

Sumario

- La plantilla del Personal Funcionario apenas se recupera tras el hachazo de Cospedal 2
- El alarmante envejecimiento de las plantillas 3
- Decreto de provisión y concurso de traslados 4
- La Carrera Profesional: preparadas, listos...ya! 5
- Programa Acción Social y complemento 100% I.T. 6
- ¡Ya es hora de los horarios! 7
- Sindicalismo influyente, gobierne quien gobierne..... 8
- La cultura del puestecito. La pirámide invertida 10
- Un sindicato al servicio del movimiento feminista 11
- ¿Qué hemos hecho? Balance 2015-2019..... 12
- Elecciones Sindicales Personal Funcionario. ¿En qué consisten? ¿qué se vota? 14
- Un sindicato con paredes de cristal . 15
- Sindicalismo subvencionado o sindicalismo independiente 16



CONSEJO REDACCIÓN :

Secretariado Regional.

Colaboran: Gustavo Fabra, Silvia Fernández, Mauricio Peche, Susana Cardona, Ángel Asensio, Luís Vidal, Emiliano Gómez, Anastasio Lorente.



STAS-CLM
INTERSINDICAL

El Lapidario
Revista informativa STAS-CLM
D.L. CU 230-2015

La plantilla del Personal Funcionario apenas se recupera tras el hachazo de Cospedal

La reconstrucción de la Función Pública pasa inevitablemente por la recuperación de las plantillas, y los datos extraídos de los censos electorales sobre el número de funcionarios y funcionarias de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las edades de los mismos son rotundos: de los 2.067 puestos de trabajo destruidos por Cospedal, el gobierno de Page apenas se han recuperado 71, un triste 3.4%. Constatando con claridad que los recortes de personal se han asentado, y que el envejecimiento de las plantillas y la falta de relevos jóvenes condenan al mal funcionamiento y posterior externalización de los servicios públicos.

¿Por qué se produce esta reducción de las plantillas?

Esta reducción de las plantillas se debe exclusivamente por la voluntad de los gobiernos que se han ido sucediendo en Castilla-La Mancha. El personal funcionario en el ámbito público tiene un peso y unas funciones exclusivas reconocidas tanto por el Estatuto Básico de la Función Pública como por la Ley de Empleo Público de Castilla-La Mancha, que están siendo usurpadas por el perverso funcionamiento de empresas públicas como GEACAM, TRAGSA, TRAGSATEC, etc.

¿Cómo afecta al personal y al servicio público esta reducción de la plantilla?

Las condiciones de trabajo del personal funcionario inevitablemente empeoran. Se generan mayores cargas de trabajo, se reduce la posibilidad de promoción y traslados y en general la pérdida de peso de la plantilla, nos hace perder fuerza de cara a conseguir mejoras de cualquier índole.

El servicio público, obviamente, se deteriora y pierde calidad, con el consiguiente perjuicio para la ciudadanía, a la que se le intenta "vender" la mentira de que esa falta de calidad viene dada por la presencia del personal público y que se podría corregir con la privatización del servicio, ocultando así su propia incapacidad para la gestión de lo público.

12J Elecciones sindicales 2019

¿Mejoran los servicios públicos con la externalización o la privatización?

No, en ningún caso. Respecto a lo económico, a pesar de los discursos oficiales, nunca lo privado puede ser mejor opción que lo público si simplemente tenemos en cuenta que la gestión privada se encarece automáticamente, respecto a la pública, por la obtención del beneficio o el propio pago de impuestos.

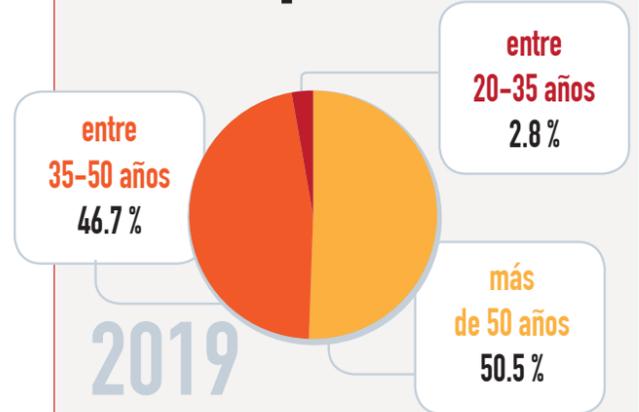
Respecto al rigor y la calidad en la prestación del servicio, el personal público que accede por los principios de igualdad, capacidad y mérito y que tiene estabilidad en el empleo garantiza estas condiciones sin verse sometido a cualquier otro interés sea económico, comercial, ideológico, etc.

¿Cómo podemos parar esta sangría y recuperar las plantillas?

El propio personal público somos la última trincherita en la defensa de lo público. Cuando los gobiernos, gobierne quien gobierne, atacan lo público sin miramiento, cuando los poderes económicos solo intentan "coger cacho" de lo público y cuando la ciudadanía anda confundida y engañada, solo quedamos las propias trabajadoras y trabajadores en el lado de la defensa de lo público.

La unidad, el compromiso y la movilización son nuestras herramientas en la defensa de lo que es patrimonio de todas y todos. No permitamos su demolición y garanticemos que nuestras hijas e hijos, nietas y nietos puedan también contar con un sector público con servicios de calidad y empleo suficiente y digno.

