



Una mobilització exemplar

REVISA'T LA NÒMINA - EXCEDÈNCIES - PERMISOS I LLICÈNCIES



N.º 9. Gener 2003

STAPV
INTERSINDICAL VALENCIANA (STEPV-IV)

Director: VICENT ESTEVE
Consell de Redacció:
ADEL FRANCÉS, JOAN BLANCO,
JORDI BOLUDA, RAFA MIRALLES
Cap de Redacció: RAFA MIRALLES
Redacció: EUGENIO DIAZ,
JUAN M. MUÑOZ, JOAN ELIES PASQUAL
Disseny i diagramació:
JORDI BOLUDA
Fotografies:
MANOLO GARCIA
Revisió lingüística:
JOSÉ OROZCO

Administració, Redacció i Publicitat:
Juan de Mena, 14, baix. 46008 València
Tel. 96391955. Fax: 963924334
correu-e: alloli.stepv@intersindical.org
http://www.intersindical.org/stepv
Imprimeix: Bronte Graf, SL.
Cullerers, 18. Alaquàs. Tel. 961515017
Tiratge: 3.000 exemplars
Dipòsit Legal: V-807-2000



Alacant: Glorieta P. Vicente Mogica, 5-12. 03005.
Tel. 965 985 165.
Alcoi: Jordi de Sant Jordi, 16-B. 03804.
Tel. 966 540 602.
Alzira: Avgda. Luis Suñer, 28-4t, p. 16. 46600.
Tel. 962 400 221.
Castelló: Marqués de Valverde, 8. 12003.
Tel. 964 269 094.
Elx: Maximiliana Thous, 121. 03204.
Tel. 966 225 616.
Gandia: Sant Pasqual, 13, 1ª - dta. 46700.
Tel. 962 950 754
València: Juan de Mena, 18. 46008.
Tel. 963 919 155.
Vinaròs: Av. de la Llibertat, 4-5é. 12500.
Tel. 964 269 094.
Xàtiva: Portal del Lleó, 8, 2ª. 46800.
Tel. 962 283 067.

Un any perdut

Fa un any, la revista que teniu a les mans es titulava "l'any de la veritat". Comentàvem que el que no es fera des de Funció Pública durant 2002, ja no es faria més. Les expectatives eren moltes, amb un acord molt ambiciós signat el juliol de 2001 per tots els sindicats presents en la Mesa Sectorial i molta faena per fer. Calia convocar concursos, oposicions, convocatòries de promoció interna, processos de funcionarització, borses de millora d'ocupació i de personal interí... Un any després, el balanç és molt curt. I trist.

Curt, perquè en les balances del judici, Funció Pública només pot aportar com a positiu el procés de funcionarització que, efectivament, ha entrat ja en la fase final. De la resta, ben poca cosa:

No es pot defensar seriosament que siga un èxit que a començament de 2003 encara falten convocatòries de concursos-oposicions de l'Oferta de 1999. I que no s'haja començat la de 2000, quan està compromesa fins i tot la de 2002. Tampoc no és seriós estar any i mig -juliol de 2001 a desembre de 2002- per a preparar un esborrany de bases de les convocatòries de promoció interna, i incumplir-les una setmana després de signar l'acord amb tots els sindicats.

Què dir de les borses, quan han publicat dues vegades el mateix, per pura incompetència funcional o simple mala fe (s'oblidaren d'enviar el text al Consell Jurídic Consultiu, la qual cosa va fer que es retardés l'entrada en vigor de l'ordre de borses uns quants mesos). O què dir dels concursos, dels que s'han convocat ben pocs -serveis, negociats i unitats, però només d'Administració General- i encara no estan resolts, després de sis mesos. Previsoriament, ja s'han donat tres mesos més per a resoldre.

Trist, perquè les oportunitats perdudes no es recuperen. I perquè el mal funcionament de tot el que expliquem no és degut a res més que a la incompetència de qui ha de dirigir i no sap -o sap massa. Els concursos, per exemple, podrien estar resolts només si s'haguera convocat un únic concurs de caps d'unitat i un altre de caps de negociat.

Tan fàcil que és i tan complicat com ho fan. Aquest director general, *nunca más!*

sumari

3. Una mobilització exemplar
Els sindicats de la Generalitat han dut a terme una mobilització participativa i sense renúncies
6. Permisos i llicències
Recull actualitzat dels permisos i les llicències del personal de la Generalitat.
8. Revisa't la nòmina
Totes les retribucions i els descomptes, en euros i en pessetes
10. Excedències
Recull actualitzat de les excedències del personal laboral i funcionari
12. El IPC y sus consecuencias
Un repaso de la evolución del IPC durante los Gobiernos del PP
13. "Pengem les claus?" fa efecte
La campanya del Sindicat propicia la modificació del decret d'indemnitzacions de la Generalitat
14. Allipebre.
Informacions diverses sobre l'actualitat laboral

Crònica d'un procés modèlic des de la perspectiva de l'STAPV-Intersindical Valenciana

Una mobilització exemplar

Quan en setembre passat el Govern Valencià va convocar la Mesa Sectorial de la Funció Pública, ho feia amb la confiança i la prepotència de qui s'enfronta a un rival de poca volada. La seua postura respecte de l'increment de les retribucions -serà la que diguen els pressupostos- i la seua actitud arrogant envers els sindicats -"quan tinguem una proposta, ja us ho comunicarem"- així ho posaven de manifest. Però després li cresqueren els problemes per totes bandes. Tenien motius per a la confiança i la tranquil·litat. Fins el moment, un o altre sindicat havien acabat per signar acords no massa ambiciosos. Ara, en canvi, ha funcionat la unitat d'acció. Què ha canviat en 2002 que ha fet possible aquesta mobilització?



MANOLO GARCÍA

Les reivindicacions

La primera condició que ha de complir una mobilització exitosa és que l'objectiu estiga clar. Només així pot despertar l'adhesió de moltes persones. Per això, des del principi STAPV-Intersindical Valenciana va apostar per reduir les reivindicacions a tres o quatre punts, per tal que siguen compresos clarament i ràpidament per qualsevol empleat o empleada que veja un cartell, un correu electrònic o un full volant. Això permet acostar-se a la segona condició: que afecte a molta gent. En el cas que ens ocupa, la selecció de les reivindicacions es va fer amb una sola condició: les millores demandades havien d'afectar a tot el personal, tant funcionaris com laborals de tots els grups. Cap diferenciació havia d'establir-se.

