D+I) per passar del 1,12% del PIB al 2,3% el 2015, incorporar 11.000 investigadors i gestors de la innovació al sector privat, crear empreses de base tecnològica fins a les 10.000, diversificar cap a activitats emergents d'alt valor afegit i incrementar el pes de les empreses exportadores fins al 6,5%. Per a Intersindical, aquest pacte

arriba massa tard, atés que, en la darrera dècada, el pes del sector industrial en el PIB valencià ha passat del 20 a l'11%. El govern valencià no ha posat en marxa mesures per potenciar el nostre teixit industrial tradicional ni ha destinat recursos en R+D+I per posar-lo en valor, sinó que s'ha limitat a potenciar els grans esdeveniments, la construcció i el turisme, i a privatitzar i externalitzar els serveis públics. Aquesta política ha tingut com a conseqüència el desmantellament de la nostra indústria tradicional, la manca de competitivitat dels nostres productes, un gran nombre d'expedients de regulació d'ocupació i de la taxa d'atur, i unes rendes salarials per davall de la mitjana estatal.

La Iv creu que el govern valencià és responsable de la situació laboral i econòmica, i denuncia que la política de diàleg i de concertació social dels dos sindicats majoritaris ha servit de coartada per a "tirar balons fora" al govern de la Generalitat.

La llei d'agilitació processal dificultarà l'accés dels meus afavorits a la justícia

Intersindical

El projecte de llei d'agilitació processal, presentat pel govern espanyol com a remei al col·lapse de la justícia segueix el camí fàcil: dificultar a la ciutadania l'accés a la justícia. Així, no cal modificar les normes processals -la llei d'enjudiciament criminal és del segle XIX-, ni realitzar cap estudi de les vigents per a dotar-les de major eficàcia; tampoc cal crear dotacions judicials a un nivell semblant als pa-

ïsos del nostre entorn. El veritable moll de la reforma que proposa el govern estatal se centra en quatre aspectes d'aquesta llei:

- Recurs d'apel·lació en matèria civil: no es podrà recórrer quan els assumptes no superen els 6.000 euros. Només hi haurà una primera instància, sense recurs. Sentències defectuoses o erràtiques seran irrevocables. Actualment, prop d'un 25% de les sentències són revocades pel tri-

bunal Superior, un nombre important de les quals no superen els 6.000 euros.

- Recurs de cassació en matèria civil i contenciosa: es limita als casos superiors a 800.000 euros. S'incrementa un 530% la xifra actual i s'hi deixa fora el 90% dels recursos. El Tribunal Suprem quedarà per a quatre coses d'enorme quantia i poc més. La funció d'unificar la doctrina quedarà quasi buida de contingut.

- Recurs d'apel·lació en matèria contenciosa: es limita als assumptes la quantia dels quals no supere els 50.000 euros (actualment són

18.000). Amb aquest límit, un bon nombre d'assumptes només tindran una única instància, sense possibilitat d'apel·lació.

- Fixació de costes en primera instància en la jurisdicció contenciosa administrativa. En aquesta jurisdicció s'enfronten dues posicions en situació de desigualtat: d'una banda, ciutadans o ciutadanes de recursos econòmics limitats per a litigar i, de l'altra, una administració pública amb recursos econòmics "infinits" per a litigar. Si afegim que si es perd el juí s'hauran de pagar les costes des de la 1a instància,

tenim un element dissuasori per a recórrer a aquesta jurisdicció.

Per a l'administració, aquesta sanció no té cap efecte: si perd, les costes es paguen amb diners públics. Actualment, ja esgota els recursos, sense que li importe pagar les costes processals. L'administració manté litigis que ha perdut reiteradament en un tribunal. En matèria de personal, la injustícia serà gran; mentre que una persona treballadora litigarà sense costes en la jurisdicció social, una persona funcionària, que litiga en la jurisdicció contenciosa, sabrà que si perd el juí haurà de pagar les costes processals.



La Intersindical participa en el Fòrum Social Mundial de Dakar

La convocatòria del Fòrum Social Mundial a Dakar, Senegal, ha fet palesa la situació d'Àfrica. Temes com la immigració, el colonialisme, la sostenibilitat i els drets humans han centrat els treballs de les sessions dels seminaris de l'assemblea de moviments socials, que han girat entorn dels efectes, sovint silenciats, del sistema capitalista i de la crisi global.

Un menció especial envers les dones, col·lectiu sempre especialment sensible a patir els efectes de l'absència de garanties de protecció social i que, en aquesta ocasió, ha reivindicat la seua presència i el seu paper cabdal en la recuperació de l'estructura social i econòmica dels països africans.

Per últim, cal destacar la participació de la Intersindical en el seminari sobre els drets col·lectius dels pobles, d'on ha sorgit la iniciativa de constituir una associació de dret internacional que vetle per la defensa dels seus interessos. FOTO: RAFA REIG

LLEI DE DEPENDÈNCIA

El Decret 18/2011, de procediment per a reconèixer la situació de dependència, arriba tard i no soluciona els problemes

Intersindical

La plataforma valenciana en defensa de la Llei 39/2006 d'Autonomia Personal i Atenció a les Persones en Situació de Dependència ha manifestat que el nou decret arriba amb retard, i que la seua redacció no depèn de la bona voluntat de la Generalitat del govern Camps, sinó que compleix l'obligació que tenien de plasmar, en normativa, el que fa més d'un any i mig estava aprovat en el Comitè Interterritorial del Sistema de l'Autonomia Personal i Atenció a la Dependència, i adequar-lo a la normativa vigent en la matèria.

La plataforma denuncia que el nou sistema alenteix encara més les sol·licituds, ja que exigeix, des del primer moment, la realització de l'informe de l'entorn del dependent, així com l'informe social. Aquest decret "no disminueix la burocràcia de presentar papers tot i els discursos de modernitzar que ens dóna el govern valencià" afirmen.