El alarmante envejecimiento de las plantillas



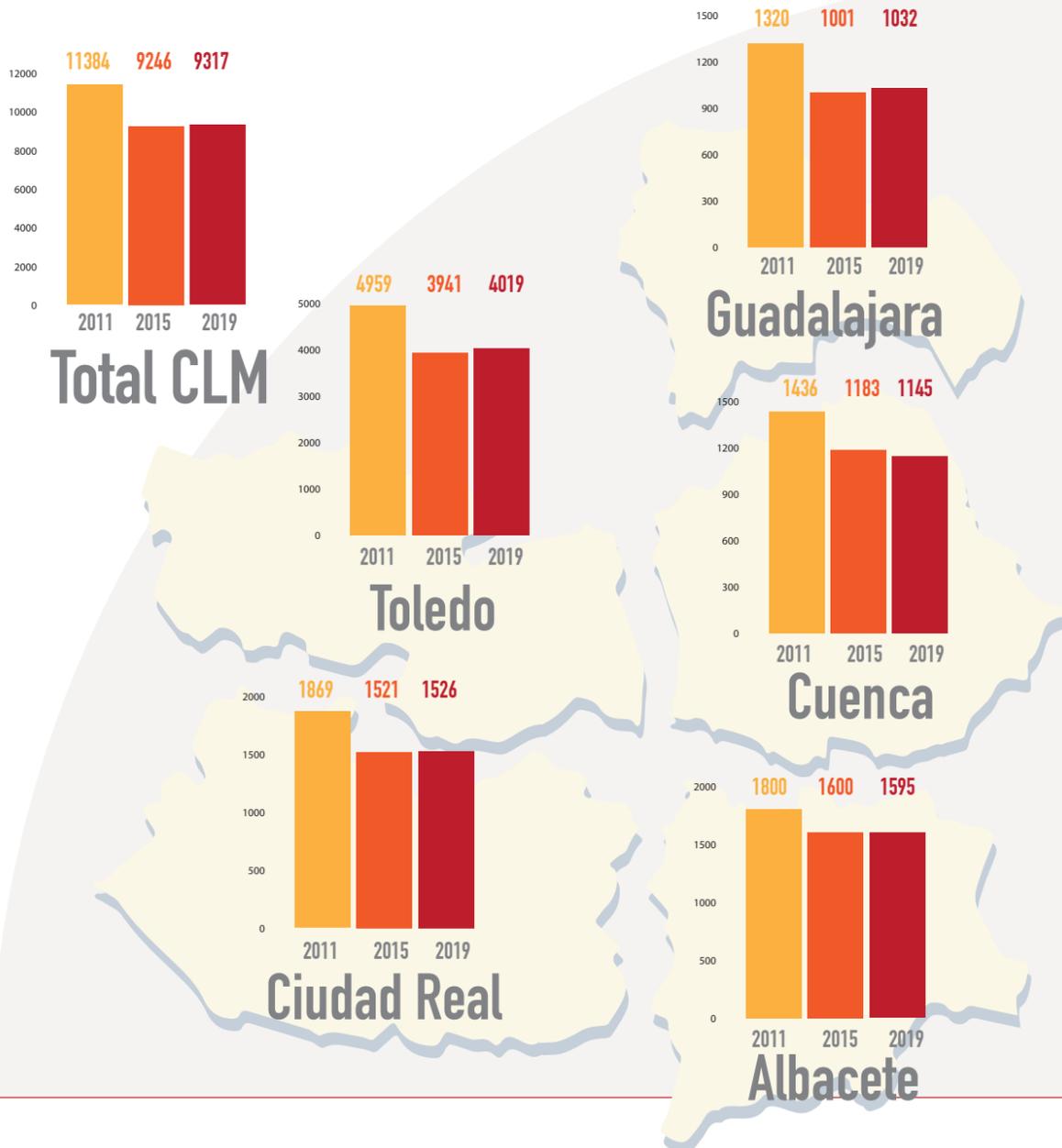
Dentro de este pequeño estudio podemos constatar, en un solo vistazo, la elevada edad de los empleados y empleadas en el Sector Público en la Junta. Unos datos que la Administración Regional debería tener muy presentes a los efectos de llevar a cabo políticas favorecedoras del Servicio público y el empleo

De los datos obtenidos del censo de las últimas elecciones sindicales a Órganos de Representación, los más alarmantes son los que se encuentran en los extremos de la franja de edad: el 50,5 % de la plantilla del personal laboral tienen más de 50 años, a lo que hay que sumar que sólo el 2.8 % del personal laboral tiene menos entre 20 y 35 años.

Este envejecimiento de la plantilla es consecuencia directa de dos variantes, la política de recortes salvajes llevada a cabo por el gobierno de Cospedal, así como la congelación de las tasas de reposición decretadas por el Gobierno de Rajoy, lo que impedía reponer a todo el personal que se iba jubilando, que fallecía, o que renunciaba a la FP. El gobierno de Page nos ha dado una de cal y dos de arena. Por un lado ha mantenido la tasa de reposición pero se ha negado sistemáticamente a establecer una política de recuperación del empleo perdido durante la legislatura del PP, y lo que es peor todos los nuevos centros públicos que han inaugurado ha sido con la gestión externalizada o privatizada, por lo que la renovación de las plantillas se hace prácticamente imposible.

■ Evolución en las plantillas 2011-2019

PERSONAL FUNCIONARIO



12J Elecciones sindicales 2019

DECRETO DE PROVISIÓN Y CONCURSO DE TRASLADOS

Lo escandaloso del asunto, es que para evitar estos vaivenes y dotar de certidumbre al concurso, se acordó en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario la constitución de un grupo de trabajo para la elaboración de un informe comprensivo de las modificaciones que deberían llevarse a cabo en la normativa de aplicación en los sistemas de provisión de puestos de trabajo para Cuerpos y Escalas de Administración General que se convocan en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El grupo de trabajo fue constituido el 11 de julio de 2016 y se tomó el acuerdo de abordar, en primer lugar, el estudio del texto del Decreto 74/2002 de 14 de mayo, sobre Provisión de Puestos de Trabajo y, posteriormente, el del Decreto 61/1990, de 15 de mayo, por el que se regula la Provisión de Puestos de Trabajo de las Escalas de Sanitarios Locales.

Cada vez que desde STAS-CLM hemos preguntado al Director General de Función Pública por la convocatoria de un nuevo Concurso General de Traslados para el personal funcionario, sus respuestas siempre han ido en el mismo sentido: "no es un tema que nos ocupe actualmente", "no está en la agenda", "nunca antes de Junio", bla bla bla.

El trabajo del grupo concluyó el 24 de abril de 2017, y desde entonces está en el Cajón del DG de la Función Pública. En el informe final se incorporaron las propuestas sobre las que existe un criterio unánime en el grupo de trabajo frente a otras en las que existen posturas divergentes, y en el que quedaban muy claros los plazos sobre las convocatorias:

Concursos generales.

- 6 meses para las convocatorias de los concursos para puestos reservados a Cuerpos de los subgrupos C1 y C2; 1 año para las de los puestos reservados a Cuerpos de los subgrupos A1 y A2 y 2 años para las de los reservados a las Escalas.
- Al menos una convocatoria al año para todos los puestos reservados a los Cuerpos y Escalas, a excepción de las correspondientes a estas últimas que se ampliarían a 2 años si el número de plazas a convocar no superan un porcentaje a determinar sobre el total de puestos dotados.

Concursos singularizados.

Se recomienda la convocatoria del concurso singularizado correspondiente a puestos de trabajo ocupados mediante la figura de la comisión de servicios en el plazo máximo de un año contado a partir del inicio de dicha comisión.

Escala Sanitarios Locales

- Un máximo de 2 años a contar desde la fecha de publicación de la última convocatoria.
- Al menos una convocatoria al año que se ampliaría a 2 años si el número de plazas a convocar no superan un porcentaje a determinar sobre el total de puestos dotados.