Com a resultat, es va redactar la taula reivindicativa: 35 hores de jornada setmanal, pagues extres completes, clàusula de revisió salarial i compliment dels acords. Una taula senzilla, però alhora contundent. El seu aconseguint significaria un canvi substancial en les condicions de treball dels empleats i empleades de la Generalitat. I per això, va aconseguir provocar moltes adhesions.

Tots els sindicats amb presència en la Mesa Sectorial de la Funció Pública de la Generalitat, CCOO, CSIF, UGT i STAPV-Intersindical Valenciana, van coincidir en la taula reivindicativa i en adoptar mesures de pressió a la Generalitat per a que

acceptara un acord que incorporara aquestes mesures en el termini més curt possible.

La unitat sindical és la clau

Des del principi han participat els quatre sindicats a les reunions i a les mobilitzacions. El fet que CSIF no participara la Vaga General del 20 de juny va provocar dubtes sobre la conve-

***“les pràctiques
sindicals unitàries
han provocat el
retrobarament de la
confiança entre els
treballadors i les
treballadores i els
seus representants
a la Generalitat”***

niència de la seua participació. Es va imposar, finalment, el convenciment que, si volia estar al nostre costat, no seria STAPV-Iv qui el rebutjara.

Presentar un front comú a l'Administració ha suposat dur endavant una mobilització amb una gran participació del personal convocat, animat pel fet de comprovar que els representants sindicals aparquen les diferències -ben legítimes, d'altra

banda-, i es concentren en treballar per les millores demandades.

Consultar sempre als treballadors

Des del primer moment es va imposar el mètode de treball que caracteritza des de sempre a STAPV: informar ràpidament i el més extensament possible tot el personal, consultar-lo sempre que hi haja qüestions que l'afecten. En aquest cas, calia preguntar als treballadors i treballadores si estaven d'acord amb la plataforma sindical conjunta, amb la taula de reivindicacions. Alhora, també es va sotmetre a debat què s'estava disposat a fer per a defensar-les.

El resultat d'una primera ronda d'assemblees, dutes a terme en octubre, fou la convocatòria d'una mobilització que ha anat de menys a més, controlada en tot moment pel propi col·lectiu. S'ha realitzat una primera fase d'aturades parcials d'entre mitja hora i tres quarts, amb concentracions davant la porta dels centres de treball més grans, seguida d'una aturada de dues hores el 19 de novembre, que va suposar la mobilització amb més participació a la Generalitat en molt de temps.

Les mobilitzacions van fer un relatiu poc desgast del personal, i van provocar la convocatòria de la Mesa Sectorial, una primera oferta de Funció Pública i una contraproposta sindical, signada també pels quatre sindicats, que millorava substancialment la primera proposta de



MANOLO GARCÍA

l'Administració. La contraproposta fou rebutjada per Funció Pública, i per això les mobilitzacions van continuar en desembre, amb una arrellegada de signatures contra els pressupostos de la Generalitat per a 2003 i una nova ronda d'assemblees per a informar dels resultats de les negociacions.

Núvols de tempesta

El 17 de desembre van haver moviments a la Conselleria de Justícia i Administració Pública. El Director General de la Funció Pública i el Conseller, després d'una sessió tormentosa a les Corts Valencianes amb molt de soroll en premsa al respecte, van moure fitxa i van telefonar a diversos sindicats. L'endemà la premsa afirmava que CSIF i CCOO havien signat amb la conselleria un acord rebutjat per la resta de sindicats.

Els fets posteriors van demostrar que havia estat una interpretació interessada del Director General de la Funció Pública, que va filtrar a la premsa. CCOO es va desmarcar de la falsa "signatura" al dia següent, durant l'acte d'entrega en les Corts de les signatures arreplegades contra els Pressupostos. CSIF i CEMSAT-SE, en canvi, van manifestar la seua acceptació de l'oferta de l'Administració. Tot i que el text de la proposta d'acord és bastant millor que el primer presentat per Funció Pública, queda lluny de les expectatives plenes de la plataforma sindical conjunta.

Convocada nova Mesa Sectorial, es podia pensar que Funció Pública tenia tots els trumfos a la mà: havia desfet la unitat d'acció (CSIF s'havia despenjat) i aconseguia la signatura sindical d'un acord. Però a la eixida de la reunió, celebrada el dia 23 de desembre, s'havien girat les tornes: Cap sindicat no va signar l'acord. CSIF es va reintegrar a la unitat

"es va imposar el mètode de treball que caracteritza des de sempre a STAPV: informar ràpidament i el més extensament possible tot el personal, consultar-lo sempre que hi haja qüestions que l'afecten"

d'acció a principis de 2003.

¿Per què aquesta vegada hi ha hagut una unitat d'acció capaç de resistir fins i tot una oferta tan lla-minera com la feta per Funció Pública a CSIF?

Confiança en els treballadors i treballadores

Quan hom es compromet davant centenars de companys i companyes a treballar per a aconseguir unes reivindicacions i des del principi de les mobilitzacions, es compromet a consultar el resultat de les negociacions i el sentit de la signatura d'un possible acord, és molt difícil faltar a la paraula donada. Aquest és el mètode de treball sindical que sempre practica STAPV. En aquest cas, la unitat d'acció ha permès que la representació sindical actue d'acord amb la voluntat expressada pels treballadors i treballadores en les assemblees.

Ara mateix, ha finalitzat la darre-ra ronda d'assemblees, en la qual s'ha consultat per escrit al personal sobre la postura a prendre davant les ofertes de l'Administració. S'ha concedit la paraula de nou a tots els treballadors i treballadores: han tingut la paraula per a opinar lliurement sobre el camí a seguir.

Encara es desconeix com acabaran les mobilitzacions, però una cosa ja és segura: les pràctiques sindicals unitàries han provocat el retrobament de la confiança entre els treballadors i les treballadores i els seus representants a la Generalitat. Ara, s'ha de continuar treballant per a fer real un lema que identifica i resumeix la pràctica i el compromís d'aquest Sindicat: tu decideixes.