Tampoc no adopta un increment de pressupost per contractar més per-

Camps i la consellera són responsables de la discriminació negativa dels i les dependents valencians

sonal tècnic que faça les tasques que ha de realitzar l'SMAD; segueix amb la dualitat de dues portes d'entrada en els serveis socials: Serveis Socials de Base i els Serveis Municipals d'Atenció a la Dependència (SMAD); ignora els nous dependents moderats que han entrat darrerament en el sistema; segueix el silenci administratiu negatiu, que conculca el dret de l'administrat a ser tractat justament amb el silenci positiu, si el retard en la tramitació del seu expedient és per culpa i responsabilitat de l'administració; no s'elimina AVAPSA, una

entitat semipública per a la realització de les valoracions, una de les principals causes de l'alenteiment de la tramitació d'expedients i la inadequada valoració de grau i nivell de les persones en situació de dependència.

La plataforma manifesta que, després de quatre anys de llei, Camps i la consellera Angélica Such són responsables de la discriminació negativa dels dependents valencians quant al dret a l'aplicació correcta de la llei de dependència enfront d'altres comunitats. El País Valencià, juntament amb la Comunitat de Madrid i les Canàries, s'hi situa a la cua; una de cada dues persones valencianes afectades no existeix per al sistema; més de 40.000 valencianes i valencians es troben en els llimbs de la dependència, amb el dret reconegut i sense rebre la prestació corresponent; els terminis s'allarguen, en una fase del procés o en una altra; les ajudes tarden més de 18 mesos a arribar, si arriben; moltes persones grans dependents (més de 15.000) han mort esperant el programa d'atenció...

ENTREVISTA



La Unió de Llauradors i Ramaders es constitueix l'any 1977 com una organització professional agrària democràtica, unitària i independent de qualsevol grup polític, econòmic o religiós, sense fins lucratiu, constituïda amb la finalitat de defensar i promoure els interessos generals dels llauradors i ramaders valencians i dels

habitants de les zones rurals.

La Unió és l'única organització d'àmbit autonòmic i, per tant, implantada a totes les comarques valencianes per donar resposta a les seues necessitats concretes i oferir els serveis que necessiten els professionals del sector agrari i qualsevol persona relacionada amb l'activitat agrària, per a desenvolupar la seua activitat empresarial. És, hui dia, l'organització agrària valenciana més important i representativa, amb uns 20.000 associats.

La Unió es preocupa tant per totes

aquelles qüestions comunes al conjunt del sector agrari valencià com pels problemes específics de cada territori o activitat agrària, de les zones rurals. La Unió coneix de primera mà quins són els problemes del dia a dia en el treball agrari i és l'organització agrària que pot proposar les solucions més adequades. A més ofereix un ampli ventall de serveis amb un equip de més de 70 professionals qualificats, enginyers agrònoms, enginyers tècnics agrícoles, economistes, advocats, experts en urbanisme, tècnics de relacions laborals, professionals de la comunicació, etc., que coneixen a fons la

realitat del sector agrari, de les zones rurals, i que es dediquen a oferir l'assessorament i la gestió empresarial i tècnica a les persones que en requereixen.

La Unió continua treballant, compromesa amb la seua gent, compromesa amb el futur. Per tot això, fa l'esforç de transmetre a la societat valenciana el paper i la importància d'un sector agrari ben articulat, que s'estén per tot el territori autonòmic, però que ha de treballar en condicions dignes i amb uns preus justos per a seguir subministrant productes de qualitat als consumidors i preservar el medi ambient i el paisatge.



RAMON MAMPELL DELLÀ, SECRETARI GENERAL DE LA UNIÓN

“Amb la globalització, les regles del joc ens vénen imposades i juguem amb clar desavantatge”

Com afecta la crisi econòmica el camp valencià?

El camp valencià no és aliè a la crisi econòmica general que pateixen tots els sectors de l'economia valenciana, tot i que mentre molts d'aquests sectors han notat la crisi fa ben poc, el sector agrari es troba en crisi des de fa temps.

La globalització del comerç mundial i l'abús de poder de la gran distribució ha provocat un canvi important en les relacions dels productors i la part comercialitzadora. En primer lloc, cada vegada hi ha més productes en els mercats i a uns preus més baixos, molts d'aquests països, a més, no observen les mateixes regles de joc que nosaltres. Som europeus,

però no tenim cap preferència comunitària. Pel que fa a la gran distribució, en mans d'unes poques empreses es troba ja tot el sector agroalimentari. Amb això l'abús que fan és total, ells manen i ells marquen els preus a la baixa i les condicions. Les administracions tampoc no ens ajuden i miren cap a un altre costat, com si no fóra assumpte seu.

Acabeu de signar un acord de col·laboració amb la Intersindical, quins projectes en comú teniu?

La Unió de Llauradors i la Intersindical sempre hem tingut una molt bona relació, però ara hem volgut fer un pas avant,

Haurem de conscienciar als consumidors de la necessitat de comprar productes locals, amb una qualitat superior i uns costos energètics més baixos

coordinant-nos i aprofitant sinergies. S'ha acordat treballar de forma conjunta, ja de principi, en una sèrie d'àrees, com ara les col·laboracions en les respectives eines de comunicació d'ambdues organitzacions, projectes de foment de l'agricultura ecològica, els horts escolars o les rutes pel món rural; la salut laboral i el medi ambient, la formació, la difícil situació de les dones a les zones rurals, les mancances en sanitat i educació en aquestes zones... Hem començat fa poc, però de segur que el camí serà llarg, il·lusionador i molt profitós.

Com influeix la globalització i les noves tecnologies en el sector primari de l'economia?

