

EDITORIAL

Tornem després d'un llarg silenci. Si els nostres arxius no ens enganyen, ja fa més d'un any que no publiquem un exemplar d'OkupaCCiOÓ. Tot i que no ha estat, certament, un any de silenci. 2005 va ser un any marcat per un gran esforç de la nostra Secció en engegar una gran mobilització cara als companys i companyes i cara a la direcció per aconseguir la nostra gran fita: adequar la classificació professional. També va ser un any electoral. La comunicació va ser intensiva, de fet.

També ha estat un temps per fer germinar i començar a elaborar una altra eina que creiem que ha de ser de gran utilitat com a suport de la nostra activitat –la vostra-. Es tracta del web propi de la Secció, que us presentem en aquest número. Creiem que ha de ser útil quant pot resultar un mitjà còmode, àgil i accessible perquè els companys i companyes –vosaltres- tinguin informació precisa del que fem o hem fet. Perquè el gran avantatge del web és la possibilitat de facilitar un accés històric a documents i publicacions anteriors que ens permetin a tots fer una mica d'història.

Per altra banda, ha de ser també una eina d'intercanvi que us permeti comunicar-vos amb tots els que treballem directament en la Secció de CCOO de Treball i Indústria.

Però ha estat també un any per reflexionar i replantejar la utilitat de la nostra revista OkupaCCiOÓ dins de l'activitat sindical que com a Secció és el nostre eix, en realitat la nostra mateixa raó de ser. Dins d'això, d'aquesta revista aspira a ser un vehicle que expressi una certa capacitat de reflexió i aprofundiment en les tasques i problemes que ens afecten en el dia i dia com a treballadors/ores de l'Administració, del nostre Departament sobretot. Un vehicle que no substitueixi els comunicats i notes puntuals sobre la nostra activitat, sinó que proposi un cert distanciament, una mena de reconsideració des de l'anàlisi i, per què no?, la comparació amb realitats diferents que ajudin a veure els problemes i les actuacions amb una perspectiva crítica.

Us presentem un primer intent. Vosaltres jutjareu.

Sumari

Editorial	1
Neix la nostra web	1,12
Quo vadis SOC	2,3
La formació interna, serveix...	4,5
Tots sota sospita	5
Què significa participar?	6
El territorio sindical	7,8
El discurs estràbic del pensamiento neoliberal	9,11
Columnes	10
Bústi@	11

NEIX LA NOSTRA WEB



Coincidint amb la sortida d'aquesta edició d'OkupaCCiOÓ, ja podeu consultar la web pròpia de la nostra Secció Sindical, dins de la web del Sector de Generalitat de CCOO.

Més informació a la pag. 12.

QUO VADIS SOC

Ei SOC, fill originari del Pacte per l'Ocupació de Catalunya de 1998, gestat en l'etapa tardo-corvengent, amb data de naixement de 12 de juliol de 2002, va ser adoptat a edat primerenca pel tripartit (bé, en realitat i en l'àmbit de Treball i Indústria, per un partit tripartit en si mateix), quan encara no havia començat a caminar. Com és fàcil d'imaginar, els projectes de futur que havien pensat per al SOC els seus **pares biològics** no coincideixen en absolut amb els projectes que han determinat els **pares adoptius**.

En el cas del SOC, el canvi de govern haurà de significar, sobre el paper (ara per ara, sobre papers amagats: "la informació es poder, la desinformació es joder"), un canvi estructural de la gestió de les polítiques d'ocupació, amb una major territorialització dels òrgans de gestió i un traspàs important de funcions i competències des de l'Administració pública cap a consorcis territorials. Una proposta descentralitzadora i desconcentradora que comporta riscos: el **buidat de competències de l'Administració pública** i de la consegüent reducció de la seva capacitat de control; i la possible deshomogeneïtzació del servei ofertat a l'usuari. Per evitar aquests riscos s'ha de fer una aposta seriosa per una gestió pública de qualitat, que traduït vol dir: amb pressupost.

Després de més de dos anys de govern, però, tot just s'han aprovat els estatuts de creació del Consorci de l'Hospitalet de Llobregat i del Consorci del Vallès Occidental, i està previst que al llarg del 2006 s'acabin de definir en el territori la resta de consorcis. Mentre tant, a dins del SOC, els trasllats de centres de treball, el tràfec amunt i avall de tasques i funcions entre diferents unitats, els moviments de personal, els canvis de directius (sense comptar que alguns en són i altres hi figuren), la manca de planificació, de formació i d'informació, la precipitació i la inestabilitat de les directrius, està generant un **desgavell organitzatiu i una confusió** important entre els treballadors i treballadores. Aquesta és una realitat palpable.

Mentre tant, **la direcció del SOC no afronta el grans objectius** que ella mateixa havia marcat per a l'organisme: la centralitat i reforçament de les OTG dins del nou disseny territorial, l'establiment dels CIFO com a centres de referència, la creació de 292 places de tècnics per a l'atenció personalitzada de la demanda i l'oferta laboral... La gran pregunta (i preocupació) del personal del SOC és com es farà l'encaix d'aquest model de creació de consorcis amb el paper preeminent de l'Administració

Continua a la pàg. següent



www.ccoo.cat

comissió obrera nacional de Catalunya

Sector Generalitat

federació de serveis i administracions públiques de Catalunya

**Secció Sindical de Treball i Indústria
Territoris**

C/ Joan Maragall, 35 5è 17001 - Girona

C/ Ramón y Cajal, 52 1r 43005 - Tarragona

Avgda. de Blondel, 35 7è 25002 - Lleida

Via Laietana 16, 4rt - 08003

Barcelona

Tel. 93 481 27 73

Fax. 93 481 28 78

gene@conc.es

cco0.dti@gencat.net

genegirona@conc.es

genetarragona@conc.es

fsap_lleida@conc.es

pública en la gestió de les polítiques d'ocupació, i quina serà la repercussió sobre la plantilla. No hi ha resposta. Més clar: **no hi ha voluntat de resposta.**

