

Allioli



ARXIU

Descentralitzar la Justícia i acostar-la als ciutadans

Es compleixen deu anys de les transferències

En 2007 es compleixen deu anys des que la Generalitat va assumir les competències en matèria de justícia. Aquesta transferència de competències tan sols afecta els mitjans materials, edificis judicials i parcialment qüestions relacionades amb el personal.

Pel que fa a les dues primeres, la competència de la Generalitat és plena, i caldrà augmentar les inversions per tal d'eradicar les instal·lacions provisionals, precàries o en estat ruïnós. Només cal recordar el lamentable estat de l'interior de, per posar només un exemple, la seu del Tribunal Superior de Justícia.

Pel que fa al personal de l'Administració de Justícia la qüestió no és tan senzilla. El caràcter de "cossos nacionals" que determina la Llei Orgànica del Poder Judicial és irrenunciable per als funcionaris judicials, ja que garanteix una sèrie de beneficis i uniformitat quant a mobilitat, retribucions bàsiques i marc normatiu, independentment del terri-

tori on radique el seu lloc de treball.

Així doncs, les comunitats autònomes amb transferència de competències en matèria de Justícia (Galícia, País Basc, Navarra, Catalunya, Madrid, País Valencià, Andalusia, Canàries, Astúries i, pròximament, les Illes Balears), sols tenen competència per establir els complements autonòmics en matèria retributiva, les condicions laborals, incloent-hi la gestió del personal i el desenvolupament de la Relació de Llocs de Treball en base a la futura oficina judicial.

Si el futur passa per una major descentralització de l'Administració de Justícia, cal buscar fórmules que encaixen amb aquests dos conceptes i estudiar els avantatges obtinguts en altres administracions amb la seua aplicació. Per exemple, en educació són compatibles els cossos nacionals i les transferències plenes. Les organitzacions sindicals haurem de filar prim a l'hora de defensar els drets dels treballadors i treballado-

res i establir un objectiu comú de millora de les condicions laborals i retributives per a tots.

La reforma dels estatuts autonòmics i la major descentralització de l'Administració de Justícia haurà de ser compatible amb la normativa estatal. Seria oportú, en aquest context, avançar i fer possible que cada comunitat autònoma puga dissenyar la demarcació i planta judicial en el seu territori en funció de les seues necessitats, i no dependre així de la millor o pitjor relació política entre el Govern de l'Estat i els autonòmics.

Aquestes i d'altres qüestions seran matèria de debat en els propers anys. Caldrà, doncs, un alt grau de voluntat de totes les administracions i sectors implicats per tal d'avançar cap a una Administració de Justícia més àgil i més eficaç, en definitiva més pròxima als ciutadans. És una demanda que tota societat moderna requereix.

> 3

Les juntes de personal són desconegudes per la majoria del personal que representen

> 3

L'Administració de Justícia depèn de fins a quatre mesos de negociació

Guia per aclarir-se entre tant d'òrgan negociador

> 4

Vacances i guia completa de les prestacions de Mugeju

> 5

Permisos, reduccions de jornada i llicències

> 6

Revisa't la nòmina

Totes les retribucions del personal de l'Administració de Justícia per a comprovar la vostra nòmina.

EDITORIAL

Retribuciones y negociadores

El 15 de septiembre de 2006 los sindicatos CCOO, UGT y CSIF firmaron con el ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla, el acuerdo en materia retributiva para el periodo 2007-2009. El acuerdo establece una subida salarial para todos los empleados públicos del 2% y del 1% adicional, incorporando en las pagas extraordinarias, de manera progresiva, el complemento específico, el actual complemento autonómico. Todo ello, claro está, sin incorporar la cláusula de revisión salarial y sin considerar los datos de inflación a tan largo plazo. Y dado que no hay ciencia más inestable e imprevisible que la economía, habría que preguntarse que, si en el periodo ascendente del actual ciclo económico los empleados públicos o sus representantes mayoritarios no son capaces de recuperar el poder adquisitivo perdido durante lustros ¿lo serán en el 2010 o estaremos en un nuevo ciclo y lo que nos pedirán es que nos apretemos, nuevamente, el cinturón? No se pueden hacer peor las cosas.

Pero es curioso ver cómo el mismo Ministerio incrementa las subvenciones para formación a esos mismos sindicatos en un 17,75% de media anual desde el año 1996 hasta la fecha. Se pueden contrastar los datos en <http://www.formacion-continua.inap.map.es/NuevaWeb/index.html>. Ésta es la llamada "paz social", que algunos defienden y otros combatimos. No se puede pisotear nuestra economía a cambio de favores o subvenciones y por ello es necesario un cambio profundo en las mesas de negociación para que en estas instancias no estén sólo y exclusivamente los mismos sindicatos de siempre.

El actual proceso de elecciones sindicales en todas las administraciones, la mejor ocasión para que los empleados públicos cambiemos a nuestros representantes-negociadores y los sustituyamos por otros que defiendan con honestidad los intereses de todas las trabajadoras y de todos los trabajadores.