La globalització, com he dit anteriorment, ens afecta molt perquè les regles del joc ens venen imposades i juguem a més amb clar desavantatge. Els llauradors i ramaders hem invertit molt en modernitzar les nostres explotacions, hem estat innovadors en quasi tot, però malgrat això tenim una competència més ferotge i més deslleial perquè el que ens demana a nosaltres la Unió Europea als productes de fóra no res. Haurem de conscienciar als consumidors valencians de la necessitat de comprar productes locals, de proximitat, amb una qualitat superior i uns costos energètics més baixos. ¡No tindrà més frescor i serà més sostenible energèticament una taronja collida per exemple a Alzira que es pot trobar a una de les tendes a les que anem normalment que altra que ve de Sud-àfrica o Turquia!

Enguany s'ha sentit a parlar molt del món rural, quin paper juguen les dones?

Les dones són cabdals en el món rural, però cal una discriminació positiva. Les dones han de superar una doble discriminació, una per ser dona i una altra per viure en un món bastant masculista com és el món rural. S'encarreguen moltes vegades de la casa, dels fills, i també treballen en les explotacions agrícoles. Són moltes voltes un col·lectiu invisible que cal fer visible.

Les dones necessiten polítiques d'igualtat que ajuden, especialment, a mantindre un medi rural viu, perquè sense la dona això no seria possible. Confiam que la llei de titularitat compartida, l'largament

reivindicada per la Unió de Llauradors, represente una fita rellevant en la llarga lluita perquè la dona llauradora i ramadera obtinga el reconeixement.

Quina és la situació del món rural respecte a la dotació de serveis educatius, sanitaris i d'altres serveis? Què en penseu, del despoblament que pateixen les zones rurals? El govern valencià presta suficient atenció a la situació del món rural?

La situació en el món rural és molt deficitària en dotació de serveis educatius, sanitaris, infraestructures, noves tecnologies i moltes altres coses, com per exemple l'escassa atenció que reben els llauradors i ramaders. Precisament per això, des de la Unió de Llauradors i la Intersindical, ens hem compromés conjuntament a superar aquest desequilibri entre les zones urbanes i les rurals.

El despoblament és símptoma inequívoc d'aquesta manca de suport i d'atenció envers els seus habitants. Pel que fa a l'agricultura i la ramaderia, el fet que no es done més suport als joves que volen continuar en l'activitat agrària fa que no hi haja a penes relleu generacional i, en conseqüència, els pobles es queden amb gent molt envellida. El govern valencià sembla que està per altres coses, pels grans esdeveniments, però fa ben poc per les activitats tradicionals de l'economia. Ells es desplacen, per exemple, en bòlids de Fórmula 1 i nosaltres volem que ens deixen, almenys, caminar.



Camp Valencià és una publicació mensual especialitzada en el sector agrari i el món rural que s'edita mensualment des de fa més de 35 anys per la Unió de Llauradors, amb la finalitat de mantindre un flux d'informació constant sobre el sector i tot el que s'hi esdevé. La revista té una tirada de 20.000 exemplars on recull i difon tota la informació d'interès per a llauradors, ramaders, per als habitants de les zones rurals, per a totes aquelles persones que estan d'una manera o una altra relacionades amb el nostre camp.

NO RETALLES LA SALUT

Decàleg de prevenció

1. «La salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no només l'absència d'afeccions o malalties.» (Definició de l'OMS.)
2. «Un dels principis rectors dels poders públics és vetllar per la seguretat i higiene en el treball.» (Art. 40.2 de la Constitució espanyola.)
3. La Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) concreta les mesures mínimes que cal aplicar en tots els àmbits laborals (empreses privades, administracions públiques, etc.).
4. Quan la LPRL parla de treballadors i empresaris, s'ha d'entendre que hi està inclòs el personal de caràcter administratiu o estatutari i l'administració pública on presten serveis.
5. Obligacions de l'empresari: garantir la seguretat i la salut de les treballadores i treballadors al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb el treball, i integrar la prevenció en tots els nivells de l'empresa.
6. Obligacions de les treballadores i dels treballadors: vetllar per la seua pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'altres persones a què pugua afectar la seua activitat professional.
7. Què és el comitè de seguretat i salut? És l'òrgan paritari (amb representació de l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores) destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en relació amb la prevenció de riscos.
8. Qui són els delegats i delegades de prevenció? Són els representants dels treballadors i treballadores, amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.
9. Què pot fer un delegat o una delegada de prevenció? Col·laborar amb l'empresari en accions preventives i ser consultat en la planificació i l'organització del treball, així com exercir una vigilància del compliment de la normativa vigent de prevenció i riscos laborals.
10. I si l'empresari no s'aplica la normativa i no fa cas de les denúncies dels delegats de prevenció? Tenim la via de la Inspecció de Treball.

Sense prevenció no hi ha una bona feina.
No dubtes en contactar amb el sindicat en cas de necessitat; estarem encantats de poder-te ajudar.

EXIGEIX ELS TEUS DRETS LABORALS

INTERSINDICAL VALENCIANA

DECÀLEG DE PREVENCIÓ

EXIGEIX ELS TEUS DRETS LABORALS

1. «La salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no només l'absència d'afeccions o malalties.» (Definició de l'OMS.)

2. «Un dels principis rectors dels poders públics és vetllar per la seguretat i higiene en el treball.» (Art. 40.2 de la Constitució espanyola.)

3. La Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) concreta les mesures mínimes que cal aplicar en tots els àmbits laborals (empreses privades, administracions públiques, etc.).

4. Quan la LPRL parla de treballadors i empresaris, s'ha d'entendre que hi està inclòs el personal de caràcter administratiu o estatutari i l'administració pública on presten serveis.

5. Obligacions de l'empresari: garantir la seguretat i la salut de les treballadores i treballadors al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb el treball, i integrar la prevenció en tots els nivells de l'empresa.

6. Obligacions de les treballadores i dels treballadors: vetllar per la seua pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'altres persones a què pugua afectar la seua activitat professional.

7. Què és el comitè de seguretat i salut? És l'òrgan paritari (amb representació de l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores) destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en relació amb la prevenció de riscos.