Serà perquè l'edat mitjana de les persones que formem la plantilla d'aquest organisme és prou elevada com per haver viscut diversos cicles polítics, serà pels anys que portem de navegació entre "polítiques d'ocupació" sense un rumb definit (ja portem uns quants canvis de models, amb el cost econòmic i social que això suposa), serà perquè hem vist passar directius-tecnoburòcrates de tots els colors i condicions (alguns, fins i tot, repetits), serà pel que serà, però el cas és que, tristament, la perspectiva històrica, professional i personal, viscuda en el SOC ens porta cap a **una desconfiança cada dia més gran.**

No sabem quina entitat col·laboradora va donar el certificat d' idoneïtat als pares adoptius del SOC, però -sense acritud- haurem de demanar la retirada de la seva pàtria potestat.



Balanç desigual en el compliment de l'Acord estratègic

La manca de coordinació del Govern i la poca implicació de la patronal marquen el primer any

Està en marxa el procés d'elaboració del Pla general d'ocupació de Catalunya, en què CCOO participa intensament. Encara que, d'una manera lenta, s'està produint la descentralització del Servei d'Ocupació de Catalunya i ja s'ha iniciat la programació d'accions ocupacionals al llarg de l'any 2006. Resta pendent de definició el protocol d'actuació que garanteixi la transparència i la no-discriminació en els processos de recol·locació de persones que perden la feina; també està pendent el sistema d'avaluació, el Pla de qualitat integral de les polítiques actives i la reforma de l'Observatori del Mercat de Treball. El que sí s'ha creat és la Comissió d'Immigració, on es treballa a bon ritme.

Constatem des de CCOO l'endarreriment d'un bloc de mesures i instruments que es desprenen del Consell Català de Relacions Laborals, en el qual manca el desenvolupament reglamentari. Aquestes mesures han de comportar un avenç vers un marc de relacions laborals de Catalunya en temes com ara els convenis col·lectius, la salut laboral, la igualtat, la contractació, o la Inspecció de Treball. La negociació d'una normativa sobre la subcontractació en l'Administració catalana va molt lenta i, pel que fa a la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar, la Generalitat està fent propostes en aquest sentit per mirar de consensuar un document; però des de Foment del Treball s'hi posen molts obstacles. Una cosa similar passa amb l'aprovació d'un necessari Pla de prevenció de riscos laborals, que comportaria la implicació del Departament de Salut.

Aquest Pla tindria un calendari, uns objectius i uns indicadors per exercir les funcions de vigilància i per enfocar de manera diferent les responsabilitats en aquest tema.

Lluita Obrera

SOCORS

DARD



LA FORMACIÓ INTERNA, SERVEIX PER ALGUNA COSA?

Si fem aquesta pregunta a qualsevol persona que actualment treballi a l'Administració, és molt probable que entre les respostes obtingudes hi hagi les següents:

- Sí, per desenvolupar millor les tasques corresponents al meu lloc de treball
- Sí, per promocionar
- Sí, per participar en els concursos de trasllats
- Sí, per trencar la rutina de la feina
- No, és una pèrdua de temps

No cal ser expert en formació per haver sentit aquests raonaments en algun moment.

Els que no disposem de capacitat normativa per decidir en aquesta matèria no tenim dades sobre els percentatges de treballadors/es de l'Administració que donarien unes o altres respostes (o més d'una), perquè si s'ha fet un estudi en aquest sentit no se'ns han facilitat els resultats. Però sí tenim una informació que prové de fonts diverses i que tot i que no te validesa formal, sí està basat en una eina tan important d'avaluació com és l'observació i l'intercanvi de parers amb una gran quantitat de treballadors i treballadores, a banda de la pròpia experiència en la negociació sobre aquestes qüestions. Atesos els instruments organitzatius en què es basa la nostra Administració Pública, la formació adquirida és un valor de gran importància en el desenvolupament de la carrera professional i de la mobilitat del personal. Per tant, és ben conegut per tots els que es dediquen al tema, que una de les motivacions de pes per a un gran número de treballadors/es alhora de triar la seva formació té a veure amb aquests objectius. Però també és cert que els treballadors/es públics manifesten una i altra

vegada que **volen** dominar les habilitats necessàries per desenvolupar les tasques corresponents al seu lloc de treball, desig molt comprensible si es té en compte l'angoixa que representa per a qualsevol ésser humà afrontar tasques per a les quals no s'està preparat. Si preguntéssim als empleats/des públics amb quins mètodes van afrontar les dificultats que comporta el desenvolupament de la seva feina, des del primer dia de la seva relació laboral, la resposta apuntaria, majoritàriament, a l'aprenentatge per imitació (companys/es que presten ajut), l'aprenentatge autodidàctic, l'aprenentatge a partir de l'experiència, etc. Difícilment trobarem personal que hagi afrontat el seu primer dia de feina a l'Administració amb una formació adequada **específicament** al seu lloc de treball (tot i parlar de llocs anomenats base i de cossos generals, cada tasca requereix

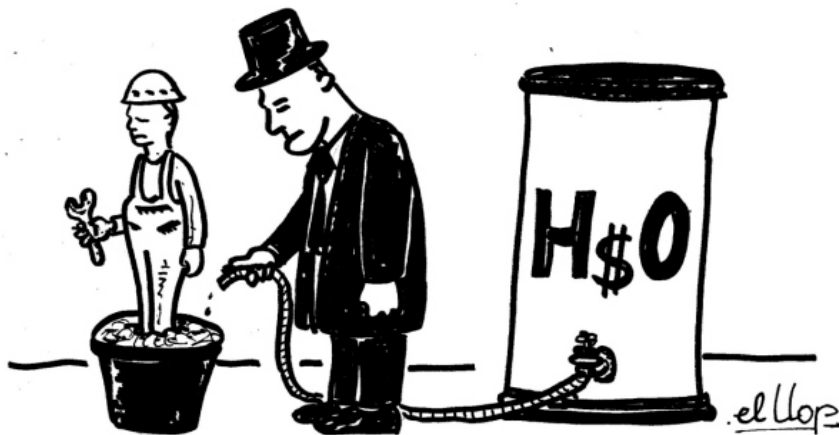
unes habilitats per a les quals cal un entrenament específic).