Desde STAS-CLM exigimos al Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha exigimos la inminente convocatoria del Concurso General de Traslados de Personal Funcionario, y que dote de personalidad jurídica al nuevo Decreto de Provisión para que de una forma definitiva se establezca una convocatoria fija y anual, que defina una fecha de convocatoria y otra de resolución, y así el personal funcionario sepa en cada momento a qué atenerse y no tengamos que estar al son de los vaivenes y caprichos de la Administración.

12J Elecciones sindicales 2019

5

PREPARADAS, LISTOS,... YA!

LA CARRERA PROFESIONAL

Tal como se recoge en el informe de la Comisión para el Estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público, presentado en abril de 2005, el actual sistema de carrera profesional supone una perversión de la misma, en cuanto que el personal funcionario se ve obligado a cambiar de puesto de trabajo para poder progresar profesional y económicamente. Y como no siempre existe o puede o quiere esperar a que exista una vacante en su área de especialidad y que le interese, muchas veces termina por desplazarse hacia otras áreas para las que tiene menor cualificación y competencia. Se genera así una movilidad artificial y excesiva, que es perjudicial desde el punto de vista del funcionamiento eficiente de la organización y de la optimización de los recursos humanos.

- La estructura de los puestos de trabajo es algo que interesa a la organización, que en cada momento es la que debe decidir qué puestos de trabajo han de existir, con qué características y cuándo han de cubrirse, todo ello en función de los intereses generales o de sus necesidades objetivas de prestación de los servicios. La carrera depende también del interés subjetivo de los empleados en progresar profesional y económicamente y en encontrar reconocimiento a su esfuerzo. Es necesario **hacer confluir ambos aspectos**.

- Sin embargo, se produce una espiral artificiosa de creación de puestos que no difieren sustancialmente en sus contenidos y a los que se otorga, sin embargo, un diferente complemento de destino o complemento específico, con el propósito de que el personal funcionario, sin alterar los requerimientos y exigencias profesionales, obtengan una mejora económica y puedan ser retenidos por la organización en la que prestan servicio.

Esto supone, no solamente una desnaturalización del sistema retributivo y unas estructuras organizativas poco racionales, sino también un constante proceso de convocatorias de puestos de trabajo que sobrecarga a las unidades de gestión de recursos humanos.

- Por todo ello, es necesario desarrollar la carrera profesional articulada en torno al desempeño del puesto de trabajo y en la que sin perjuicio de las posibilidades de promoción de forma vertical considera conveniente introducir mecanismos horizontales de progresión y reconocimiento en la carrera, que permitan avanzar al funcionario, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio, y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional. Una carrera horizontal por parte de la organización y que lleve aparejada, como es natural, un reconocimiento formal, en forma de categoría o similar, y una motivación de carácter extrínseco un incremento retributivo.

Ventajas carrera profesional:

- 1) Un buen diseño de carrera permite mejorar el rendimiento y la productividad del empleado público y, en definitiva, la eficacia de la Administración.
- 2) La promoción profesional de los empleados/as públicos debe ser abordada como un itinerario de avance o crecimiento profesional en la relación de los empleados públicos con su trabajo y debe comprender tanto el ascenso jerárquico, esto es, la promoción a puestos de rango superior, como el incremento de reconocimiento obtenido por un empleado sin cambiar de puesto de trabajo.
- 3) La carrera profesional debe ofrecer expectativas de progresión cuya satisfacción dependa de factores objetivos —relacionados con las necesidades de la organización y de factores subjetivos —consistentes en la consecución y acreditación por los empleados de niveles superiores de cualificación.

12J Elecciones sindicales 2019

PROGRAMA ACCIÓN SOCIAL Y COMPLEMENTO 100% INCAPACIDAD TEMPORAL.



El último Programa de Acción Social de la Junta se suscribió entre la Administración y las organizaciones sindicales para el período 2008-2011, y establecía en su Título IV que “al objeto de financiar acciones y programas que tiendan a mejorar el bienestar social de los empleados públicos se mantendrá un Programa de Acción Social cuyo presupuesto anual será equivalente al 0,8 por 100 de la masa salarial del personal funcionario y laboral”. Un derecho salarial que las empleadas y empleados públicos de la Junta decidimos repartir solidariamente a quién más lo necesitaba.

Fue el gobierno de Cospedal quien en dos fases se cargó el programa, en 2012 eliminó todas las ayudas me-



nos las de “guardería, comedor escolar en educación infantil y primaria y de atención especial de hijos discapacitados”, y en el 2013 lo eliminó definitivamente.

Emilano García Page dijo venir para recuperar “la dignidad” de los empleados y empleadas públicas, y se comprometió a “recuperar los derechos arrebatados por Cospedal”, porque este es “un gobierno con

alma”. Pero a la hora de la verdad se está negando la recuperación del complemento por IT, uno de los recortes más sangrantes y desalmados al penalizar la enfermedad, o el Programa de Acción Social. Las preguntas que nos hacemos es: ¿El gobierno de Page mantiene los mismos argumentos que Cospedal para no recuperarlos? Pues a qué está esperando.

Las Ayudas económicas que se recogían en el Programa de acción social son las siguientes ayudas:



- 1) Por estudios del empleado público.
- 2) Por estudios de idiomas del empleado público.
- 3) Por nupcialidad, natalidad o adopción.
- 4) Por guardería.
- 5) Por comedor escolar en Educación Infantil y Primaria.
- 6) Por enfermedad celíaca de los hijos y alergias alimentarias severas de los hijos.
- 7) Por estudios universitarios de los hijos menores de 24 años.
- 8) Por atención especial de hijos discapacitados.
- 9) Por prótesis médicas.
- 10) Por sepelio.
- 11) Por defunción.
- 12) Por ascendiente a cargo.
- 13) Por emergencia social.
- 14) Ayuda complementaria por hijo.



COMPLEMENTO IT

Personal de la Junta incluido en el Régimen de la Seguridad Social tendrán los siguientes complementos:



- Incapacidad temporal por contingencias profesionales: 100%.
- Incapacidad temporal por contingencias comunes:
 - 0-3 día: 50% de las retribuciones del mes anterior.
 - 4-20 día: 75% de las retribuciones del mes anterior.
 - 21 en adelante: 100% de las retribuciones del mes anterior.



12J Elecciones sindicales 2019

7

¡YA ES HORA DE LOS HORARIOS!