8. Qui són els delegats i delegades de prevenció? Són els representants dels treballadors i treballadores, amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

9. Què pot fer un delegat o una delegada de prevenció? Col·laborar amb l'empresari en accions preventives i ser consultat en la planificació i l'organització del treball, així com exercir una vigilància del compliment de la normativa vigent de prevenció i riscos laborals.

10. I si l'empresari no s'aplica la normativa i no fa cas de les denúncies dels delegats de prevenció? Tenim la via de la Inspecció de Treball.

Sense prevenció no hi ha una bona feina. No dubtes a posar-te en contacte amb el sindicat en cas de necessitat; estarem encantats de poder-te ajudar.



Manifestació pel tancament de Cofrents, el 9 d'abril a València FOTO: GRÀCIA AUSIÀS

Pel tancament de Cofrents

EL SINDICAT PARTICIPA EN LES MOBILITZACIONS CONTRA LA CENTRAL NUCLEAR I SUBSCRIU EL MANIFEST DE LA PLATAFORMA TANQUEM COFRENTS

■ L'energia nuclear és inevitablement perillosa: Fukushima tindrà conseqüències comparables a les de Txernòbil. Respecte a Cofrents, només en els últims 10 anys, ha patit 102 "successos" que afectaven la seguretat, 25 parades no programades i 6 prealertes de seguretat.

Cofrents està situada en una zona d'intensitat sísmica mitjana, però només està dissenyada per a suportar un terratrèmol de 6 a 6,5 graus en l'escala de Richter. En aquest cas, a més, cal sumar-hi el risc que suposen els embassaments aigües amunt.

■ L'energia nuclear no és necessària: A Espanya l'electricitat d'origen nuclear aporta un 20% del total, mentre que les renovables aporten entre el 35 i el 40%. Desenvolupant les energies renovables es pot prescindir de tota la d'origen nuclear.

Atés el sobredimensionament del nostre sistema elèctric, es podrien tancar hui totes les centrals nuclears, posant en marxa algunes de les centrals de gas que estan ara aturades.

Tampoc és cert que si no produïm energia nuclear n'haurem d'importar. Espanya exporta des de fa molts anys el 2-3% de la seua producció elèctrica neta, fins i tot a França.

■ L'energia nuclear no evita el canvi climàtic: durant les operacions de mineria, polvorització de la roca, puri-

ficació, enriquiment i transport de l'urani; en la construcció i desmantellament de les centrals; i en la gestió dels seus residus es generen grans emissions de CO2. Les emissions mitjanes de la indústria nuclear en el món, s'estimen en 66g de CO2/kwh; menys que el gas, el fuel o el carbó, però molt més que qualsevol altra de renovable. I la tendència és que augmenten, ja que la riquesa de mineral d'urani cada vegada és menor. Això obliga a obtenir i triturar cada vegada més tones de roca per extraure'n el mateix urani.

■ L'energia nuclear és cara: el cost real del kwh nuclear a Espanya és un poc més de 0,1 euros, la més cara de totes les formes de generació, amb tendència a pujar perquè el preu de l'urani també augmenta. Les noves mesures de seguretat que s'exigiran arran de l'accident de Fukushima, com ja va passar a Txernòbil, són molt costoses. Hi ha energies renovables, com l'eòlica, que ja són més competitives.

■ L'energia nuclear no evita la dependència energètica. Tot l'urani que s'utilitza a Espanya ve d'altres països, alguns de tan "estables" com Rússia, Namíbia i el Níger. El pas tecnològicament més difícil per a l'obtenció del combustible nuclear, l'enriquiment de l'urani, tampoc es realitza a Espanya.

JORNADA INTERSINDICAL: SITUACIÓ ACTUAL DE LA PREVENCIÓ DINS LA CRISI ECONÒMICA

“Crear una cultura que valore la salut, la seguretat i la prevenció també és possible en temps de crisi”

INTERSINDICAL VALENCIANA REUNEIX SINDICATS I ADMINISTRACIÓ EN LES JORNADES SOBRE SALUT LABORAL

Intersindical

Així s'expressava Carmen Gómez, coordinadora de l'àrea de Salut Laboral i Medi Ambient, en la cloenda de la jornada de salut laboral que es va celebrar el 12 de març a València i organitzada per Intersindical Valenciana sota el títol de *Situació actual de la prevenció dins la crisi econòmica*. La crisi econòmica i la repercusió sobre la salut laboral i els guanys aconseguits fins ara en aquest terreny va ser el fil conductor de les diferents ponències i intervencions.

La responsable de salut laboral i medi ambient destacà en la seua intervenció que la crisi econòmica no només està provocant un fort increment de l'atur, sinó que està incidint de manera negativa en la seguretat i la salut de les persones treballadores, bona part dels quals estan exposats a nous riscos generats pel canvi dels perfils d'edat, i per les modificacions en les característiques del seu treball que han provocat la crisi econòmica,

l'ocupació precària, la reestructuració de l'organització del treball, les reduccions de plantilla, la contractació externa o la creixent pressió per a satisfer les exigències de la vida laboral. Carmen Gómez va destacar que ha augmentat el desequilibri de gènere en els llocs de treball i que “a mesura que augmenten les xifres de persones aturades, és inevitable que les treballadores i treballadors tendisquen a preocupar-se més per l'estabilitat de la seua ocupació en un futur immediat, que per la seguretat i la salut de les seues condicions de treball.”

Va acabar amb un missatge per al futur: “Creiem que s'ha de promoure la cultura de la prevenció, dirigir-la a tota la societat i projectar-la més enllà dels llocs de treball i de les persones treballadores. Cal crear una cultura general que valore la salut, la seguretat i la prevenció de riscos. És necessari i imprescindible una reestructuració socialment responsable.”