PERMISOS I LLICÈNCIES

El marc general de la normativa sobre permisos i llicències deriva de les següents lleis i normes que les despleguen:

< Llei de Funcionaris Civils de l'Estat de 1964 (LF1964).
 < Llei 30/84 (L 30/84), de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública (modificada, entre d'altres, per la Llei 66/1997).
 < Text Refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana (LFPV), Decret Legislatiu de 24 d'octubre de 1995, del Govern Valencià, modificat per Llei 8/1995 i Llei 14/1997.
 < Llei 39/1999, de 5 de novembre, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.
 < Llei de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març).

< Decret 34/1999 (D 34/99), de 9 de març, pel que se regulen les Condicions de Treball del Personal al Servei de l'Administració del Consell de la Generalitat Valenciana.
 < II Conveni Col·lectiu (II CC) per al Personal Laboral al servei de la Generalitat Valenciana.
 < Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre, pel que se regulen les prestacions econòmiques del sistema de Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.
ATENCIÓ: La documentació que s'assenyala podrà variar quan es desenvolupe el Decret 34/1999 mitjançant una Ordre.

LLICÈNCIES¹

¹ Cal autorització expresa. La denegació haurà de ser motivada

ASSUMPTES PARTICULARS	LEGISLACIÓ	DURADA	OBSERVACIONS
ASSUMPTES PARTICULARS	- L 30/84, art. 30. - D 34/99, art. 9.2.1 - II CC, art. 11 B 1.	6 dies per any (1 dia cada dos mesos). No poden acumular-se a les vacances i es poden gaudir fins el 15 de gener de l'any següent.	Si els dies 24 i 31 de desembre o un dia festiu són dissabte o diumenge, s'afegiran més dies.
ASSUMPTES PROPIS	- D 34/99, art. 9.2.2.a. - II CC, art. 11 B 2.2.	Màxim 6 mesos cada 3 anys. Sense mínim. Cas de malaltia de la parella o familiar fins 2n grau: fins 1 any.	No retribuïda i subordinada a les necessitats del servei. Computa a efectes d'antiguitat i consolidació de grau.
LLICÈNCIA PER ESTUDIS	- D 34/99, art. 9.2.1 c.	Fins a 12 mesos. Es pot sol·licitar cada 5 anys de servei.	Cursos en matèries relacionades amb l'administració i homologats per l'IVAP. Es cobren les retribucions bàsiques (sou i triennis). Informe favorable de conselleria.
PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL	- D 34/99, art. 9.2.2.b.	Fins a 3 mesos cada any.	No retribuïda. Computable per a antiguitat i consolidació de grau. Cursos relacionats amb el treball o l'administració.
ASSISTÈNCIA a cursos, seminaris o jornades	- D 34/99, art. 2.4.	Computa com a temps de treball només quan coincideixen amb la jornada laboral.	Demaneu sempre els cursos en horari laboral, si no, esteu posant temps propi per a la formació, quan és obligació de l'Administració.
ALTRES CURSOS	- D 34/99, art. 9.2.1 b.	Fins a 40 hores a l'any	L'horari ha de coincidir amb la jornada, el curs ha de ser homologat i relacionat amb l'administració.
DOCUMENTACIÓ: Sol·licitud Secretaria General o Direcció Territorial. Els assumptes propis s'han dedemanar amb una antel·lació de 30 dies. Per l'assistència a cursos, seminaris o jornades, no cal, ja que t'envia la pròpia administració.			

REDUCCIÓ DE JORNADA

GUARDA LEGAL	- L 30/84, art. 30.1, f), redacció Llei 66/97, art. 50. - D 34/99, art. 3. - Llei 33/87, art. 30.6 - II CC, art. 11 B 2.1	Disminució de la jornada, fins a la meitat. Reducció proporcional del total de retribucions, excepte si no supera 1 h. diària. La concreció horària i la determinació del període de gaudi correspon al treballador o treballadora.*	Atenció a familiars amb necessitat d'especial dedicació o disminuïts físics, psíquics o sensorials* amb 33% de minusvàlua, sense retribucions. En cas de malaltia llarga o crònica, cal certificació de la Unitat de Valoració. També per cuidar de menors de 6 anys si s'acredita necessitat d'especial dedicació.
JORNADA REDUÏDA	- D 34/99, art. 3.6	Indefinida.	Jornada de 9 a 14 hores o equivalents. Reducció del sou al 75%. Només en llocs de 37'5 hores de jornada setmanal.