La imitació, l'experiència, etc., són sistemes informals, no només vàlids, sinó desitjables per adquirir i perfeccionar habilitats. Però no haurien de constituir l'únic suport de la

persona. Tampoc al llarg del temps, durant l'ocupació del seu lloc de treball, hi ha moltes ocasions d'assolir, mitjançant la formació interna (ens referim ara a la seva forma més coneguda: els cursos) habilitats, coneixements, veritables eines de reciclatge per donar el rendiment que exigeix.

Reflexionem doncs sobre les principals idees expressades fins aquí:

-En el funcionament habitual de la nostra Administració, la formació interna proporciona oportunitats per a la mobilitat i la promoció professional



-Tot i que el personal manifesta el seu interès en formar-se pel lloc de treball, en general aquest aprenentatge, bàsicament i de forma continuada recau sobre altres mètodes no formalitzats que sorgeixen de forma espontània i que, per tant, no depenen de cap planificació específica, de la tasca formativa de l'organització.

Si aquestes conclusions són certes (només cal acostar-se amb curiositat sana a les converses "extra oficials") la motivació bàsica per accedir a la formació programada (és a dir activitats formatives en forma de cursos, jornades, seminaris...) seria la possibilitat de millorar la carrera professional. Altres possibles motivacions, provocades per la dinàmica del sistema, podrien ser: evasió d'una feina "estressant" o monòtona, interès personal, al marge de l'aplicació a la feina, en els continguts del curs, etc.

Però, en quin percentatge es marcaria la primera opció de l'hipotètic qüestionari plantejat al principi d'aquesta argumentació? En quin percentatge es contestaria que la programació habitual dels plans formatius **realment** contribueix a assumir les dificultats del lloc de treball, tant a l'inici com al llarg del temps? Si el percentatge és baix o molt baix, la participació en les accions formatives programades no només no serveix per assolir el seus objectius, sinó que produeix rebuig i frustració.

I aquí arribem a l'altre aspecte que els teòrics de la formació situen com a base de l'aprenentatge: ha de produir un canvi en la persona. Tot allò que es planteja amb uns objectius determinats i es revela després incapaç d'assolir-los, genera frustració. Per tant, una de les funcions bàsiques de la formació interna, que és el desenvolupament professional i **personal** com a mitjà per l'assoliment dels objectius organitzacionals perilla des del moment en que no produeix el canvi desitjat.

Si de veritat s'assumeix que la formació forma part de la política de l'organització com una unitat més que participa de la seva estratègia (una més, no se li pot atribuir alhora la responsabilitat total, tant dels èxits com dels fracassos de l'organització, com s'acostuma a fer) urgeix reflexionar sobre aquestes qüestions. Cal avaluar no només l'impacte que la formació té en la vida professional dels alumnes (en aquest sentit, encara que insuficient, hi ha una feina feta) sinó també la pròpia programació, per analitzar si veritablement respon als objectius plantejats. I és aquí on no es troben experiències importants en el sentit d'implantar mètodes avaluatius que permetin impedir que tota o una bona part d'una programació sigui inútil, amb la consegüent pèrdua per a la pròpia organització i, en darrer terme, pel ciutadà que rep el servei públic.

TOTS SOTA SOSPITA

En un article periodístic (EL PAÍS, 10 de març de 2006), l'escriptor Félix de Azúa posa en boca d'un alt càrrec de la Generalitat tripartita un comentari sobre les enormes dificultats per tirar endavant projectes, [ja que] dels 140.000 funcionaris (sic) amb què compta, 130.000 els ha posat allí Convergència. D'ells, a més, sembla que són incalculables el que tenen llaços familiars amb Jordi Pujol. Realment, sabíem que l'expresident era prolífic, però no havíem arribat a les dimensions incalculables.

Tot i que el Sr. de Azúa admet a continuació que pot haver exageració en aquests càlculs, no dubta als seus propis comentaris posteriors a prendre la part, per mínima que sigui, pel tot. No dubta, en definitiva, de la part fonamental de l'afirmació, i s'alinea així amb una visió que pot contribuir a explicar-nos als empleats públics que desitgem exercir amb diligència el nostre servei al públic per què aquest govern és tan contrari a la nostra participació en l'endegament i la gestió dels projectes. Prefereix, així, encarregar-ne el disseny i fins i tot el seguiment de l'execució, a assessories i consultores externes, pagant un bon preu, no cal dir-ho.

Al marge del representatiu que pot ser que el Sr. De Azúa, que és propulsor de la plataforma per a un nou partit, preocupa el que pugui tenir de sintonia amb l'actual govern de la Generalitat. Una actitud coherent amb l'opinió que formula al mateix article, segons la qual només caben dues opcions personals quant a la gestió dels conflictes: o mitjançant les pròpies forces i amb responsabilitat assumida, o deixant que a un li dictin el que ha de fer. Aparentment, doncs, no hi cap la gestió col·lectiva dels problemes socials a través del lliure debat que condueix a les decisions compartides. És a dir, el govern de les majories, que sempre que es pot vehicular lliurement, constitueix l'essència de la democràcia. El contrari, la preferència per les decisions d'un conjunt de privilegiats (pel seu llinatge, pels seus diners, pels seus mèrits, per qualsevol que sigui la seva adscripció a un grup dominant) és un sistema de govern que es pot definir de moltes maneres (aristocràcia, plutocràcia, meritocràcia, tecnocràcia, etc), però mai com a democràcia.