Ha llovido mucho desde que viera la luz la Orden de 07/09/2009 sobre horarios de trabajo y vacaciones del personal funcionario y durante el transcurso de estos diez años, las funcionarias y los funcionarios hemos tenido que sufrir las modificaciones, durísimas y carentes de sentido en muchos casos, que los gobiernos de turno han considerado.

- La primera modificación de la Orden arrancaba en 2011, cuando se creyó que el cierre de los edificios públicos de la JCCM a las cinco de la tarde podía ser una gran medida de ahorro volviendo, unos meses después, a ampliar el horario de apertura. Además, en esta modificación, se introduce la obligación de aplicar una pausa de media hora, entre las 14 h y las 16 h, los días que se presten servicios por la mañana y por la tarde que, además de restar tiempo al horario flexible, en la mayoría de los casos, es ficticia ya que se continúa en el puesto de trabajo.

- Pero esto no queda aquí, hemos visto como se ha modificado la Orden para aumentar la jornada a 37,5 horas semanales, vuelta a las 35h, y así dos veces. Y, para colmo, hemos sufrido directamente las consecuencias de la reducción de asuntos particulares del artículo 17, que pasaron de ser ocho a tres días anuales y, aunque ahora tenemos seis, nunca se han recuperado los ocho que contemplaba el texto original.

- Por otra parte, desde STAS-CLM creemos que, aunque el artículo 9 contiene medidas adicionales de flexibilidad horaria, que teóricamente favorecen la conciliación, tal y como están planteados en la Orden los horarios flexibles, la práctica de estas medidas en ocasiones resulta contradictoria.

Por ejemplo, se dan casos, y así nos lo trasladan las compañeras y compañeros, en los que la flexibilidad horaria para conciliar es, muchas veces, exclusivamente para llevar a l@s hij@s al colegio y, sin embargo, el hecho de llegar diez minutos después de las nueve te obliga a realizar una tarde, cuestión que genera muchos más problemas realmente a la hora de conciliar.

- Además, los criterios de aplicación de la Orden de horarios son diferentes de un centro a otro, incluso, a veces, de un servicio a otro. Nos encontramos, por un lado, con centros en los que el horario flexible es más amplio pudiendo, por ejemplo, efectuar la entrada desde las siete de la mañana o realizar la jornada partida en una sola tarde, favoreciendo

así la conciliación. Por otro lado, sin embargo, todavía hay centros que llegan incluso a cerrar durante la jornada flexible, impidiendo a los y las funcionarias recuperar horario en algunos periodos de tiempo.

- Otro aspecto importante, que preocupa al sindicato STAS-CLM, es la falta de regulación de muchos horarios especiales o la regulación deficiente de los mismos por parte de la administración, ya que están poniendo en riesgo la calidad de las condiciones de trabajo de estos funcionarios y funcionarias además de producir, en muchos casos, situaciones de incertidumbre e indefensión.

- Desde STAS creemos que es preciso recuperar por completo los derechos que nos han ido arrebatando y mejorar los horarios de trabajo y vacaciones del personal funcionario así como unificar los criterios y la aplicación de las condiciones que beneficien y favorezcan la conciliación del personal funcionario en todos los centros de trabajo y unidades administrativas de la JCCM.

Por eso, contamos con tu apoyo para solicitar a la administración, gobierno quien gobierne, la revisión y modificación de la Orden que se ajuste a las necesidades actuales y reales de todas las funcionarias y funcionarios de la JCCM.



12J Elecciones sindicales 2019

SINDICALISMO INFLUYENTE

“El poder reside donde los hombres creen que está. Es un truco, una sombra en la pared. Y un hombre muy pequeño puede proyectar una sombra muy grande” (Lord Varys a Tyrion Lannister).



Una prebenda para los altos cargos, en forma de complemento para toda la vida, que atentaba contra el Capítulo I y la carrera profesional del resto de personal.



Tras la denuncia de STAS-CLM, y el escándalo a nivel nacional que se armó, el gobierno lo tuvo que retirar.



Algunos muy sonados, como el Nivel 30 de Guadalajara, diseñado expresamente para un destacado exdirigente político, que no había hecho carrera profesional mientras estaba en el Congreso o Senado y quería ahorrarse las molestias. Cuando se hizo público el bochorno fue tal, que se quedó con las ganas.



Pretendían aplicar un ERE encubierto a 180 plazas ocupadas por personal interino, aprovechando la adjudicación de la OEP 2016, de reposición. Lo denunciábamos, nos movilizamos y lo detuvimos.

12J Elecciones sindicales 2019

GOBIERNE QUIEN GOBIERNE

STAS-CLM no es un sindicato cortesano, y no necesitamos pisar el Palacio de Fuensalida para influir de una manera determinante en las decisiones que allí se toman.

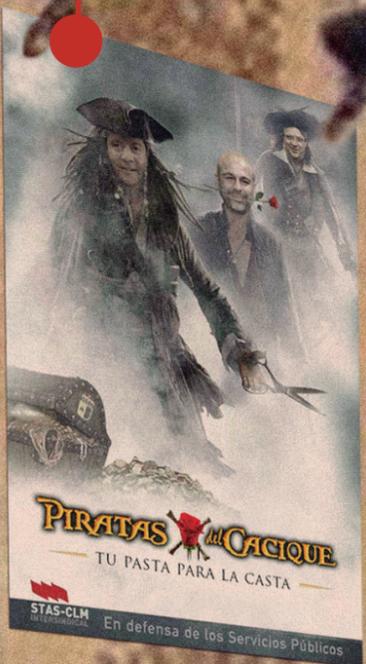
Decreto para el Personal Directivo, que pretendía crear una administración dirigida bajo criterios de clientelismo político y desprofesionalización de la función pública.

La denuncia de STAS-CLM causó tal indignación en los centros de la Junta, que el propio Page tuvo que salir al día siguiente en las Cortes para anunciar su retirada.

Apoyamos al gobierno en 2015, le ofrecimos la asesoría jurídica cuando nos lo tumbaron en 2016 y peleamos juntos en el TC. Cuando perdimos ofrecimos alternativas como en Extremadura y Andalucía, que fueron despreciadas de mala manera.

En 2019 denunciemos la inseguridad jurídica, algo que acabó reconociendo todo el mundo, y arrancamos el compromiso en las Cortes del presidente de aplicar un "Plan B" (que él llama "Plan C") en caso de que fueran impugnadas. Las cifras económicas (parciales) y la campaña electoral, las mantiene de momento.

Hemos puesto al descubierto la usurpación de funciones del personal funcionario, recogidas por ley, llevada a cabo por empresas públicas como GEACAM, TRAGSA, TRAGSATEG, o a través de asesores técnicos docentes. La denuncia está hecha, lo siguiente será defender nuestras funciones en los tribunales.