* només personal laboral

PERMISOS²

² No precisen autorització, però s'han de comunicar

	LEGISLACIÓ	DURADA	OBSERVACIONS
MATRIMONI o registre d'unió de fet	- LF1964, art. 71.1. - D 34/99, art.9.1.1. - II CC, art. 11 A 1.	15 dies naturals i consecutius (abans eren hàbils)	Distribuïts a petició de la persona interessada, acumulables a vacances. Retribució 100%
ASSISTÈNCIA A BODES	- D 34/99, art.9.1.1. - II CC, art. 11 A 1.	1 dia. Celebració a més de 375 Km: 2 dies naturals.	Boda de pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, néts i avis.
NAIXEMENT, ADOPCIÓ I ACOLLIMENT	- L 30/84, art. 30,1. - D 34/99, art. 9.1.2. - II CC Art. 11 A.2.	3 dies hàbils, i 5 si esdevé a més de 100 km de la localitat de residència.	En cas de complicacions de mare o fill/a, dos dies més. Cal aportar el llibre de família o justificant mèdic.
EMBARÀS I PART i acolliment o adopció	- LF1964, art. 71; L 30/84, art. 30.3; L 3/89 de Maternitat, art. 2.3; ET art. 37.3-4; 45.1d, i 48.4. - Llei 13/96 art. 89. - D 34/99, art. 9.1.2 - II CC Art.11A3.1	Part únic, acolliment o adopció de menors de 9 mesos: 16 setmanes. Part múltiple: 2 setmanes més per fill a partir del segon. També acolliment o adopció de menors de 6 anys i majors de 6 anys discapacitats o amb dificultats d'integració	6 setmanes obligatòriament després del part. El pare pot usar les 4 últimes (16 si mor la mare). Acolliment o adopció: poden prendre-lo simultàniament els dos cònjuges. Adopció internacional: es pot avançar el permís fins 4 setmanes per desplaçar-se al país d'origen
PREPARACIÓ PART i fecundació artificial	- D 34/99, art. 9.1.2 - II CC Art. 11B1	El temps necessari	Sempre que els centres on han d'assistir tinguen un horari incompatible amb el del treball
INTERRUPCIÓ VOLUNTÀRIA EMBARÀS	- II CC art. 11 B 1 - D 34/99, art. 9.1.2	6 dies naturals.	Cal certificació mèdica.
MORT O MALALTIA GREU DE FAMILIAR També accident*	- L 30/84, art. 30,1. - D 34/99, art. 9.1.3. - RDL 1/95, art. 37.3.b. - II CC, art. 11 A 5.1, 5.2, 6.1, 6.2.	<u>Parella, pares i fills:</u> 4 dies naturals. 6 dies a + 100 km de la localitat residència. <u>Avis, néts, germans, nores i gendres:</u> 3 dies naturals. 5 a + 100 km localitat residència. Accident*: 2 dies (4 si cal desplaçament).	En cas de malalties greus de llarga durada, els dies podran utilitzar-se alternats, informant 24 hores abans a la Direcció del Centre. Es pot concedir de nou cada volta que s'acredite una nova situació de gravetat. Dies naturals a partir del fet causant.
EXÀMENS	- L 30/84, art. 30,1 - D 34/99, art. 9.1.4; i - II CC, art. 11 A 8.	El dia o dies de la celebració.	Proves selectives d'ingrés en administracions públiques, exàmens i altres proves, encara que siga compatible amb la jornada.
TRASLLAT DOMICILI	- L 30/84, art. 30,1, b; - D 34/99, art. 9.1. 5.; - II CC, art.11 A 7	Dos dies naturals.	Aportar justificant del canvi de residència.
DEURE INEXCUSABLE	- L 30/84, art. 30,2. - D 34/99, art.9.1.6. - II CC, art. 11 A 9.	Pel temps indispensable.	Obligació pública o personal que genere alguna responsabilitat civil, social o administrativa.
LACTÀNCIA També adopció i acolliment	- L 30/84, art. 30,1 c i e. - D 34/99, art. 9.1. 8; - II CC, art. 11 A 3.2	Reducció de jornada d'1 hora diària, aplicable en la mateixa proporció en parts múltiples. Pot distribuir-se en fraccions de fi hora. La concreció horària i del període de gaudi correspon al/la treballador/a. *	Per fill/a menor de 12 mesos. També en cas d'acolliment o adopció. Indistintament el pare o la mare. Lactància natural o artificial. És acumulable a la reducció de jornada per guarda legal.
CONSULTES i tract. mèdics	- D 34/99, art. 9.1.9 - II CC Art. 11A4	Pel temps indispensable.	Aportar justificant.

DOCUMENTACIÓ: En general, cal presentar una sol·licitud davant la Secretaria General, la Direcció Territorial o la Direcció del Centre. En el cas de naixement o adopció, és prou amb una comunicació. En cas de part, si es demana el permís abans, cal omplir un imprés + Certificat Mèdic. Si es demana després del part: Imprés + Certificat Mèdic i Llibre família. En la preparació al part cal aportar certificat mèdic. En el cas de lactància, adjuntar el llibre de família. I, finalment, en cas de permís per exàmen, cal aportar justificant.

* Aplicable només al personal laboral pel II Conveni.

REVISA'T LA NÒMINA

INGRESSOS

El total de les retribucions mensuals inclouen: el sou, el complement de destí i el complement específic. A més, cal afegir-hi els trien- nis que cada persona tinga reconeguts i, quan escaiga, el complement de producti- vitat. **Les pagues extra inclouen** les retribucions bàsiques -sou i triennis- més el 20% de l'import mensual del complement de destí*.

El total de les retribucions anuals inclouen: total de retribucions mensuals, mul- tiplicat pels dotze mesos, més dues pagues extres.

DESCOMPTES

Si es pertany a MUFACE o a MUGEJU, s'han de des- comptar les quotes per a la mútua i per drets passius corresponents, segons el grup.

Si es pertany al Règim General de la Seguretat Social, la quota que corres- pon, segons la contingència (veure quadre).

RETENCIONS IRPF

Les retencions de l'IRPF han variat enguany. Ha entrat en vigor la nova taula retencions, així com els nous límits per a les reten- cions.

En la pàgina 12 de la revista hi ha els quadres de la nova taula de retencions i dels nous límits. En cas de dubte, consulteu el Sindicat.

INGRESSOS

Interval de nivells segons els grups

Grup	A	B	C	D	E
Nivell mínim	20	16	14	12	10
Nivell màxim	30	26	22	18	14

RETRIBUCIONS BÀSIQUES

GRUP	SOU		TRIENNIS	
	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
A	14.392,70	1.028,05	553,00	39,50
B	12.215,56	872,54	442,40	31,60
C	9.105,88	650,42	332,08	23,72
D	7.445,62	531,83	221,90	15,85
E	6.797,28	485,52	166,46	11,89

COMPLEMENT DE DESTINACIÓ

NIVELL	ANUAL	MENSUAL	20%	50%	NIVELL	ANUAL	MENSUAL	20%	50%
10	2.406,00	200,50	40,10	100,25	21	5.292,96	441,09	88,22	220,55
11	2.657,04	221,42	44,28	110,71	22	5.700,96	475,09	95,02	237,55
12	2.907,84	242,32	48,46	121,16	23	6.109,92	509,16	101,83	254,58
13	3.159,12	263,26	52,65	131,63	24	6.518,40	543,20	108,64	271,60
14	3.410,40	284,20	56,84	142,10	25	6.927,00	577,26	115,45	288,63
15	3.661,32	305,11	61,02	152,56	26	7.807,56	650,64	130,13	325,32
16	3.912,60	326,05	65,21	163,03	27	8.899,44	741,62	148,32	370,81
17	4.163,28	346,94	69,39	173,47	28	9.308,16	775,69	155,14	387,85
18	4.414,44	367,87	73,57	183,94	29	9.716,88	809,75	161,95	404,88
19	4.665,60	388,80	77,76	194,40	30	10.832,88	902,74	180,55	451,37
20	4.916,76	409,73	81,95	204,87					

ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS

GRUP	FESTIVITAT*	TORNS**	NOCTURNITAT***
A	39,05	66,36	34,31
B	29,53	51,66	27,92
C	25,83	36,91	22,99
D	22,14	22,14	19,85
E	22,14	22,14	19,85

* Per cada mòdul de 8 hores treballades entre les 0 i les 24 hores de diumenges i festius.