Eduard López

QUÈ SIGNIFICA PARTICIPAR?

El terme “participació”, en l'àmbit públic, ens resulta familiar. El sentim sobretot en boca de polítics –fins i tot hi ha una direcció general al Departament de Relacions Institucionals i **participació** que es diu “Participació ciutadana”- i el trobem sovint relacionat amb conceptes com democràcia o reivindicació. Però què significa aquesta paraula?

El diccionari la defineix com “acció de participar o de tenir part”, “compartir”, “rebre una part d'alguna cosa”. Els polítics professionals que prediquen les bondats de la participació ciutadana, realment volen que els ciutadans intervinguin en aquest sentit en les seves decisions?

Prenem com exemple l'actuació d'aquest Departament, sense oblidar que és conseqüència de la política de Funció Pública a tots els Departaments i, per tant, derivada de les línies de govern del tripartit (per no mencionar els governs conservadors, que ni tan sols tenen gaire necessitat d'emparar-se en cap “maquillatge democràtic”): com s'entén aquí la participació dels treballadors/es en allò que els afecta? Amb l'assistència dels seus representants – en el millor dels casos i si no queda més remei que donar explicacions- a sessions informatives on aquests podran fer les objeccions que considerin oportunes i que seran preses o no en consideració a criteri discrecional de la direcció. Aquesta manera d'entendre la participació té les seves arrels en una concepció de l'empresa absolutista i patriarcal, anterior a la conquesta per part dels assalariats del dret a negociar les seves condicions de treball (constitucionalització de l'empresa). La visió de l'empresa, en aquest cas l'Administració, com una unitat productiva on el patró és l'autoritat legítima i

indiscutible prové del vell model feudal, que es regeix pel domini senyorial (1).

Les progressives conquestes obreres han anat encabint aquest poder il·limitat en una estructura normativa que atorga als assalariats/des la capacitat de “participar”, de prendre part en les decisions que els afecten, no d'assistir com a convidats de pedra més o menys aquiescents amb les actuacions de l'empresa.

En aquests moments en què aquesta tradició reivindicativa sembla, si no mensuspreada, sí oblidada pels estaments governants, és més important que mai que els treballadors i treballadores posem de relleu el dret que tenim a “participar”, a prendre part, a compartir, a exercir el dret de la decisió, no cada quatre anys, sinó dia a dia. I és important també que demostrem que no cal un grup d'experts que, des de la seva saviesa científica, ens orientin i dirigeixin cap allò que **ells** consideren que ens farà bé, sinó que **nosaltres** mateixos, des de la nostra majoria d'edat, aprenguem a decidir, moment a moment, a partir de la nostra experiència participativa, què és allò que ens fa bé com a conjunt.

No ens podem permetre el luxe de deixar en mans alienes el que ens pertoca a nosaltres.

Elisa Valmaseda

1. Un exemple recent d'aquesta concepció de l'empresa l'hem pogut veure en els fets que es van fer públics en relació a l'exigència a empleats públics, per part de membres del Govern d'Esquerra Republicana, de fer aportacions econòmiques com a condició per mantenir el seu lloc de treball, fets sobre els que CCOO ha demanat al Govern les oportunes explicacions i responsabilitats i molt ben analitzats en un escrit difós pels companys de CATAC



EL TERRITORIO SINDICAL

El sindicalismo nunca ha ido más allá de ser una herramienta para la defensa de los intereses de los trabajadores, y éstos nunca se han propuesto mediante ellos mucho más que mejorar o mantener su situación frente al capital.

Hubo un tiempo en que las *vanguardias* obreras pensaron en el sindicato como herramienta de transformación de la sociedad, como palanca para decantar determinadas situaciones de las relaciones de producción hacia coyunturas más favorables a lo que se llamó los intereses de clase.

Tras la caída de la centralidad obrera, tras la derrota del obrero masa mediante los movimientos de deslocalización del capital auspiciados por el triunfo de las tecnologías de la información, el papel de los sindicatos no podía ser otro que el de la reproducción de su propia estructura en una componenda con el capital que necesitaba estas organizaciones para legitimar la arbitrariedad de su dominio en una sociedad de presupuestos "democráticos".

Hoy, en España por ejemplo, las organizaciones sindicales dependen para su subsistencia de la participación que el Estado (que es ya uno con el capital) tiene a bien concederles en sus planes de *modernización* de las estructuras de dominio. Entonces. **¿Qué hacemos hoy en un sindicato?** Veamos: El conflicto político, en nuestro país, pasó de la fábrica al territorio desde, por lo menos, los días de la reconversión industrial. Los trabajadores, a pesar de que la relación capital/trabajo sigue siendo central en las llamadas relaciones de producción, hemos perdido la fuerza que nos confería la centralidad obrera en su articulación de un *nosotros*, lo que unido al predominio del trabajo cognitivo e inmaterial y a la caída de los regímenes del Este, ha dejado al descubierto que ni las antiguas aspiraciones a mejorar la calidad de vida dentro del sistema, ni las que nos movían a transformar la realidad mediante el cambio revolucionario, pueden sostenerse.

No hay ningún relato que pueda hacernos creer que otro mundo es posible.

¿Qué podemos hacer en esta situación que ya ni tan siquiera puede llamarse coyuntural, puesto que la salida de ella no es posible a corto ni medio plazo?

No hay nada que hacer.

Nada que hacer desde el puesto de trabajo para la transformación revolucionaria de la sociedad y nada que hacer para que la inteligencia general de los trabajadores sea escuchada en las tareas de gestión

del capital de manera que tiendan a hacerse más humanas y soportables.