Com més creix l'atur, menys preocupació per la seguretat i la salut en el treball

Cal una cultura laboral que valore la prevenció de riscos i la salut en el lloc de treball

La crisi afecta la salut de les persones treballadores que perden l'ocupació



Carmen Gómez, responsable de l'Àrea de Salut Laboral i Medi Ambient d'Intersindical Valenciana
FOTO: JOSÉ PASCUAL

Javier Gómez, coordinador de l'àrea de Salut Laboral de la Confederació Intersindical, va iniciar el debat amb una exposició sobre l'evolució del concepte de salut laboral, tot incidint en la importància de la formació i la prevenció. “Promoure la formació en temes de salut laboral perquè les treballadores i treballadors puguen afrontar millor els nous riscos, o els antics, és una tasca de cada dia (...) els estudis demostren que un euro invertit en prevenció n'estalvia deu en sanitat i polítiques socials”, va afirmar.

De les intervencions dels sindicats que formen part de la Intersindical, STSPV, STAS o STEPV, quedà clar que la crisi afecta la salut de les persones treballadores que perden l'ocupació, però també la de les que el conserven en condicions més precàries, perquè s'augmenta la càrrega de treball, com a resultat de la retallada de plantilles, i pateixen un major estrès laboral i, com a conseqüència, majors índexs de malaltia i mortalitat.



Luis Gómez, Araceli Málaga i Manuel Enciso, representants de l'administració

“En temps de crisi, s'imposa la difusió de les actuacions preventives per mitjans eficaços”

REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRACIÓ EXPLIQUEN COM ORGANITZEN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Intersindical

En les jornades sobre salut laboral organitzada per la Intersindical, va participar activament l'administració valenciana, representada pels responsables de les àrees de prevenció de riscos laborals de sanitat, de justícia i d'educació.

Luis Gómez Pérez, cap de servei de Prevenció de Riscos Laborals, del sector docent, s'expressava així: “En definitiva, en el sector docent, la prevenció mostra un avanç objectiu pel que fa a qualitat i quantitat de les intervencions que, com a meta, necessiten clares millores per a abordar totes les exigències de la prevenció en un sector tan complex com el nostre.” Incidia en el fet que l'estratègia dissenyada per a aquest temps de crisi havia d'incloure necessàriament la difusió de les actuacions preventives per mitjans eficaços, i destacava que l'eina telemàtica estava donant molt bons resultats. Luis Gómez insistia en la necessitat d'exigir rigor en les actuacions, perquè és fonamental “desconfort de risc laboral”.

Araceli Málaga López, responsable de l'àrea de Prevenció de Riscos

Laborals de la conselleria de Justícia i administracions públiques, detallà els diferents protocols d'actuació elaborats, com el d'actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, o el protocol d'actuació davant l'assetjament moral en el treball (*mobbing*). També explicà que s'està elaborant la guia per a la vigilància de la salut dels treballadors de la Generalitat, juntament amb els sectors d'educació i sanitat. Destaquem de la seua intervenció la posada en marxa de dos programes de promoció de la salut: programa de salut de la dona major de 40 anys, i el programa de promoció de la salut per l'abandonament voluntari del consum del tabac.

Des de la conselleria de Sanitat el cap de servei, Manuel Enciso Rodríguez, va exposar amb detall l'organització de l'àrea que compta amb una unitat central que assumeix les funcions de direcció tècnica, control, coordinació i suport de la resta d'unitats, que es configuren com a unitats perifèriques lligades als departaments territorials. Així és amb les de l'Hospital

General de Castelló, les del Clínic, La Fe i el Doctor Peset a València, les de la Ribera, Xàtiva, Alcoi, Elx i Alacant.

Finalment, hi va intervenir José Luis Llorca Rubio, cap del servei d'Especialitats Preventives del centre territorial d'especialitats preventives (INVASSAT), va desenvolupar una ponència sobre la importància de l'avaluació ergonòmica en la prevenció de riscos laborals. Segons Llorca, la norma UNE EN ISO 6385:2004 la defineix com la “disciplina científica que tracta de les interaccions entre els éssers humans i d'altres elements d'un sistema”. En la intervenció va detallar que la prevenció dels riscos produïts pel mal disseny dels llocs de treball és una de les obligacions establides en la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Les conseqüències de no atendre aquesta part de la llei, es veuen en les xifres que aportà el ponent: un 37,17% d'accidents de treball són deguts a sobreesforços i en el cas de les malalties professionals, el 66% són trastorns musculoesquelètics.

Agenda 2011 de Salut Laboral Confederació-Intersindical

Les campanyes confederals d'enguany incidiran en la política “salvatge” de retallades en les conquestes laborals i socials històriques de la lluita sindical, per explicar que aquest atac a l'estat del benestar no està justificat.

Una tasca preferent per al sindicat és la promoció de la formació en temes de salut laboral perquè es puguen afrontar millor els nous riscos i els antics. Des d'un plantejament general i que mira cap al futur, la confederació exigeix cada any

la realització dels reconeixements mèdics per a totes les treballadores i els treballadors, perquè és una peça bàsica per a la salut i perquè és obligatori per a l'administració i les empreses. També està en l'agenda sindical donar a conèixer els protocols signats amb les diferents mútues per part d'empreses i administració, així com les proves efectuades i els estudis relatius a la incidència de determinades patologies.

Les delegades i delegats de prevenció

inverteixen moltes hores i esforços en la vigilància del compliment de les lleis, convenis i acords, sobretot pel que fa a les persones majors de 55 anys. En el seu cas és recomanable que puguen dedicar una part de la jornada a un treball de suport, objectiu més necessari, atesa la proposta d'allargar l'edat de jubilació als 67 anys.

És molt important fixar, com a objectiu de treball immediat, disminuir els accidents de treball *in itinere*, per això la Confederació Intersindical demana que s'apliquen polítiques de mobilitat “sostenible” que permeten, gràcies a

l'estalvi de temps que representa l'ús de transports col·lectius, conciliar la vida familiar i laboral.