**Per cada mes quan en el centre de treball estiga establert el treball en torns rotatius: matins i/o vesprades i/o nits.

*** Per cada un dels set primers mòduls de huit hores entre les 22 i les 8 hores.

A partir del 8è mòdul: 16,45 Euros

Turnicitat Corts Valencianes: 26,03 Euros

*Si es signa algun acord en Mesa Sectorial, el percentatge podria ser del 50% del complement de destí en cada paga extra.

EXCEDÈNCIES DEL PERSONAL FUNCIONARI

		LEGISLACIÓ	DURADA	OBSERVACIONS
A) VOLUNTÀRIA	AUTOMÀTICA	Art. 37.1.A LFPV (nova redacció Llei 10/1998)	Mentre dure la situació que la motiva.	Quan per qualsevol títol (interinament o com a personal fix) s'obtinga un nou lloc de treball en el sector públic
	PER INTERÉS PARTICULAR	Art. 37.1.B LFPV (nova redacció Llei 14/1997)	Mínim de dos anys i sense límit màxim.	Cal haver prestat serveis efectius a qualsevol Administració durant els cinc anys immediatament anteriors. Entre dues consecutives, cal treballar de nou un mínim de cinc anys
	PER AGRUPACIÓ FAMILIAR	Art 37.1.C LFPV	Mínim de dos anys i màxim de quinze.	Quan el cònjuge o parella visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a funcionari o personal laboral fix en qualsevol administració.
B1) PER CURA DE FILL O FILLA natural, per adopció o acolliment, preadoptiu o permanent		Art 37.4 LFPV; Art. 29.4 Llei 30/84; Llei 4/95, de permís paternal. Llei 39/99	Fins a tres anys.	El primer any es reserva el lloc de treball. Es pot sol·licitar el reingrés en qualsevol moment, amb dos mesos d'antelació. El període en aquesta situació computarà a efectes de triennis, consolidació de grau i drets passius (jubilació).
B2) PER CURA D'UN FAMILIAR		Art 37.4 LFPV; Art. 29.4 Llei 30/84; Llei 4/95, de permís paternal. Llei 39/99	Fins un any.	Fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no es puga valdre i no tinga retribucions. Es reserva el lloc de treball com en el cas anterior.
C) VOLUNTÀRIA INCENTIVADA		Art 37.5 LFPV	Durant cinc anys.	És per a qui es trobe en situació d'expectativa de destinació o d'excedència forçosa, com a conseqüència d'un pla d'ocupació. Impedeix treballar en qualsevol lloc de l'Administració Pública, sota qualsevol relació contractual. Es té dret a una mensualitat de les retribucions de caràcter periòdic per any treballat, fins a un màxim de dotze. Passats els cinc anys, o es sol·licita el reingrés o es passa a excedència voluntària per interès particular.
D) FORÇOSA		Art 39 LFPV	Indefinit.	Correspon quan no s'obté un lloc de treball en el grup que li corresponga en produir-se una reforma de les RLTs i no es puga reassignar, o quan es trobe en expectativa de destinació i passe el període màxim d'un any o incompleixca les obligacions de l'article 38 LFPV. Obligat a: 1. Acceptar un destí similar dins de la mateixa província. 2. Participar en els concursos, dins de la província. 3. Participar en cursos de capacitació.

DOCUMENTACIÓ: Sol·licitud a la Direcció General de la Funció Pública, excepte l'excedència de cura de fill o filla, en que també cal presentar el llibre de família, i l'excedència forçosa, que pot ser declarada d'ofici.

EXPECTATIVA DE DESTINACIÓ*	Art 38 LFPV	Màxim d'un any. Passat el termini, es passa a excedència forçosa	Es cobra: el sou base, triennis, complement de destinació i 50% del complement específic del darrer lloc. S'està obligat a: 1. Acceptar destinacions similars dins de la mateixa província. 2. Participar en els concursos, dins de província. 3. Participar en cursos de capacitació.
MILLORA D'OCUPACIÓ*	Art. 20.1 e) LFPV	Indefinit, mentre dure el nomenament provisional de millora d'ocupació	Quan el personal funcionari de carrera tinga els requisits per a ocupar un lloc de treball de categoria superior i forme part de la borsa corresponent. Es té dret a la reserva del lloc que s'ocupa.

DOCUMENTACIÓ: En l'EXPECTATIVA DE DESTINACIÓ no cal res, en ser conseqüència d'un Pla d'Ocupació. En la MILLORA D'OCUPACIÓ cal un nomenament provisional per part de Funció Pública