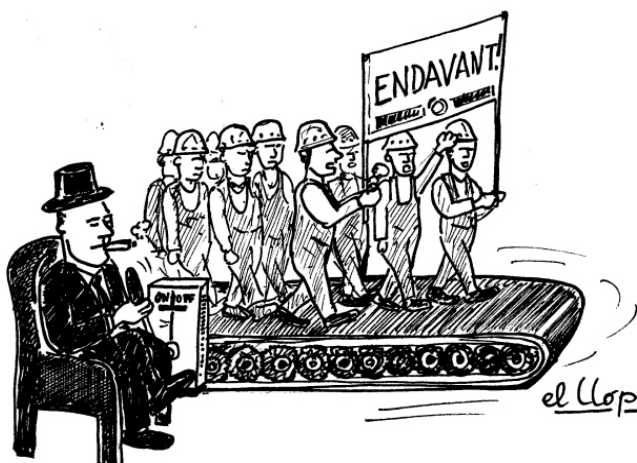
Nada que hacer porque vivimos en una sociedad postpolítica en la que la realidad, es decir aquello de lo que puede hablarse y aquello de lo que se habla, susceptible de transformarse en dinero, es una realidad despolitizadora.

Todos los esfuerzos del capital en los últimos tiempos, van dirigidos al control del territorio donde ya lo único que circula libremente son las mercancías. La única salida que nos dejan es la de, como en Matrix, inventar una realidad-otra, una realidad más compuesta de gestos que de palabras y cuya cotización en el mercado es casi nula. Sin embargo el gran temor de los administradores del capital es que esa realidad-otra puede surgir en cualquier parte y en cualquier momento. Es imprevisible, como el ladrón en la noche porque cuando todo el espacio está negado a la socialización espontánea de la gente, la vida puede agujerear la realidad.

Aquellas tecnologías que permitieron el desmantelamiento del nosotros que constituía una determinada composición de la clase obrera en los distintos momentos de su historia, pueden ahora construir redes invisibles que afloran en lo social en formas de *botellón*, en forma de protesta callejera capaz de derrocar un gobierno atrapado en su mentira, o en forma de una orgía

de incendios de coches u otros símbolos del proceso de alienación y filtro del capital llevados a cabo por seres sin esperanza unidos en red ocasional a un nosotros acaso aún por inventar.

Las leyes, ordenanzas y/o las normativas sobre civismo forman parte de esa red preventiva de la que necesita dotarse un Estado paranoico que habita constantemente la guerra para atemorizar y justificar su miedo a la libertad. Así existe una red a la que uno debe de estar conectado si no quiere morir socialmente. Las identidades se forman según los grados de adaptación a la red de alimentación del capital y por la potencialidad de posibilidades que para esa conexión hayan sido capaces de dotarse nuestras biografías; saberes, habilidades, competencias etc. Es decir, las identidades, dependen del grado de sentido que pueden entregar, del valor que pueden añadir a ese centro inexistente y, a la vez, todopoderoso llamado Capital o Estado.



Continúa a la pàg. següent

Somos una sociedad derrotada, una sociedad de seres solitarios, una no-sociedad obediente a las consignas, y sin embargo el poder sigue inquieto, a la defensiva, necesita ver en sus súbditos alguna forma de cohesión social controlable, identificable y pasa a normativizarlo todo en nombre del bienestar ciudadano. El poder necesita que nos movilizemos a sus consignas. Últimamente han decidido normativizar el uso del espacio público como si existiera, como si cualquier intervención en él no fuera ya ilegal hace tiempo; aun así han conseguido ponernos de acuerdo en que puesto que el negocio todo está perdido y no hay más remedio que tragar, pues por lo menos no queremos oler a orín en el portal de casa tras la tortura del despertador. Este es el único consenso con que consiguen una movilización de las voluntades frente a una sociedad muerta.

- Pero entonces ¿qué podemos hacer desde un sindicato hoy?.

- Espera.

Las necesidades de cohesión social y movilización total de la sociedad que el Estado requiere para su tranquilidad es cogestionada por los líderes sindicales convertidos en mediadores. Estos líderes se añaden a las discusiones culturales diseñadas por la ingeniería del control, una de cuyas estrategias más conocidas es la de separar las *problemáticas sociales* por sectores, las mujeres maltratadas, los inmigrantes, los accidentes laborales, el fracaso escolar, etc. con la intención de que las ciencias sociales que han detectado la antinomia (sociólogos, psicólogos, etc) puedan proponer su parchecito curativo para cada una. Son también estos mediadores los que trabajan codo con codo con los departamentos de recursos humanos para justificar tal o cual reorganización del proceso productivo en nombre de salvar no sé que sacrosanta competitividad económica. Son los mismos que colaboran en la culpabilización de los trabajadores en paro mediante la alimentación de ideologías que les responsabilizan de la obsolescencia de sus competencias, animándolos a prepararse constantemente para el mejor funcionamiento de esa maquina movilizadora que niega toda creatividad que no este a su servicio.

Si todas estas funciones de modernización del aparato de dominio, son hoy tareas gestionadas por el sindicalismo, ¿cómo podremos utilizar la institución que sustenta tamaña reproducción de la muerte de manera liberadora para los trabajadores?

Veamos, amigo. Te invito a inventar una realidad. Te invito a ir al límite, a ponerte en juego. Te invito a vivir una vida que no sea prestada, a alejarte de una existencia consentida, tolerada. Te invito a hacer una apuesta sin esperanza, a gozar del placer de perder el miedo.

Si no hay nada que hacer, una infinitud de posibilidades de proyección se abren para la acción y casi cualquier cosa es posible. La página Web que presentamos puede ser un anónimo modo de contarnos las diferentes maneras como soportamos el dolor y las estrategias que utilizamos para esquivarlo.