La cultura del puestecito

Uno de los mayores problemas que afectan a la Junta es la colonización de los escalones más altos de la organización administrativa, cuyos puestos más estratégicos y mejor pagados son designados muy habitualmente bajo criterios de clientelismo político, basándose en una decisión discrecional y muy alejada de los principios de mérito y capacidad recogidos en la Constitución Española y en la legislación de empleo público.

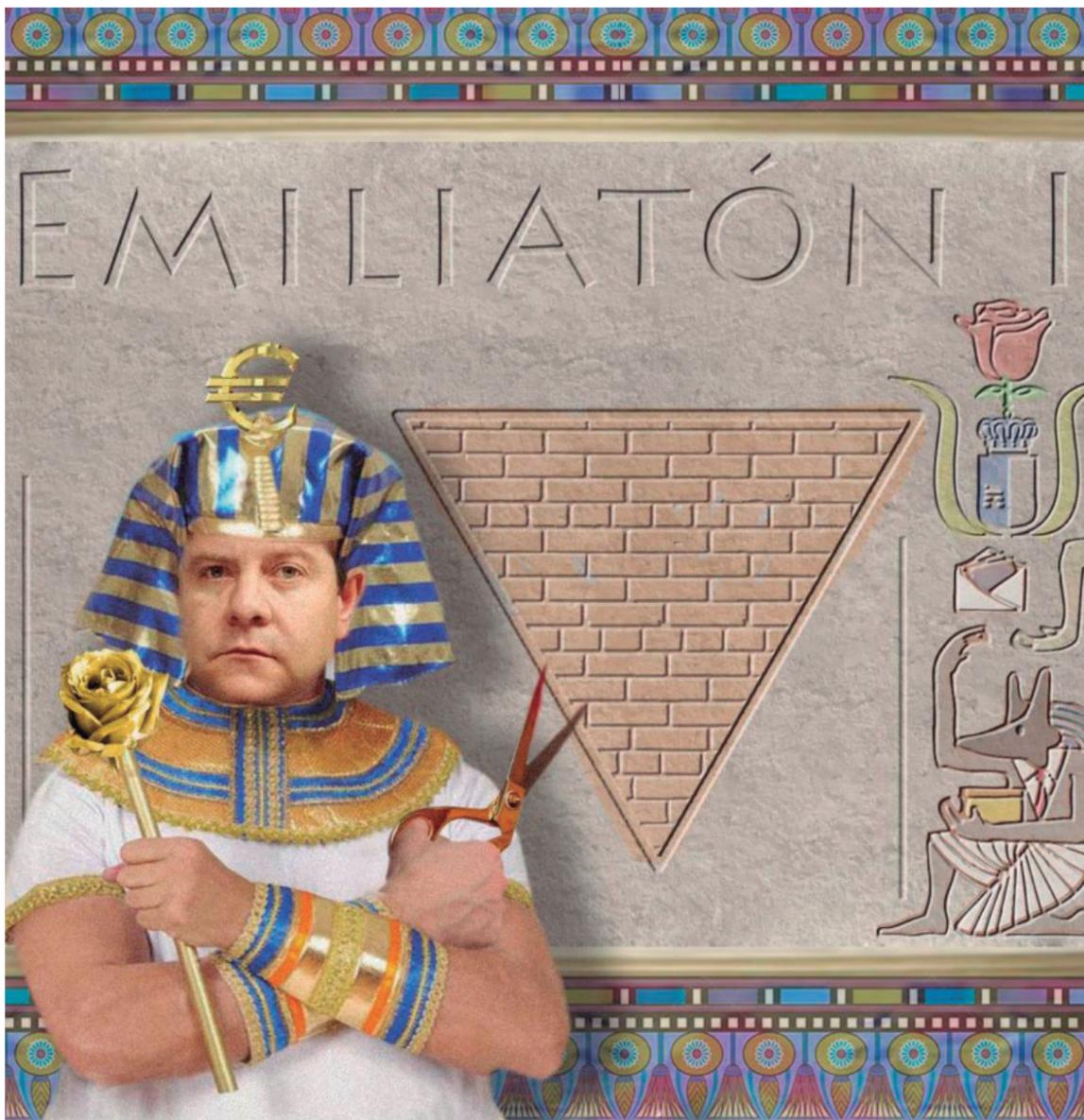


Esto no quiere decir que todos los puestos de Libre Designación de la administración estén ocupados por gente "de la cuerda", que actúa al servicio de quien le nombra y no de la propia ciudadanía. Desde STAS-CLM también queremos reconocer la labor de toda gente honrada que lucha diariamente por imponer la norma por encima del capricho político, aún a pesar de tener encima la amenaza del cese por hacerlo. Pero es ciertamente preocupante la obsesión del gobierno de García-Page por asentar un

modelo que pone en riesgo la gestión de los servicios públicos con independencia, con respeto al principio de legalidad y al Estado de Derecho y con plenas garantías hacia los derechos de la ciudadanía, haciéndolos valer en igualdad de condiciones a los de familiares, amigos o simpatizantes del gobierno de turno.

La cultura del puestecito -del yo te lo apaño, yo te lo arreglo-, frente a la igualdad, mérito y capacidad en el acceso

y la provisión de los puestos y cargos públicos, tiene dos caras igualmente peligrosas. La primera es que el puesto que tendría que asignarse a la persona más capacitada, con más méritos y experiencia, se regala a alguien que, en el mejor de los casos, necesitará que otras personas hagan su trabajo, y en el peor, puede provocar desastres, a veces irreparables. La segunda cara de esta moneda es que la garantía de la imparcialidad se sustituye por la lealtad y la obediencia complaciente.



La pirámide invertida.

El problema no solo es el obscuro saqueo que se hace del capítulo I, que es una vergüenza, lo más grave es lo que se deja de destinar a la mejora de la función pública. Mil veces nos han puesto como excusa que el capítulo I son habas contadas y que no se puede incrementar el gasto de personal, y claro, por esa misma regla de tres: lo que se gastan en puestazos y en prebendas es lo que luego no se puede dedicar en reforzar plantillas, revisar niveles, o recuperar derechos.

El resultado de este modelo, a medio plazo, es una administración en forma de pirámide invertida con un control férreo de los puestos directivos, nombrados a dedo y pagados a precio de oro, mientras se subcontratan los puestos de gestión directa, esos que precisamente dan servicios a la ciudadanía. Desde STAS-CLM no vamos a resignarnos a contemplar pasivamente como la Función Pública se convierte en un chiringuito administrativo, y seguiremos denunciando públicamente y ante los tribunales todos los abusos que se cometan en materia de empleo público.