* No és tracta d'excedències, però estan molt relacionades

EXCEDÈNCIES DEL PERSONAL LABORAL

		LEGISLACIÓ	DURADA	OBSERVACIONS
A) VOLUNTÀRIA	AUTOMÀTICA	Art. 10.A.2 del II Conveni Col·lectiu	Mentre dure la situació que la motiva	Quan es trobe en situació de servei actiu en llocs de qualsevol administració pública o passe a prestar serveis en organismes o entitats del servei públic i no els corresponga quedar en una altra situació. Cal sol·licitar el reingrés entre els trenta dies anteriors i posteriors al cessament en la situació que l'origina
	PER INTERÉS PARTICULAR	Art. 10.A.1 del II Conveni Col·lectiu	Mínim 2 anys; màxim 10 anys, ampliables a 15.	Cal ser personal laboral fix amb un mínim d'un any d'antiguitat. Entre dues consecutives, cal treballar un mínim de dos anys. S'ha de sol·licitar amb una antelació de 40 dies i l'administració ha de contestar abans de 7 dies de l'inici. Si el darrer lloc està vacant, es té dret a l'adscripció definitiva. Si no, a ocupar provisionalment qualsevol vacant en el grup i categoria. S'ha de sol·licitar el reingrés dins dels 30 dies anteriors a la finalització del termini sol·licitat. Si no es fa, s'extingeix la relació laboral.
	PER AGRUPACIÓ FAMILIAR	Art. 10.A.9 del II Conveni Col·lectiu	Mínim 2 anys; màxim 15 anys.	Quan el cònjuge o parella visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a funcionari o personal laboral fix en qualsevol administració.
B) PER CURA DE FAMILIARS	PER CURA DE FILL O FILLA (1)	Arts. 37.5 i 46.3 de l'ET; Art 10 D del II Conveni Col·lectiu; Llei 4/95, de 23 de març, que regula el permís paternal	Fins a tres anys	El primer any es té dret al còmput a efectes d'antiguitat. Durant els tres anys es té dret a reserva del lloc de treball, excepte si ha estat amortitzat. Es pot sol·licitar el reingrés en qualsevol moment, amb dos mesos d'antelació. El període de permanència en aquesta situació computarà a efectes d'antiguitat, i drets passius. S'assimila a l'alta per a la prestació d'atur. No compta com a període cotitzat. (1) També adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, de menors de 6 anys (2) Fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no es pugui valdre i no tinga retribucions
	PER CURA D'UN FAMILIAR (2)	Art. 46.3 ET	Fins un any	
	PER RISC DURANT L'EMBARÀS	Art. 45.1.d i 48.5 de l'ET	Fins el naixement o quan la dona es pugui reincorporar al seu o a un altre lloc de treball	Suspensió de contracte per risc per al fetus o la mare durant l'embaràs de la dona treballadora
C) VOLUNTÀRIA INCENTIVADA		Art 10 B del II Conveni Col·lectiu	Durant cinc anys.	És per a qui es trobe en situació d'expectativa de destinació o d'excedència forçosa, com a conseqüència d'un pla d'ocupació. Impedeix treballar en qualsevol lloc de l'Administració Pública, sota qualsevol relació contractual. Es té dret a una mensualitat de les retribucions de caràcter periòdic per any treballat, fins a un màxim de dotze. Passats els cinc anys, o es sol·licita el reingrés o es passa a excedència voluntària per interès particular.
D) FORÇOSA		Art 10 C del II Conveni Col·lectiu	Indefinit. Mentre dure la causa que l'origina	Elecció o designació per a càrrec públic que impedeix treballar en el lloc habitual. Es té dret a reserva de lloc i centre de treball i al còmput de l'antiguitat. S'ha de comunicar el reingrés durant els 30 dies següents a la desaparició de la causa que l'origina.
DOCUMENTACIÓ: la documentació que cal presentar en tots els casos és una sol·licitud davant la Direcció General de la Funció Pública i Secretaria General corresponent, excepte la de cura de fill o filla, en que també cal presentar el llibre de família.				
MILLORA D'OCUPACIÓ No és tracta d'una excedència, però està molt relacionada		Art. 9.5 del II Conveni Col·lectiu	Indefinit, mentre dure el contracte temporal de millora d'ocupació	Quan el personal laboral fix tinga els requisits per a ocupar un lloc de treball de categoria superior i forme part de la borsa corresponent. Es té dret a la reserva del lloc que s'ocupa.
DOCUMENTACIÓ: contracte temporal de millora d'ocupació.				

EL IPC

y sus consecuencias

Juan Miguel Muñoz

En los Presupuestos del Estado para 2002 el Gobierno hizo una previsión del IPC del 2% y este mismo incremento lo aplicó a los salarios de los empleados públicos. Aplicaba el siguiente principio: los empleados públicos tendrán la misma subida salarial que la desviación prevista del IPC y por tanto mantendrán el poder adquisitivo. La realidad ha sido otra. La inflación en el Estado español se disparó al 4%, el doble de su previsión y en el País Valenciano llegó a un 4,1%, es decir más del doble.

Este Gobierno lleva diciendo desde que llegó al poder que uno de sus objetivos es que los trabajadores públicos no pierdan poder

adquisitivo. Pues bien, en los últimos años se ha perdido un 15% de nuestros salarios. En 2003 podremos comprar un 15% menos de lo que comprábamos hace unos años y por tanto se ha perdido calidad de vida. A esto tenemos que sumar que el sueldo cautivo es cada vez un porcentaje más importante. La parte de nuestros ingresos que están comprometidos para el pago de gastos fijos como el piso, la electricidad, el agua, el gas, etc., aumenta sistemáticamente al comienzo de cada año y incremento de la mayoría de ellos depende de la autorización del Gobierno.

España es el país europeo con mayor inflación. El Gobierno esgrime como causas de la inflación la

subida del petróleo y el redondeo del euro. Pero los precios del petróleo son los mismos para todos y el euro se ha introducido en 11 países más de la UE y la inflación en ellos no se ha disparado en los mismos términos. En otros países, la intervención de los gobiernos permite que la inflación se contenga, pero la mala gestión del Gobierno en nuestro caso provoca que no controle la inflación y que sus previsiones no sean creíbles ni por sus mismos técnicos. Por ello, la subida de la inflación al doble de lo previsto hace que la cláusula de revisión salarial adquiera cada día más importancia.

Las consecuencias de la política salarial de este Gobierno son evidentes. Año tras año se está disminuyendo el maltrecho poder adquisitivo de los empleados públicos, dando continuidad al deterioro que nuestra calidad de vida, consecuencia que venimos padeciendo hace demasiados años.