Si la realidad es despolitizadora cualquier expresión de vida puede convertirse en acción política. Hasta una organización institucional es susceptible de aportar herramientas para la liberación si la utilizamos sin miedo ni hipocresía. No de manera suicida pero si dispuestos al harakiri.

Si el conflicto se ha desplazado de la empresa al territorio, llevemos el territorio a la empresa. Utilicemos el sindicato para construir una red invisible y apostemos por no dejarnos morir en la placida aceptación del miedo en nuestra pequeña seguridad funcional. Digamos que es mentira todo aquello que es mentira y no permitamos que la gestión de lo público se convierta en simple administración de muerte. El territorio hoy es virtual, hagámoslo entrar en la empresa. Que aparezca o estalle cuando menos lo esperen.

Si hemos de desocupar las instituciones, hagámoslo por el camino del ostracismo, hagámoslas nuestras plenamente, no nos resignemos a una crítica protegida de la mirada de los mediadores. Convirtámonos en un problema para la reproducción de lo mismo. Que el silencio anónimo de nuestros gritos ahogados incomode a los oportunistas.

No se trata de cambiar el mundo a lo que os invito, sino de transformar nuestra realidad, de acceder a una vida vivida.

Si luchas estás perdido, pero si no luchas estás muerto.

Miguel Ángel Lapuyade

EL DISCURRIR ESTRÁBICO DEL PENSAMIENTO NEOLIBERAL

Algo cojo debe andar el Proyecto de ley de seguridad industrial presentado por el Govern al Parlament, cuando "el poder" necesita la ayuda (dos artículos de opinión) de "un intelectual orgánico" como Antón Costas - permítaseme la licencia de utilizar un concepto *gramsciano* - para dar la réplica a la lucha de los empleados públicos contra el proyecto de ley citado. El Sr. Costas, tras describir un paisaje político propio de una república bananera, sostiene que la única solución posible frente al funcionamiento corrupto de la contratación pública y en especial del sistema concesional, sea la liberalización de los servicios públicos, en el caso que nos ocupa los de control de la seguridad industrial y la ITV, no la obra pública y el urbanismo en que se centra el discurrir estrábico del articulista. Creo que con la medicina que propone, el libre mercado, se obtendría el mismo resultado que pretende atajar, acabando por matar al paciente. Nuestra Constitución, en su artículo 1, define

a España como un estado social y democrático de derecho y proclama en su artículo 103 "que la Administración sirve con objetividad los intereses generales con pleno sometimiento a la ley y el derecho" estableciendo como garantía la posibilidad del control jurisdiccional de los actos que ha de evitar y corrige la arbitrariedad administrativa.

Igualmente es oportuno aclarar que el Sr. Costas confunde un concepto tan elemental como el la discrecionalidad administrativa con la arbitrariedad. Un acto administrativo discrecional es aquel que dicta la Administración, dentro de un procedimiento (que contiene unos elementos reglados) teniendo en cuenta unos criterios y principios prefijados en el ordenamiento jurídico, teniendo la facultad de elegir unos elementos y descartando otros, y debiendo observar en tal elección unos principios constitucionales como los citados del artículo 103. Si la Administración no tiene en cuenta estos criterios, incurre en desviación de poder y, por tanto, en arbitrariedad administrativa, situación ante la cual los

ciudadanos y empresas pueden acudir a los Tribunales para que revise tal decisión.

Todo ello ha permitido al Conseller de Treball i Industria dictar la suspensión de las prórrogas de las concesiones de ITV, acordadas por el Gobierno de CiU en plena campaña preelectoral. Es de justicia mencionar que el recurso contencioso administrativo contra las prórrogas no lo interpuso en su momento el PSC, sino otro partido político miembro del Gobierno Tripartito.

Sin embargo, lo más significativo de su artículo es que con su apología de las virtudes del mercado, pretenda eludir el debate sobre dos cuestiones fundamentales: una primera basada en los beneficios y desventajas, para la ciudadanía y el bien público a proteger la seguridad, del paso de un sistema concesional a una liberalización de un servicio público, que dejará de serlo, como el de la ITV y la seguridad industrial a través de un sistema de autorización previa que nos propone la Conselleria de Treball i Industria. Una segunda cuestión obviada es el plantear los beneficios o desventajas (rebaja en el coste y/o mejora de la calidad, incrementos de los ingresos públicos, p.e.) que supondría para la Administración y la ciudadanía la gestión directa

de estos servicios por parte la Administración (intuyo aquí que nos enfrentaríamos ante un tabú de origen neoliberal y no freudiano).

Una alternativa posible descartada por mi ilustre adversario, que parece desconocer la abundante literatura especializada en defensa o protección del consumidor que refiere la pérdida de calidad gradual de la inspección, control y vigilancia existente en el mercado de servicios públicos citados desde que han dejado de ser ejercidos de forma directa por la Administración y han pasado a serlo de forma indirecta por empresas concesionarias. La causa no es otra que la siguiente: en el mercado, concesional o no, rige el principio de eficiencia y máximo beneficio empresarial por encima del de calidad, que comporta una realidad laboral de alta precariedad y bajos costos laborales de la plantilla que trabaja en el sector, lo que se traduce en un alto grado de rotación de la misma, impidiendo alcanzar el grado de especialización necesario que exige el servicio que



Continua a la pàg. 11

EN MI OFICINA - Julio Quintero

En mi oficina, que es una oficina pública, conviven dos oficinas. No me refiero al hecho obvio y general de que empleados –públicos- y público –privado- transiten en áreas opuestas y separadas por líneas imaginarias bien definidas –a menudo más consistentes que los mostradores y tabiques-. Me refiero a que coexisten en el mismo espacio la oficina del paro y la oficina de empleo. Y aquí no me refiero a que convivan dos administraciones distintas, con competencias parcialmente coincidentes, o incluso, tal vez, dos naciones.