12J Elecciones sindicales 2019

11

8 MARZO 2019

HUELGA LABORAL DE 24 HORAS
DE ESTUDIO
DE CONSUMO
DE CUIDADOS

INTERSINDICAL
CASTILLA-LA MANCHA



#HaciaLaHuelgaFeminista

8 marzo 2018

Huelga laboral
de 24 horas
de estudio
de consumo
de cuidados



#HaciaLaHuelgaFeminista

UN SINDICATO AL SERVICIO DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

Escuchando las demandas del Movimiento Feminista, Intersindical-CLM apoyó desde el principio e incondicionalmente las distintas movilizaciones que se fueron planteando durante los últimos años; en el 2017 el paro de dos horas, y en el 2018 y 2019 la Huelga Feminista de 24 horas, dando cobertura legal a todas las trabajadoras y trabajadores de todos los sectores que las quisieron secundar.

Nadie imaginaba estas mareas violetas que han desbordado cualquier previsión, y que han puesto de manifiesto el poder de las mujeres y su enorme potencial de movilización y de transformación social.

Desde STAS-Intersindical queremos felicitar y dar las gracias al movimiento feminista, así como a todas las trabajadoras y trabajadores que secundaron las Huelgas y que desbordaron las concentraciones y manifestaciones que tuvieron lugar en todas las ciudades y pueblos de nuestra región, y nos emplazamos a seguir luchando para seguir avanzando en un camino que suponga un cambio real en los derechos de las mujeres y nos lleve al fin igualdad.



¿QUÉ HEMOS HECHO?

Reivindicar, denunciar, defender los servicios públicos y a los funcionarios y funcionarias. En resumen, luchar en

BALANCE 2015-2019



MESAS DE NEGOCIACIÓN

La presencia de las organizaciones sindicales en esta Mesa se decide en estas elecciones.

En estos cuatro años hemos llevado la voz de los funcionarios y funcionarias a las mesas de negociación con total transparencia, transmitiendo toda la información previamente, recibiendo información y aportaciones permanentemente para poder defender las posiciones ante la administración. A destacar las decenas de informes que nos han llegado desde las propias unidades administrativas en las distintas modificaciones de RPT.



STAS-CLM nunca ha negociado al margen del personal funcionario, lo hemos hecho de buena fe, sin negar de nuestro carácter reivindicativo, diciendo alto y claro lo que la Consejería no quería escuchar y animando al resto de sindicatos a defender posiciones coherentes con la defensa del sector público. En los momentos que hemos tenido que plantar cara lo hemos hecho y cuando hemos conseguido avances los hemos firmado; el tiempo y los resultados nos han dado la razón.



STAS-CLM
INTERSINDICAL

GOBIERNE QUIEN GOBIERNE



EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Nuestra organización considera que si es la voz de los compañeros y compañeras la que tenemos que defender, son los trabajadores y trabajadoras las que han de decidir sobre sus condiciones laborales, sobre las modificaciones de la RPT, sobre el futuro la administración pública... y no una ejecutiva sindical.

Durante estos cuatro años desde STAS-CLM hemos ofrecido de manera transparente la documentación que se nos presentaba para negociar, realizado consultas para poner en común una estrategia de defensa de los servicios públicos. Y nos sentimos muy orgullosos/as de haber compartido esta lucha con todos los compañeros y compañeras.

12J Elecciones sindicales 2019



EN LA CALLE

STAS ha estado en todas las movilizaciones en defensa de los servicios públicos y de nuestros derechos laborales, desde las movilizaciones para exigir un acuerdo de Mesa General, la convocatoria de los martes en Negro para impedir el ERE encubierto del personal interino, la huelga en las bibliotecas de la Junta, y por su puesto las huelgas feministas del 8M.



EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

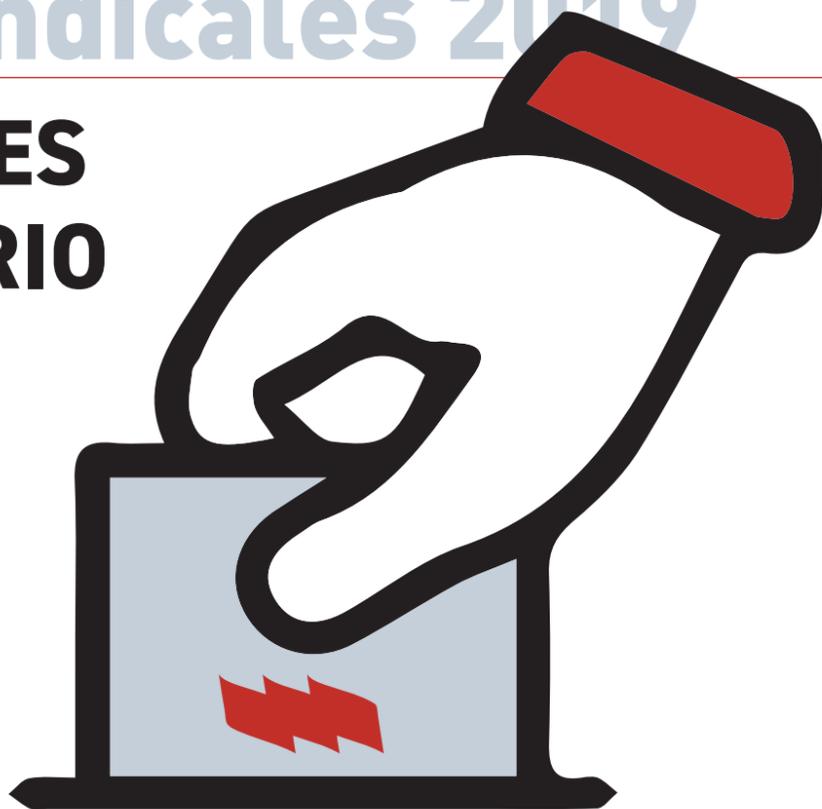
Denunciando los atropellos de la administración, pidiendo explicaciones públicas, exigiendo responsabilidades políticas y desmontando los intentos de manipulación de la opinión pública por parte de nuestros gobernantes y en especial del Consejero de Hacienda y Administraciones Públicas, que ha quedado públicamente en ridículo en numerosas ocasiones por declaraciones y actuaciones que no son dignas para un cargo público, sea del partido que sea.



12J Elecciones sindicales 2019

ELECCIONES SINDICALES PERSONAL FUNCIONARIO

¿EN QUÉ CONSISTEN? ¿QUÉ SE VOTA?