ÈPOCA II - N.º 33 - Gener 2007

SINDICAT DE TREBALLADORS I TREBALLADORS DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA VALENCIANA. INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-IV) · DIRECTOR: Joan Blanco · **REDACCIÓ:** Antoni P. Alegre, Josep V. Bomboí, Adel Francés, Macu Gimeno, Pilar Santos · **MAQUETACIÓ:** Jordi Boluda · **REVISIÓ LINGÜÍSTICA:** José Orozco · **ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT:** Juan de Mena, 18, baix. 46008 València. T. 963919147 · F. 963924334 · allioli.stepv@intersindical.org · <http://stapv.intersindical.org> · **IMPRIMEIX:** · Bronte Graf, S. L. · Cullerers, 18. Alaquàs. · T. 961515017 · **TIRATGE:** 4.000 exemplars · **ISSN:** 1576-0197 · **DIPÒSIT LEGAL:** V-807-2000 · **FRANQUEIG CONCERTAT:** 46/196

INTERINDICAL VALENCIANA (STAPV-IV) · ALACANT: Glorieta P. Vicente Mogica, 5-12. 03005 · T. 965985165 · **ALCOI:** Oliver, 1, 5º. 03802 · T. 966540602 · **ALZIRA:** Avgda. Luis Suñer, 28-4t, p. 16. 46600 · T. 962400221 · **BENICARLÓ:** Plaça de l'Ajuntament, 3. 12580 · T. 964465283 · **ELX:** Maximilià Thous, 121-b. 03201 · T. 966225616 · **CASTELLÓ:** Marqués de Valverde, 8. 12003 · T. 964269094 · **GANDIA:** Sant Pasqual, 13 - 1r dta. 46700 · T. F. 962950754 · **VALÈNCIA:** Juan de Mena, 18. 46008 · T. 963919155 · **XÀTIVA:** Portal del Lleó, 8, 2ª. 46800 · T. 962283067



Per al Conseller de Justícia, Interior i Administracions Públiques, pel seu desconeixement de l'Administració de Justícia, fins el punt d'haver intentat responsabilitzar els treballadors del seu mal funcionament.



Per als funcionaris de l'Administració de Justícia del país Basc, perquè han sabut donar-nos, novament, un exemple de com gestionar una vaga i presionar l'Administració per aconseguir una bona part del que reclamaven (7,25%). I amenacen en tornar a la càrrega quan es negocien les RLTS.

STAPV INTERSINDICAL VALENCIANA
ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA

DILIGÈNCIES PRÈVIES

Cal un nou sistema de concursos

Josep A. Bomboí



L'últim macro-concurs de trasllats, convocat en octubre de 2005 i resolt en juliol de 2006, ha estat un dels més lamentables per la seua durada i posterior resolució.

Nou mesos han tardat els responsables de la gestió del concurs en publicar unes llistes provisionals amb un altíssim percentatge d'errades. Tantes, que al dia següent de la seua publicació, el Ministeri, reconeixent el seu error, va informar que s'hauria de tornar a publicar un segon llistat provisional, que es va produir setmanes després. Finalment, i en ple període de vacances, van eixir els llistats definitius i les dates de presa de possessió. Fet que també va produir nombroses dificultats per al gaudi de les vacances i el cobriment del servei, tant en els centres d'origen com en els de destinació.

Tot aquest seguit de despropòsits, tan penós per als treballadors afectats, s'ha produït per una mala planificació per part del Ministeri de Justícia i una mala gestió dels seus responsables. A més d'utilitzar un sistema de recollida de sol·licituds arcaic, desaperadament lent i que afavoreix l'aparició de múltiples errades, no és menys responsable l'externalització de la gestió de les dades i la confecció d'una nova aplicació informàtica que, com ha quedat demostrat, no complia les mínimes garanties de correcció i fiabilitat exigibles.

En aquest temps, quan es parla fins la sacietat de les noves tecnologies i la modernització de l'Administració, encara cal reomplir a mà els impresos de sol·licituds, copiant una sèrie interminable de codis que produeixen, com no pot ser d'una altra manera, un cúmul involuntari d'errors, tant a la d'escriure'ls com a l'hora d'introduir-los al sistema informàtic, a més de la pèrdua de temps que això comporta.

Cal dissenyar un nou sistema per a la presentació de sol·licituds de concursos de trasllat, basat en la utilització de les eines informàtiques d'una manera àgil i fàcil

Cal dissenyar un nou sistema per a la presentació de sol·licituds de concursos de trasllats, basat en la utilització de les eines informàtiques d'una manera àgil i fàcil, com seria la presentació telemàtica de sol·licituds sobre un llistat codificat de destinacions que l'interessat sols hauria de marcar i ordenar segons l'ordre de preferència. D'aquesta manera, l'últim dia de presentació d'instàncies, l'administració ja tindria totes les dades introduïdes en el seu sistema informàtic, i el sol·licitant sols hauria d'acompanyar documentalment els mèrits al·legats per a la seua comprovació: títols, cursos, idiomes, etc.