Un altre tema és la catalogació de les noves malalties professionals, no previstes en els catàlegs aprovats per l'administració de l'Estat espanyol i que recull la normativa europea.

Per acabar, s'ha d'incidir en els riscos psicosocials, tan complexos, darrere dels quals s'amaguen patologies poc estudiades que generen baixes, que en alguns sectors en representen vora un 20%.

SECTORS LABORALS: DIAGNÒSTIC DE SALUT LABORAL Una sessió de la jornada es va dedicar a l'exposició, pels i per les responsables de salut laboral de diferents sectors, de l'estat de les polítiques de prevenció de riscos, ergonomia dels llocs de treball i tot allò que està relacionat amb la qüestió en les diferents administracions i empreses.



Intervenció de la representació dels diferents sectors laborals sobre l'estat de la salut laboral. FOTO: JOSÉ PASCUAL

La conselleria d'Educació manca d'una política preventiva

Intersindical

Des de la promulgació, en 1995, de la llei de prevenció de riscos laborals (LPRL), la conselleria d'Educació no ha regulat encara els mínims que marcava aquella llei quant a polítiques preventives, a pesar dels constants recordatoris del sindicat, i les denúncies davant la inspecció de treball.

En un sector que agrupa vora 55.000 treballadors i treballadores i una xarxa de més de 1.200 centres públics, el sindicat entén que cal desenvolupar els punts següents:

- **Vigilància individual de la salut.** D'acord amb el que marca l'article 22 de la LPRL, l'empresari ha de garantir als

treballadors/res al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball. Tot i que cada any la conselleria presenta un calendari d'aplicació, no s'ha fet cap avanç.

- **Dels plans d'autoprotecció.** El 4 d'abril de 2006, després d'uns quants anys de reivindicar-ho en la comissió sectorial de seguretat i salut laboral, en la junta de personal i en el mateix comitè, el plenari del comitè de seguretat i salut laboral de València va aprovar una resolució en la qual se sol·licitava a Educació un "pla de xoc" que permetera complir la legalitat pel que feia a l'autoprotecció als centres.

La principal norma vigent aleshores era l'ordre del 31 de gener de 1995 (DOGV 04/05/95). A hores d'ara, tot i que tenim una nova normativa respecte a la del 95 (plans d'autoprotecció escolar per als edificis que preveu el RD 393/2007 del ministeri de l'Interior) no s'ha portat a cap el pla de xoc.

- **L'avaluació de riscos laborals dels llocs de treball i dels centres.** Només n'han sigut avaluats uns quants. Dels més de 1.600 centres d'educació infantil i primària, n'hi ha de programats 60 per al 2010. No hi ha planificació per als més de 400 centres d'ESO, batxillerat, FP i ensenyam-

Actuacions davant la Inspecció de Treball

La inspecció de treball està assabentada d'aquesta situació i, arran de la primera denúncia, del gener del 2003, va emetre un dur requeriment a l'administració perquè efectuara les actuacions necessàries en matèria preventiva. La segona denúncia és del febrer del 2007, després que la conselleria es desvinculara completament dels acords adquirits en els diferents processos negociadors. La tercera s'interposà el desembre del 2008 per l'incompliment generalitzat de la LPRL i, específicament, pels plans d'emergències, per la figura del coordinador de prevenció en centres educatius, i per les adaptacions dels llocs de treball. La quarta i última denúncia, del juliol del 2010, és per la paralització del procés negociador.

La situació dels comitès provincials

Els comitès provincials de seguretat i salut laboral són els òrgans màxims de representació dels treballadors i treballadores en matèria de prevenció i salut laboral, però a pesar d'això es troben en un estat de precarietat. La supressió del crèdit horari per a les persones que exerceixen els càrrecs de president i de secretari n'ha paralitzat el funcionament. En el cas concret del de València, l'administració l'ha paralitzat unilateralment durant mig any; a Castelló funciona sense secretaria; i Alacant ha de renovar els càrrecs, en acabar aquest curs, però ja es preveu una situació semblant.

ments especialitzats.

- **Pla de formació en prevenció de riscos laborals.** S'han convocat diferents cursos, tot i que teòrics i desvinculats dels riscos als centres de treball.
- **Continua pendent la creació de la figura del coordinador/ra de prevenció de riscos laborals en els centres educatius.** Mentrestant, des de diferents direccions generals s'inunda els equips directius amb instruccions per supervisar els elements esportius dels patis, o els plans d'emergència i evacuació,

però no es forma el personal que ha d'intervindre en aquestes accions. Recordem que el desenvolupament d'aquesta funció comporta responsabilitats, fins i tot penals.

- **Regulació de l'adaptació i canvi de lloc de treball per motius psíquics i físics o, de salut, amb els corresponents protocols d'actuació.** No se'n coneix cap pla.

- **Protocol contra l'assetjament en el treball.** S'ha presentat un document i s'han fet aportacions sobre la prevenció i resolució de conflictes.

... i altres sectors també

Ford-Almussafes

Des del punt de vista de la salut laboral, i encara que queda molta feina per fer, és molt el que s'ha avançat en la factoria de Ford-Almussafes, i estem millor que la mitjana de la indústria del País Valencià i que nombroses empreses públiques.

Els encarregats d'identificar els riscos en cada lloc són els grups de treball en què es divideix l'activitat laboral en la factoria, supervisats pel departament de seguretat de Ford. Quan ocorren accidents, es revisen les avaluacions de riscos per comprovar si les causes estaven previstes i afegir-les a l'avaluació.