Desde 1997, la evolución del IPC es la que consta en el cuadro adjunto.

	previsión	realidad	diferencia	acumulado
1997	2,6	2,0	- 0,6	- 0,6
1998	2,1	1,4	- 0,7	- 1,3
1999	1,8	2,9	1,1	- 0,2
2000	2,0	4,0	2,0	+ 1,8
2001	2,0	2,7	0,7	+ 2,5
2002	2,0	4,0	2,0	+ 4,5

RETENCIONS DE L'IRPF

Com s'explica a la pàgina 8 (**Revisa't la nòmina**), enguany ha canviat la forma de calcular les retencions de l'IRPF. A continuació es facilita la nova tarifa i taula de retencions, que, com es pot comprovar, es redueix a cinc trams, i que s'aplica descomptats el mínim personal i familiar i les despeses en seguretat social o mútues. També es reproduïxen els límits per a les retencions, que tenen en compte la situació familiar de la persona contribuent. Es pot fer una simulació de la retenció a través de la web del sindicat: www.intersindical.org

NOVA TARIFA DE L'IRPF I TAULA DE RETENCIONS				LÍMITS PER A LES RETENCIONS			
Base per a càlcul del tipus	Quota de retenció	Resta base	Percentatge	Situació del contribuent	Nombre de fills i altres descendents		
Fins a euros	Euros	Fins a euros	(%)		0	1	2
0	0	4.000	15,00	1r. Contribuent solter, vidu, divorciat o separat legalm.	---	10.750	12.030
4.000	600	9.800	24,00	2n. Contribuent amb cònjuge amb rendes inferiors a 1.500 euros, excloses les exentes	10.600	11825	13135
13.800	2.952	12.000	28,00	3r. Altres situacions	7.515	8.215	8.965
25.800	6.312	19.200	37,00				
45.000	13416	En avant	45,00				

La campanya "pengem les claus" comença a donar resultats

Joan Elies Pascual

El 4 de juliol es publicà al DOGV el Decret 106/2002 del Govern Valencià pel qual es modifica el Decret 56/1992 que regulava fins ara la responsabilitat de l'administració autonòmica en matèria d'ús i circulació de vehicles. Efectivament, en l'anterior normativa quedaven fora de cobertura aquells danys que es produïren als conductors de vehicles oficials, foren conductors professionals o persones autoritzades per a utilitzar-los, així com també el personal que estant en comissió de serveis utilitzara el vehicle propi per a efectuar aquestes tasques.

Amb aquesta modificació, quan es produïsquen danys a persones o coses, derivats de l'ús i circulació de vehicles de motor, per conductors de vehicles oficials o per persones degudament habilitades i fins i tot el personal que estant en comissió de serveis utilitze el vehicle propi, i els danys excedisquen o no estiguen coberts per la pòlissa subscrita entre la Generalitat Valenciana i el Consorci de Compensació d'Assegurances, les indemnitzacions que siguen exigibles, seran pagades per la Generalitat Valenciana.

Valoració positiva

STAPV-Intersindical Valenciana valora positivament l'avanç que suposa aquest canvi en la normativa, en ares de millorar les condicions laborals del personal que per a exercir les seues funcions ha de utilitzar bé cotxe oficial, bé cotxe propi.

Però al mateix temps, el Sindicat anuncia que continuarà amb la campanya "Pengem les claus" amb la finalitat de que per part de l'administració, s'arreglen la resta de reivindicacions del personal afectat. Cal recordar la sol·licitud de convocatòria de Mesa General per tractar monogràficament aquesta matèria tant important per al conjunt del personal



públic.

Reclamació d'un nou decret

En definitiva, STAPV-Iv insta al Govern Valencià a publicar un nou decret que regule les indemnitzacions per raó de servei, i demana que es prenguen mesures per acabar amb la mà d'obra barata i l'explotació del personal que

"Es continuarà amb la campanya per a que l'administració arregle la resta de reivindicacions"

posa a disposició de l'administració un bé propi, com és el cas del cotxe particular, o el permís de conducció en el cas de fer-ho amb vehicle oficial.

El nou Decret ha d'arreglar, entre d'altres, les mesures següents:

– En tots els casos en que es produeix un desplaçament, ha d'existir un document d'autorització/certificació de la comissió de serveis que justifique en tot moment el desplaçament per raó del servei.

– S'ha d'ampliar la indemnització per desplaçament a 0'27 euros per kilòmetre (segons l'estudi de la campanya "Pengem les claus").

– L'establiment d'un autèntic complement de perillositat per als llocs de treball en què s'utilitza bé cotxe oficial, bé cotxe propi. Cal recordar que els treballadors posen el seu carnet de conduir a disposició de l'administració quan en la immensa majoria dels casos, no és un requisit per accedir al lloc de treball.

– Contractació d'una assegurança de vida que permeta al treballador o a la treballadora i a la seua família fer front amb dignitat davant situacions d'extrema gravetat, ocasionades pel desenvolupament del servei.

– Aprovació d'un document que reflectisca totes les condicions de les itineràncies, drets i deures, així com les situacions diferents i els procediments a emprar respecte de la responsabilitat patrimonial de l'administració.

Serveis de Prevenció

STAPV-Iv exigeix al Govern Valencià la constitució urgent dels Serveis de Prevenció, responsables de posar en marxa una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut de les treballadores i dels treballadors. És inadmissible que la pròpia administració incomplisca la normativa quan, al mateix temps, sanciona les empreses que no fan cap cas de les disposicions en vigor. Els treballadors i treballadores venen la força del seu treball, però no la pròpia salut.



Allipebre

La ayuda familiar por hijos menores de tres años

El Gobierno ha aprobado que las madres con hijos menores de tres años y que trabajen fuera de casa perciban una paga mensual de 100 euros o se deduzcan en la declaración de renta una cantidad de 1.200 euros. El último informe sobre la protección social de la Comisión Europea de Servicios Sociales pone de manifiesto que España es el país de la UE que menos prestaciones familiares por hijo contempla y que las únicas políticas de apoyo a la familia vienen por la vía de las exenciones fiscales. Como respuesta a ese tirón de orejas, el Gobierno toma una medida poco elaborada, insuficiente, injusta y discriminatoria. Si bien se verán favorecidas algunas personas, por otro lado se deja sin atender a las mujeres más desfavorecidas, las que no tienen un trabajo remunerado y carecen de recursos. También se discrimina a las familias con un solo sueldo.

En los países de la UE las ayudas familiares son generalizadas y van desligadas de los ingresos familiares y de la situación laboral de los padres. También suele haber un sistema progresivo de ayudas cuando la situación económico-familiar es de pocos recursos. En Francia la cantidad que se recibe es de 158 euros, en Alemania 307 euros, en Austria 436 euros, datos que pueden servir como ejemplo. Sobre políticas para fomentar la natalidad, la cantidad del PIB que dedica Francia es del 10%, los países nórdicos un 15% (en España, sólo el 2%). Los datos reflejan por sí solos la sensibilidad de este Gobierno hacia la protección de la vida familiar.