¿En qué consisten?

Como ya sabes, el próximo 12 de junio se celebran Elecciones Sindicales para el Personal Funcionario/a de la Junta. Las elecciones sindicales son la fórmula básica para hacer efectivo el derecho de los trabajadores y trabajadoras a participar en las decisiones que les afectan, empezando por elegir a sus representantes.

En dichas elecciones se escoge a los delegados y delegadas para las Juntas de Personal. También se decide qué organizaciones sindicales tienen presencia en la mesa sectorial del personal funcionario y en la Mesa General (se necesita un mínimo del 10 % de representación).

¿Qué se vota?

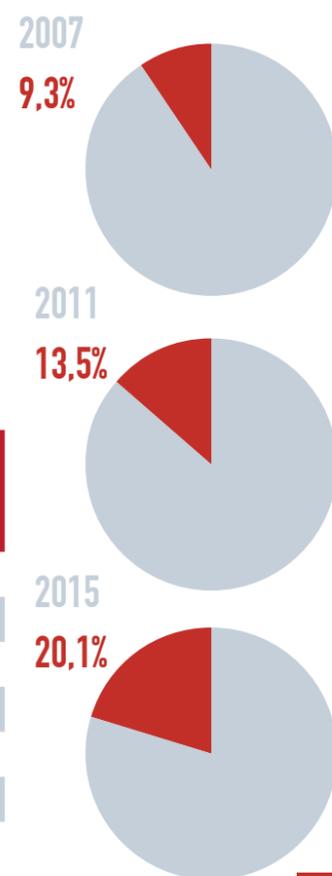
- **La composición de las Juntas de Personal** Los compañeros y compañeras elegidos para la Junta de Personal son los representantes de personal funcionario de la Junta a nivel provincial.

- **La representación en las Mesas de Negociación** Qué organizaciones van a negociar con la administración en la Mesa Sectorial del personal funcionario de la JCCM y la Mesa General.

- **El número de liberados y liberadas de cada organización sindical.**

Cada delegado/a y cada sección sindical que se obtiene en las elecciones suponen una serie de horas mensuales de permiso sindical, dependiendo del tamaño de la Junta de Personal, para 1.000 funcionarios/as se corresponden con 21 delegados, a los cuales se les suma 2 por cada fracción. Cada delegado computa como 40 horas.

Porcentaje de representación del STAS-CLM 2007-2015



Evolución delegadas y delegados del STAS-CLM 2007-2015

	Junta Personal 2007	Delegados STAS 2007	Junta Personal 2011	Delegados STAS 2011	Junta Personal 2015	Delegados STAS 2015
AB	21	2	23	2	23	4
CR	21	3	23	1	23	2
CUENCA	21	0	23	5	23	6
GU	21	2	23	2	23	5
TO	21	1	25	3	27	7
SSCC	23	4	23	6	0	0
TOTAL	128	12	140	19	119	24