Me refiero a que el público, la gente que dota de sentido nuestro trabajo público, mayoritariamente denomina a nuestra oficina la del paro. Nosotros, los empleados públicos, al menos los que servimos al Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma, de pongamos, la nación sin Estado, nos vemos en la obligación de denominarnos oficina de empleo, o de *treball*.

A vueltas con la batalla sobre términos como nación en el debate de la autonomía, el debate que para tantos es el del estatuto y para muchos, no nos engañemos, es el de los catalanes, reparamos en lo poco que representamos como servicio público. Al lado del alud de páginas y los ríos vertidos en torno a nación, nacionalidad y preámbulos, somos una hormiga, una pequeña herramienta que ni tan siquiera ha tenido relevancia como moneda fragmentaria de cambio si la comparamos, pongamos, con un aeropuerto internacional.

La gente, el público que convive con nosotros, empleados de un servicio de empleo, probablemente está tan ajena a un debate como al otro. Esa gente acude a nosotros para recaudar el subsidio de desempleo, del paro, que honestamente cuantifica en su precario plan de vida sin cuenta de ahorro, porque hace mucho que se olvidó, tuvo que olvidarse, de esa modesta virtud de las honestas familias de la honesta clase media. Esa gente que entra y sale en el precario mercado de trabajo negro o sumergido, puede calificarlo de muchas maneras, pero difícilmente le atribuirá una cualidad nacional.

Me da que la nación la llevan consigo, no obstante, en su precariedad diaria. La nación se refiere a la infancia, dijo alguien. Y la infancia la arrastra uno con sus edades acumuladas. Se pega a identidades superpuestas como capas de cebolla: el niño, el novio, el padre de familia, el parado, el subempleado, el colocado.

Si el debate del mercado de trabajo está en la esfera de lo político, y el parado lleva su nación dentro, también habrá que integrar el debate de la nación en la construcción política del estado autonómico, federal o confederal o supranacional.

Porque, de este lado del Servicio, uno intuye que la construcción de lo colectivo pasa por integrar muchas identidades y, a lo mejor, derribar muchas líneas imaginarias.

LA PUNTA D'AGULLA – Franz Appa

El paper dels sindicats en el món de l'economia global, ja se sap, està en continu qüestionament. Alguns, de fet, sostenen que ja fa anys que han deixat de jugar el seu paper de catalitzador i dinamitzador de les reivindicacions de la classe treballadora, per a ser uns mers òrgans cogestors del capitalisme desenfrenat. Altres opinen que ja no queda classe treballadora per dinamitzar. Asseveració si més no arriscada, quan un repassa les condicions de treball i remuneració d'un/a obrer/a de la Xina postcomunista o en vies de sortir del comunisme cap a una economia de mercat, o quin sigui el procés en què es troba immers l'anomenat gegant asiàtic. I és que, de tan gegantí, ens desborda. Potser ens cal algun del predars diagnosticadors de la fi de la lluita de classes per elaborar el diagnòstic clar i senzill de quina és la fase de maduració de la societat xinesa en el procés mundial de desproletarització que fa anys ens anuncien com la bona nova del catecisme neoliberal.

De fet, molt probablement, la fi de la classe obrera sigui en realitat la fi de la lluita obrera, o, en altres termes, la superació de la lluita de classes no sigui altra cosa que la derrota del moviment obrer. Potser, fins i tot, podríem avançar que una de les seves causes –no l'única, sens dubte- és la desaparició d'una de les parts contrincants a la Guerra Freda que va donar sentit a l'imperialisme bèl·lic bipolar de després de la II Guerra Mundial. Desaparició que s'ha apressat a ser coberta, com si es tractés d'un partit de futbol en què un dels jugadors es lesiona, per un nou enemic sota una nova pancarta, la del xoc de les civilitzacions –i la seva alternativa socialdemòcrata, el rostre amable del nostre sistema, que és l'aliança de les civilitzacions-. Però examinem algun cas concret per veure si en veritat els sindicats ja no tenen cap raó d'existir, si han quedat ancorats en un passat feliçment o infeliçment superat. Wal-Mart és avui un gegant de la distribució, una cadena que no para de créixer des dels seus orígens de botiga típica del típic Mig-Oest nord-americà a primers dels seixanta del passat segle. Avui té gairebé 4.000 hipermercats als Estats Units. La seva divisa: crear ocupació no pas per a simples empleats, sinó per a *associats* que brinden les seves hores per a *col·laborar* en el subministrament de mercaderies i proporcionar els preus millors per als consumidors. Natural, oi? Tan meravellosa, l'empresa, que, simplement, no necessita que els seus associats se sindicuin. De fet, si ho fan, els acomiaden.

I un es pregunta: per què? Si tan meravellós és el seu treball, en què molesten els sindicats? Quin mal fan? Potser la raó és que un empleat, perdó, un associat, cobra menys de quaranta dòlars diaris, mentre el seu director general, que diu estimar-los tant que els protegeix dels nefastos sindicats, cobra 2.000 dòlars... per cada dòlar que cobren ells, o sigui, més de 27 milions de dòlars l'any.

És clar que un *associat* nord-americà por sentir-se afortunat. Un col·lega seu xinès que fabrica perquè ell vengui productes a bon preu cobra menys de 3 dòlars diaris. No és estrany que Wal-Mart plantegi avui créixer en el mercat del gegant asiàtic, amb previsions de contractar 150.000 empleats –associats, suposem, en mandarí- en cinc anys. Amb *associacions* com aquesta... qui necessita obrers? Qui ha de menester, doncs, els sindicats?