Hi ha reunions periòdiques de les comissions de treball de seguretat i ergonomia formades pel departament mèdic, el de seguretat en el treball, el d'ergonomia, la gerència i les delegacions sindicals en què s'aborda els problemes. En moltes decisions, solen prevaldre les directrius de la gerència, sotmesa a la pressió de la producció. Això suposa que, en alguns casos, els estudis fets pel departament d'ergonomia no repercutisquen en els grups de treball, amb la descurança que això suposa per a la salut dels treballadors/res. A vegades, les millores introduïdes en l'ergonomia dels llocs de treball serveixen per a eliminar llocs de treball o

per a augmentar les operacions a realitzar. D'altra banda, mentre la plantilla pateix uns ritmes i càrregues de treball infernals, la comissió de mètodes i temps per a la cadena de muntatge, que hauria de funcionar sincronitzada amb el departament d'ergonomia està, inexplicablement, desapareguda des de fa quatre anys.

Com a part positiva en tema de vigilància de la salut, cal reconèixer que estem en vora un 94% d'efectivitat de reconeixements mèdics anuals i que, a més, disposem de programes voluntaris en altres tipus de reconeixements més específics (pulmonar, còlon, cardiovascular, vacunacions...).

Administracions públiques

Les administracions públiques comprenen una diversitat de col·lectius i grups professionals: el sector de la Generalitat, de la justícia, l'administració local, correus i l'administració general de l'estat. Aquests sectors comparteixen la falta d'un pla de prevenció i, per tant, la manca d'una política preventiva ferma i eficaç com a característica principal de la seua política de salut laboral.

Les administracions públiques no compleixen un dels principis essencials

que descriu l'LPRL i que obliga qualsevol empresa, ja siga pública o privada, a integrar la prevenció en la gestió i l'organització de les empreses. I és per això que les mesures preventives s'apliquen com a resultat de les denúncies a la inspecció de treball dels sindicats, i és el nostre un dels més compromesos en aquesta tasca.

Les contradiccions de la situació al País Valencià suposen que les institucions que han de vetlar per a crear la normaiva preventiva i vigilar-ne el compliment, és la que més incompleix l'aplicació en els seus edificis i en el personal al seu servei. El govern valencià ha aprovat, sense el consens sindical -Intersindical Valenciana s'hi va oposar fermament- el pla estratègic de seguretat i salut en el treball sense pressupost per a aplicar-lo.

La prevenció en la UPV

Des de l'aparició de l'LPRL, l'any 1995 la Universitat Politècnica i els sindicats van apostar per una política de desplegament de la llei basada en la creació d'un servei de prevenció propi, que la dotara dels mitjans humans i materials mínims propis en totes les especialitats: seguretat, higiene, ergonomia, psicociologia i salut laboral. Durant tots aquests anys els delegats de prevenció hem instat l'administració

a la posada en marxa dels següents aspectes bàsics de la llei:

- **Avaluació de riscos de tots els locals i llocs de treball.**

- **Mesures per a la supressió dels riscos detectats o, com a mínim, a la minimització d'aquests.**

- **Reconeixement mèdic de tot el personal en funció dels riscos de cada lloc.**

Els avanços han sigut molt lents, sobretot en els locals i llocs de treball que corresponen als laboratoris de pràctiques dels diferents departaments. Així mateix, s'han posat en marxa els plans d'informació i de formació dels treballadors/res, en molts casos ja amb formació específica sobre els riscos propis del seu lloc. Cal fer constar que, a vegades, el grau de compliment i seguiment de les avaluacions realitzades deixen molt a desitjar.

Un dels aspectes que cal remarcar-ne és la inexistència d'avaluació i nul·l compromís per la UPV d'abordar els riscos psicosocials que deriva en seriosos conflictes interpersonals i casos d'assetjament laboral que, a hores d'ara, no tenen cap via legal per a la detecció i resolució.

El sector industrial

La salut laboral és l'assignatura pendent en la indústria. No se la considera ni s'hi dona la importància que, en la

pràctica, ha de tindre. No sempre som conscients que en moltes activitats industrials massa vegades es barata "salut" per "diners", a causa del déficit d'un sistema de prevenció, i per una aplicació inadequada de la normativa vigent.

És ben cert que en l'actualitat hi ha una regulació suficient que atén cada un dels sectors productius i els productes que es manipulen. Però, no obstant això, aplicar tota aquesta legislació i fer-la efectiva en la producció concreta és costós i se sol considerar una inversió poc rendible. I, el que és pitjor, no necessària per a la producció de béns.

S'omplien els formularis necessaris, es fan els plans d'evacuació pertinents, es fa l'estudi sobre la seguretat dels llocs de treball, es fa l'estudi ergonòmic necessari, es dissenyen els vestuaris necessaris i els accessoris reglamentaris, etc. però tot des del punt de vista teòric, des de l'oficina. Es té tot preparat per a "salvar", entre altres coses, la visita de la inspecció de treball. Es compleixen els requisits legals oportuns i, així, es passen els tràmits sense ser denunciats. Ens quedem les bones intencions i una realitat desvirtuada: la manca d'inversions a fer que la salut laboral tinga el paper que ha de tindre sobre la prevenció de malalties professionals i els riscos d'accidents laborals.

L'última



Intersindical amb els sindicats britànics contra les retallades del govern de Cameron. El divendres 25 de març, membres d'Intersindical Valenciana es van concentrar davant el Consolat del Regne Unit a València per donar suport solidari als sindicats i a la classe treballadora britànica en lluita contra el brutal pla d'austeritat llançat pel govern conservador de James Cameron.

L'impost a les taxacions financeres rep el suport de la Intersindical

Intersindical Valenciana, junt amb organitzacions socials, ONGD i partits polítics, participa en la campanya per la creació d'un impost a les transaccions financeres (ITF), i forma part de l'Aliança per la Taxa Robin Hood.

L'actual crisi financera ha demostrat que la falta de regulació dels mercats financers provoca un enorme perjudici en el desenvolupament dels països i un immens benefici per als especuladors. Ja en la cimera de Londres del G-20 es va acordar la necessitat de reformar el sistema financer internacional però, en la posterior reunió de Toronto, no va prosperar la creació de la taxa sobre transaccions financeres que defenia la UE.