Requisitos para solicitar la ayuda:

- Tener un hijo menor de tres años y trabajar fuera de casa. En las adopciones, las ayudas se aplican a los tres primeros años después de la adopción.
- Que cada mes que se reciba la ayuda se haya cotizado a la Seguridad Social al menos 15 días si el contrato es a jornada completa.
- Si el contrato es a tiempo parcial, se tiene que estar dado de alta todo el mes y realizar como mínimo la mitad de la jornada.

Para solicitarlo, hay que rellenar un formulario que facilita la Agencia Tributaria, el Registro Civil o por Internet. La Agencia Tributaria ingresará mensualmente la cantidad de 100 euros por hijo menor de tres años.

La Junta de Personal guanya per sentència el dret a ser informada per la Generalitat de la seua política de personal

La Junta de Personal dels Serveis Centrals de la Generalitat Valenciana, presidida per un representant de STAPV-Intersindical Valenciana, ha obtingut una sentència favorable en el contenciós que manté amb la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques des de fa més de set anys. Des de llavors, la informació sobre política de personal de la Generalitat Valenciana que ha de rebre per llei la Junta de Personal és nul·la.

La situació s'ha agreujat amb l'arribada de Serafín Castellanos a la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques i de Joaquín Segarra a la Direcció General de la Funció Pública. A partir d'eixe moment (1999), l'única informació que ha arribat a la Junta ha estat la dels acords adoptats per la Mesa Sectorial de la Funció Pública... quan ja s'havien signat. Tampoc l'arribada de Carlos González-Cepeda ha modificat la situació.

Davant aquests fets, la Junta de Personal va decidir acudir als tribunals de justícia, amb el resultat anunciat. Això no obstant, la Junta de Personal ha fet intents reiterats d'arribar a un enteniment amb la DG de Funció Pública, amb el menyspreu més absolut per part del director general envers els representants del funcionari. Segarra va deixar clar, en definitiva, que "ja veuríem què deien els tribunals". Els tribunals li han llevat la raó. Però ara s'ha recorregut la sentència. Volen morir matant?



Formació a distància: un primer pas

Fins l'any passat, els Plans de Formació de l'IVAP només preveïen cursos en règim presencial. Això creava un greuge comparatiu, si es consideren els perjudicis que suposen el temps emprat i la despesa econòmica invertida en els desplaçaments pels treballadors o treballadores de fora de les tres capitals. Per això, des d'aquesta mateixa revista es demanava que els plans de formació de l'IVAP es modificaren i que l'Administració facilitara la formació a tot el seu personal, treballo on treballo. La campanya de sol·licituds ha tingut un primer efecte, ja que s'ha establert un programa de formació a distància per internet - mínim i experimental, de moment-, amb quatre cursos. Cal esperar que l'experiència tinga continuïtat enguany i en anys propers.

La Unió Europea catalogarà de risc laboral l'acaçament i la violència en el treball

La Comissió Europea catalogarà l'estrés, la violència i l'acaçament en el treball com a nous riscos laborals, al mateix temps que denuncia que l'absència de polítiques preventives té un alt cost econòmic. La preocupació que mostra la Unió Europea no troba correspondència en l'Administració de la Generalitat Valenciana, que està lluny de complir amb la normativa sobre seguretat i salut en el treball. Els anomenats riscos psicosocials (l'estrés, la violència i l'acaçament) són ja una realitat en el món laboral. L'absència de recursos econòmics i per tant de voluntat política per a desplegar efectives polítiques de prevenció, també són una realitat.

El Sindicat envia un autobús de voluntaris a arregar "xapapote"

L'STAPV-Intersindical Valenciana ha organitzat i finançat el viatge de 45 voluntaris i voluntàries a Galícia el cap de setmana del 10 al 12 de gener, per tal d'ajudar en les tasques de neteja de les platges gallegues de les restes de fuel provinents del vessament del "Prestige". El grup estava integrat per funcionaris i funcionàries de l'Administració i de les Institucions Sanitàries de la Generalitat Valenciana. El viatge ha estat organitzat en col·laboració amb ADEGA, organització ecologista que duu des del principi netejant la costa gallega, i serà el primer d'uns quants que tindran lloc durant el 2003.

La única taca d'insolidaritat ha estat la negativa del Director General de la Funció Pública, Joaquín Segarra, a donar dos dies de permís extraordinari per als funcionaris dependents del seu departament que participaren en el viatge. Segons va manifestar als representants del sindicat, ell no es negava a que la gent anara... en les seues vacances, en les festes, demanant permisos sense sou... etc.

www.intersindical.org arriba a les 750.000 visites

La pàgina web del Sindicat -www.intersindical.org- ha arribat a finals de l'any passat a la important xifra de 750.000 visites. La informació sindical per via electrònica es perfila, doncs, com un dels primers mitjans de comunicació sindical de les Administracions.

Part d'aquest èxit es deu a les edicions electròniques de les revistes editades pel nostre Sindicat. Això permet consultar la informació que recordeu haver llegit i que no trobeu enlloc. Al mateix temps, continuem amb el compromís de fer que la pàgina web complemente cada vegada més la informació que us envia el Sindicat a través del correu electrònic.



*participació i pluralisme:
la nostra força*

a l'STAPV,

TU DECIDEIXES

VALÈNCIA

Juan de Mena, 18-b. 46008
València.
Tel. 96 391 91 47

CASTELLÓ

Marqués de Valverde, 8.
12003 Castelló.
Tel. 96 426 90 94

ALZIRA

Luis Suñer, 28-16. 46600
Alzira.
Tel. 96 240 02 21

GANDIA

Sant Pasqual, 13, 1ª dta.
46700 Gandia.
Tel. 96 295 07 54

XÀTIVA

Portal del Lleó, 8, 2ª. 46800
Xàtiva.
Tel. 96 228 30 67

ALACANT

Glorieta P. Vte. Mogica, 5, 12.
03005 Alacant.
Tel. 96 598 51 65

ALCOI

Jordi de Sant Jordi, 16.
03804 Alcoi.
Tel. 96 654 06 02

ELX

Maximilià Tous, 121-b.
03201 Elx.
Tel. 96 622 56 16

VINARÒS

Av. Llibertat, 4, 5é, 19 .
12500 Vinaròs.
Tel. 96 440 72 65