Encetem aquí una secció oberta a la vostra participació. Podeu trametre'ns les vostres aportacions al nostre correu electrònic. Us el recordem:

ccoo.dti@gencat.net

Companys i companyes,

Avui he estat llegint el diari AVUI al bareto i a là pàg. 15 em trobo amb un article que diu "les empreses no troben prou empleats per a 100 tipus d'oficis". Fins aquí res de nou ja que darrerament només fa que dir-se coses com aquesta.

Però quan comences a llegir la lletra menys gran, em trobo amb unes declaracions del nostre flamant director del SOC dient el següent: "són feines difícils de cobrir perquè la gent no té la formació suficient o, per altra banda, són uns treballs que requereixen uns compromisos que ja no assumeix la societat espanyola". Sabeu de quines feines o oficis, entre d'altres, estem parlant o parla aquest home? Fusters, electricistes i tècnics d'instal·lacions, -peons industrials....

O sigui, que una part dels espanyols o catalans, que estan aturats, són tontos i a més, no es poden comprometre en unes feines especialitzades com aquestes, i per això no es troba a ningú. Aquestes afirmacions que es fan de forma gratuïta em posen molt nerviós ja que m'agradaria saber que ha fet el nostre servei públic d'ocupació o el que s'anomena SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA que sembla ser que l'únic que fa és tenir un joguina informàtica que no acaba de solucionar els problemes.

M'agradaria saber d'una vegada QUÈ S'HA FET PER L'OCUPACIÓ DE FORMA ACTIVA, ja que si els aturats no tenen la formació adient per a determinades tasques, quin grau de responsabilitat té el Servei Públic? i llavors estem amb "lo de sempre": perquè no es fan més potents els centres públics que poden fer aquesta formació, és a dir, els CIFO? I per altra banda, de quins compromisos parlen? que passa que els aturats catalans ja no poden comprometre's en cap feina? que fort...

Ja m'agrada que vinguin immigrants i que la gent vingui a buscar-se i a millorar la seva vida, però sembla que aquí ja s'hagi tirat la tovallola respecte a moltes coses.

Xenxo

presta y el bien público a proteger: el pellejo de los ciudadanos siervos. Así, la tarea de inspección y control se convierte con demasiada frecuencia en pura rutina formalista, ante un equipo técnico que trabaja a destajo y con un sobrecarga asfixiante, que tan solo puede proceder a un chequeo superficial de instalaciones (ascensores, instalaciones de alta y baja tensión, agua, gas , electricidad y metrología entre otras) y vehículos.

Así pues, con sistema concesional o con liberalización, ciudadanos y empresas estaremos condenados por el Govern a contratar un servicio, mera prebenda o negocio para unas pocas empresas de tamaño hercúleo, con escasa utilidad pública y con tarifas parecidas a las actuales.

Utilizando los ejemplos de mi docto oponente, tendremos que comer yogures de escaso aporte nutricional, nos apetezcan o no , convengan o no a nuestra salud intestinal, porque el Govern nos los impone.

Beneficios del libre mercado ¿para quién?

Joaquim Dodero Curtani

(Extracte d'un article refusat per El País, que constitueix una resposta a un article publicat per Antón Costas a El País el dia 7 de març de 2006,)



PÓTEZ



NEIX LA NOSTRA WEB

CCOO
comissió obrera
nacional de catalunya

Secció Sindical de Treball i Indústria

¿ ESTAS MORT?

INFORMACIÓ

NEGOCIACIÓ: ESPEREM -ENCARA...

Des de la Secció de CC OO de Treball i Indústria continuem exigint un diàleg amb la direcció del SOC i del Departament sobre el futur de la plantilla. Impulsant, amb les altres seccions representades, l'acció de la Junta de Personal, o dirigint-nos directament a la direcció -creiem que sempre és millor sumar que restar inactius-, no oblidem el nostre compromís amb els nostres companys i companyes que exigeixen que se'ls reconegui el seu dret a la promoció professional.

MES INFORMACIÓ

EDITORIAL

2005 va ser un any marcat per un gran esforç de la nostra Secció en engegar una gran mobilització cara als companys i companyes i cara a la direcció per aconseguir la nostra gran fita: adequar la classificació professional. Recordarem que varem promoure, en primer lloc, una

CONTACTA'NS

ABUS D'AUTORITAT

El decret legislatiu 1 / 1997, al article 115, qualifica com faltas greus

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Dins de la web trobareu, a la nostra portada, l'editorial i l'última **InformacCCIÓO**, el nostre vehicle d'informació de més actualitat i urgència que usualment rebeu en el vostre propi correu electrònic. La pretensió és que la web permeti acollir un arxiu històric de totes les notes que anem traient. Igualment, la portada facilitarà l'accés ràpid a determinats temes que considerem d'actualitat. Per exemple, la promoció professional, l'abús d'autoritat...

I trobareu també la relació de les diferents seccions per on podreu navegar:

Finestrals, una secció que pretén reunir materials (articles, assaigs breus), no necessàriament estrictament del món del treball, on s'obri la perspectiva a altres visions que generin debat.

Formació, Salut laboral: les seccions especialitzades clàssiques en les publicacions d'aquest tipus.

Documents: un arxiu històric dels nostres materials d'acció sindical més elaborats.

OkupaCCIÓO: la web ens rep hospitalàriament.

Poti-Poti: un espai de participació i de consulta d'altres maneres d'afrontar la vida. Amb un racó per a la poesia.

Links: l'accés a webs amigues que ens vingui de gust recomanar.

Afiliats: un espai reservat als nostres afiliats, per mantenir els canals directes als quals afiliats i afiliades ja estan acostumats/ades.

Naturalment, tot està subjecte a la vostra acollida i serà revisat d'acord a les vostres opinions. **Contacta'ns** serà, probablement, l'apartat vital de la web, ja que serà l'eina mitjançant la qual podreu comunicar-vos directament als que fem i mantindrem aquesta web. La vostra web. Recordeu:

www.ccoo.generalitat.cat