Aquesta taxa consisteix a gravar els moviments dels operadors i intermediaris financers per a incrementar l'estabilitat financera i per a recaptar recursos que es destinen a causes socials, mediambientals i de desenvolupament en un moment en què la recaptació fiscal s'ha vist molt reduïda.

L'actual manca d'ingressos fiscals està obligant la població europea a enormes esforços i sacrificis, pel que resulta inconcebible, en aquests moments, que els responsables d'aquests perjudicis, no paguen impostos per les seues operacions financeres.

Intersindical defén l'establiment de les bases d'una reforma de l'actual sistema financer, tan avantatjós per als especuladors, amb una acció global, o d'àmbit europeu, que evite la regulació individual de cada estat i cree un ampli consens.

Intersindical insta els governs i organismes europeus a donar suport a la seua implantació.

Constituïda una xarxa europea de sindicats alternatius i de base

Intersindical Valenciana, a través de la Confederació Intersindical, forma part de la Xarxa Europea de Sindicats Alternatius i de Base que s'ha constituït fa poc. Diversos sindicats –italians, francesos, alemanys, suïssos–, conjuntament amb sindicats de l'estat espanyol, han decidit constituir una xarxa per intercanviar experiències, unir les lluites i donar una resposta conjunta a la crisi.

Els sindicats que componen la xarxa coincideixen en la necessitat de plantar cara a les polítiques neoliberals que estan aplicant els governs europeus, en compliment dels manaments dels organismes internacionals i dels anomenats mercats. Per això, han realitzat diverses actuacions, com la declaració de París, subscripta per 13 organitzacions sindicals, on es va acordar un programa de reivindicacions i una agenda comuna. També ha donat suport a les lluites sindicals dels diversos països, participant en mobilitzacions com la de Madrid el maig del 2010 o, recentment, a Londres. També ha realitzat actes de solidaritat davant ambaixades o consolats. A més, s'han llançat campanyes informatives sobre problemes comuns europeus a través de la xarxa, de solidaritat amb la lluita dels pobles contra les dictadures, com en el cas d'Egipte o Tunísia, o contra la repressió sindical, com ha passat a Gualupe o a Andalusia.

En els propers mesos la Intersindical té previst participar en trobades del sector de l'automòbil, sobre les llibertats sindicals, les mobilitzacions organitzades sobre el G-8 i el G-20, i organitzar una jornada de treball sobre la situació dels sense papers, els cen-

tres d'internament d'estrangers i les contínues detencions i deportacions que estan patint.

La xarxa es mostra molt crítica amb la política de diàleg social i de concertació que practiquen determinades centrals sindicals, com ha passat a l'estat espanyol amb l'acord social i econòmic. Enfront d'un sindicalisme que accepta les retallades i els plans d'ajustament decidits pel Banc Mundial i el Fons Monetari Internacional, proposa la necessitat d'una pràctica sindical combativa que mobilitze les treballadores i treballadors contra aquestes polítiques i aquests acords.

L'àrea de Moviments Socials d'Intersindical cobra impuls

La nova àrea de Moviments Socials té com a objectiu treballar pels drets de totes les persones a viure dignament. S'ocuparà de treballar en diferents àmbits: participació ciutadana; immigració i refugi; alternatives econòmiques, precarietat i inclusió social; pau i solidaritat internacional; sensibilització i cooperació per al desenvolupament; o la sobirania alimentària, la salut i el medi ambient.

L'àrea està formada per totes aquelles persones que estant afiliades a qualsevol dels sindicats de la Intersindical Valenciana i vullguen participar-hi. S'estructura en grups de treballs sectorials i territorials arreu del territori valencià.

Aspira a relacionar-se, coordinar-se i treballar conjuntament amb les diverses organitzacions socials valencianes, estatals i internacionals, per assolir els seus objectius.

En aquest moment, s'ha elaborat un pla de treball i una agenda per posar-la en funcionament.

Si voleu obtenir més informació, us hi podeu posar en contacte a través de l'adreça de correu electrònic següent: msocials@intersindical.org. I si en voleu informació periòdica, l'àrea disposa d'una llista de correu de la qual podeu formar part si així ho sol·liciteu.

Una associació d'ancians es querella contra tres líders feministes

Intersindical Valenciana ha expressat el seu suport a Lidia Falcón, Ana María Pérez del Campo, presidenta de la Asociación de Mujeres Separadas y Divorciadas, i Consuelo Abril González, presidenta de la Comisión contra los

Malos Tratos a Mujeres, per la querella presentada per la Asociación de Abuelos Separados de sus Nietos, que considera que les dones víctimes de maltractaments manipulen els fills i filles.



Lidia Falcón

Intersindical, per la gestió sostenible de les nostres muntanyes

Intersindical denuncia la política de comunicats triomfalistes i alguna repoblació forestal simbòlica de la conselleria de Medi Ambient per intentar vendre a la societat valenciana que desenvolupa una bona gestió forestal.

La realitat és que la superfície forestal valenciana es degrada cada dia més a causa de tals injustificades, rompudes de terres, mala ubicació d'infraestructures, processos urbanístics, contaminació i actuacions d'una equivocada silvicultura, que porta a destruir milers d'hectàrees per obrir immensos i inefectius tallafocs.

La conselleria amaga les dades concretes i fiables sobre repoblacions forestals, fins i tot davant de peticions de col·lectius socials implicats i de preguntes parlamentàries. Les poques dades que ofereix estan inflades, no en donen detalls concrets i mai no inclouen els resultats finals de les actuacions.

Una política forestal adequada ha de preveure la creació de llocs de treball estables i qualificats per a garantir la restauració d'espais degradats. Intersindical ha demanat un canvi radical de política forestal que implan-te una gestió sostenible de les nostres muntanyes, amb base científica i àmplia participació ciutadana, i que tracte els diferents paratges naturals valencians com a valuosos ecosistemes que cal conservar amb tota la riquesa i integritat.