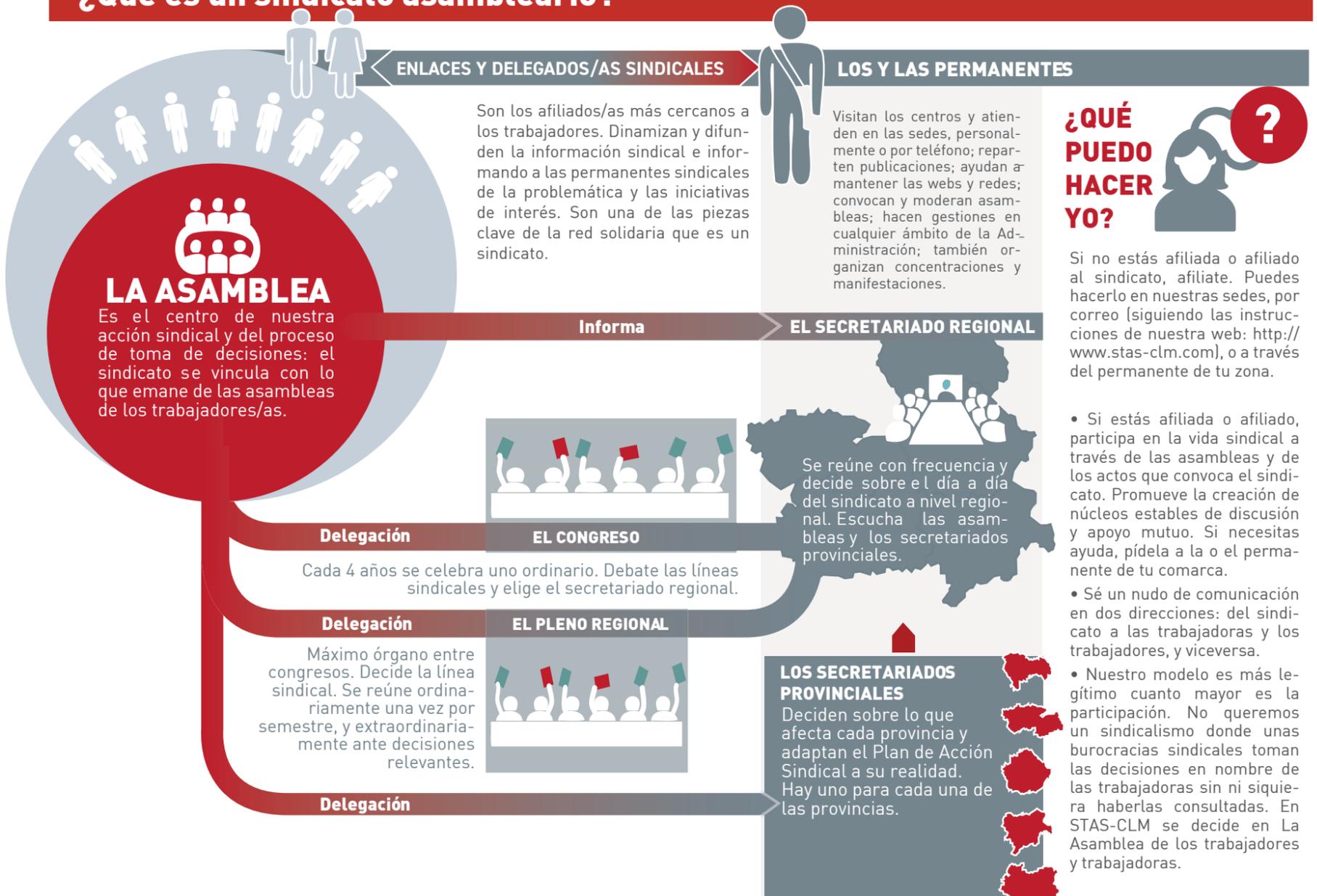
12J Elecciones sindicales 2019

Un sindicato con paredes de cristal

- La participación y la capacidad de decisión de los y las empleadas y empleados públicos es imprescindible para el fortalecimiento de la Administración Pública y para la mejora de nuestras condiciones de trabajo. Las asambleas son la expresión de nuestro modelo sindical, alternativo al de otras organizaciones burocráticas y jerarquizadas.
- STAS-CLM Intersindical, es un sindicato asambleario y participativo que facilita toda la información de que dispone en cada momento. Así, las trabajadoras y trabajadores conocen los temas en curso de negociación y pueden formarse un juicio propio acerca de ellos.
- STAS-CLM Intersindical representa la voz de los trabajadores y las trabajadoras de la Junta de Comunidades, que son quienes deciden sobre todas las cuestiones que nos afectan en los distintos ámbitos de negociación. El sindicato se vinculará a las decisiones tomadas, siempre que éstas no atenten contra sus estatutos.
- Para STAS-CLM Intersindical es fundamental la potenciación del modelo asambleario también en cada centro de trabajo, como enlace entre el sindicato y el conjunto de trabajadores y trabajadoras, y viceversa.



¿Qué es un sindicato asambleario?





Sindicalismo subvencionado o sindicalismo independiente.

El Sindicalismo actual está malherido y no le faltan voluntarios aspirantes a enterradores, que pretenden reducir a nada la resistencia de trabajadoras y trabajadores. Las cúpulas de CC.OO. UGT y CSIF se encuentran cada vez más alejadas de las necesidades reales de los centros de trabajo. Las organizaciones, sobredimensionadas y burocratizadas, se convierten en objetivo en sí mismas, y su mantenimiento requiere muchos esfuerzos y recursos. Cuando estos recursos, que ya son escasos, se reducen aún más por la escasa tasa de afiliación, la alternativa fácil y a la que han recurrido los, hasta ahora, sindicatos mayoritarios, ha sido a obtener financiación por la dotación de subvenciones públicas.



el lapicero



STAS-CLM ALBACETE

967248744
albacete@stas-clm.com
C/ Marques de Villoros, 10 Ent._02001

STAS-CLM CIUDAD REAL

926274091
ciudadreal@stas-clm.com
Avda AlfonsoX el Sabio1.6, °D_13001

STAS-CLM CUENCA

969240385
cuenca@stas-clm.com
C/ Diego Jiménez 21_16003

STAS-CLM GUADALAJARA

949222703
guadalajara@stas-clm.com
C/Ingeniero Mariño10 Bajo_19001

STAS-CLM TOLEDO

925211232
toledo@stas-clm.com
C/ Dublin 4 1º Izda._45003

STAS-CLM TALAVERA

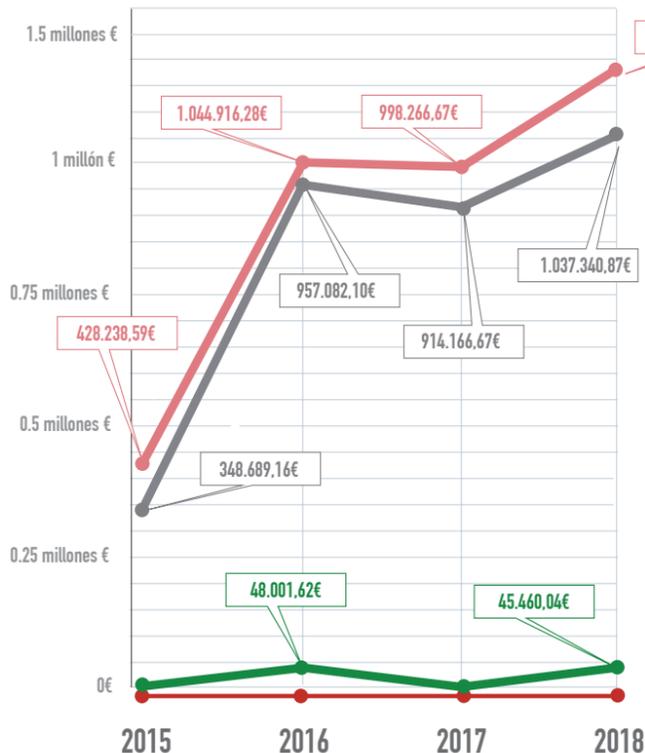
925818980
talavera@stas-clm.com
C/ Trinidad 9 1B_45600



**STAS-CLM
INTERSINDICAL**

**Hacemos lo que decimos
Decimos lo que hacemos**

SUBVENCIONES DE LA JCCM A SINDICATOS DURANTE EL PERIODO 2015-2018



TOTALES 2015-2018

CCOO	3.651.183,56€
UGT	3.257.278,80€
CSIF	93.461,66€
STAS-CLM INTERSINDICAL	0€

FUENTE: <http://concesiones.castillalamancha.es>

- Como puede observarse en el gráfico, STAS-CLM no ha recibido ninguna subvención de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Nuestros ingresos se deben principalmente a las cuotas de nuestras afiliadas y afiliados, más la financiación para la actividad sindical por parte de la UCLM en función de los delegados electos en las elecciones sindicales (menos del 3% de nuestros ingresos).
- Aun así somos capaces de desplegar una intensa acción sindical, con pocos recursos pero llena de imaginación y pragmatismo, además de entrega y dedicación. Adaptando la organización del sindicato a las necesidades y recursos propios, evitando la permanencia indefinida de sus integrantes, para evitar generar burocracias, y sometiéndose siempre a órganos asamblearios y de participación.
- Por otra parte, los gobiernos tienen constatado que a mayor subvención, mayor paz social, por lo que les es fácil abrir

- y cerrar el grifo de la financiación y así modular la propia acción sindical, "el que paga manda", llegando a cometer conductas antisindicales y antidemocráticas con los sindicatos que plantamos cara.
- Para la supervivencia del movimiento sindical y para los intereses de la clase trabajadora es imprescindible la participación desde las bases, que debe propiciar la unidad de acción tanto en la negociación como en la movilización.
- La elección entre sindicalismo subvencionado y dócil o sindicalismo independiente y batallador, está en nuestras manos. Cuando decidimos afiliarnos a un sindicato o a otro o a ninguno, cuando participamos o no en las asambleas o movilizaciones, cuando votamos en las elecciones sindicales, o cuando estamos pasivos o activos ante la defensa de nuestros derechos y de los servicios públicos, por ejemplo, estamos optando.