Amb aquesta mesura es podria reduir a un terç el temps necessari per a resoldre un concurs de trasllats, i amb una mínima planificació s'evitarien situacions tan penoses com les denunciades. Els responsables del Ministeri haurien de prendre nota i actualitzar els sistemes de gestió de personal amb l'objectiu de beneficiar als treballadors, i racionalitzar els seus propis recursos.

VISTO PARA SENTENCIA

Plan sobre violencia de género

Luis Rodríguez Superviel



El 15 de diciembre, el Consejo de Ministros aprobó el Plan de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, en que incluye medidas urgentes para dar una respuesta rápida y especializada a esta problemática en el ámbito de la Justicia. Entre ellas destaca la creación de nuevos órganos judiciales exclusivos, aunque el número de los reseñados para el País Valenciano haya quedado reducido a siete. Se aprobó la creación de los juzgados de Violencia sobre la Mujer números 3 y 4 de Valencia y los juzgados número 1 de Benidorm, Elx, Orihuela, Alzira y Torrent. Estos siete juzgados distan mucho de los reclamados por el Tribunal

Urge la negociación de un plan de actuación, que incluya unas retribuciones adecuadas y que reconozca esta labor fundamental, así como que las prolongaciones de jornada sean voluntarias

Superior de Justicia, más aún de los reivindicadas por el STAPV-IV para el futuro proyecto de comarcalización de la jurisdicción.

En las comunidades autónomas no transferidas, el Ministerio creará siete Unidades de Valoración Integral, dependientes de los Institutos de Medicina Legal, dedicados a la atención paliativa y preventiva de las víctimas, además de diagnosticar la violencia de género, más allá de los signos de agresión concreta.

El Plan da un gran paso al incluir medidas de formación de los profesionales implicados en la asistencia de este tipo de delitos. Se crean unos protocolos de actuación y criterios comunes de referencia, así como medidas de reeducación y rehabilitación de agresores condenados. Esperemos que estas medidas se lleven a cabo de forma coordinada con todos los agentes implicados en su desarrollo. En anteriores reformas, ejecutadas con improvisación, han sido las funcionarias y los funcionarios judiciales y las víctimas quienes han sufrido la falta de medios y de profesionales cualificados que demandaban las situaciones, lo que ha obligado a suplir voluntariamente su cometido e implicarse en la labor social de la administración.

Planes de actuación

No se ha tenido en cuenta a los funcionarios judiciales, salvo en el diseño de módulos de formación. No se reconoce la especial dificultad de estos órganos ni las prolongaciones de jornada por necesidades de servicio, pendientes de reconocimiento en los ámbitos de negociación.

El plan de actuación valenciano reconoce cinco puntos mensuales a dos funcionarios de cada juzgado de violencia sobre la mujer, una medida insuficiente si se tienen en cuenta las jornadas de trabajo maratónicas de estos funcionarios, que sacrifican su descanso, además de soportar el estrés de unas situaciones límite en los que deben atender a víctimas y agresores, y suplir en ocasiones la carencia de medios y adecuación de las instalaciones judiciales. Aún no se han planteado alternativas que recojan las reivindicaciones de los compañeros afectados y la ampliación y refuerzos, reclamados por STAPV-IV en su día. Urge la negociación de un plan de actuación, que incluya unas retribuciones adecuadas que reconozcan esta labor fundamental, y que las prolongaciones de jornada sean voluntarias.

Les eleccions sindicals del personal funcionari trien juntes de personal

Les juntes de personal i les meses de negociació



El 21 de febrer se celebraran eleccions a les juntes de personal de l'Administració de Justícia de tot l'Estat. Al País Valencià, però, només se celebraran a les províncies d'Alacant i de Castelló, ja que fa dos anys, una sentència va obligar a repetir-les a València.

Tot i ser els òrgans que es trien en les anomenades eleccions sindicals del funcionari públic, les juntes de personal són unes grans desconegudes. Mai o quasi mai se sap d'alguna iniciativa transcendent de cap junta. Els anomenats sindicats majoritaris han instrumentalitzat les juntes per a obtenir representativitat per a les meses de negociació, però sense permetre que les juntes tinguen una dinàmica pròpia.

Els anomenats sindicats majoritaris han instrumentalitzat les juntes per a obtenir representativitat per a les meses de negociació, però sense permetre que les juntes de personal tinguen una dinàmica pròpia

STAPV-Iv presenta candidatures

Companyes i companys de l'Administració de Justícia a les províncies d'Alacant i de Castelló han decidit presentar candidatura a les eleccions sindicals a les juntes de personal en sengles llistes del Sindicat de Treballadores i Treballadors de



ARXIU

l'Administració Pública Valenciana-Intersindical Valenciana (STAPV-Iv). Són dones i homes que treballen en diversos òrgans judicials de diferents localitats d'Alacant i de Castelló i València.

Participar

Aquest sindicat té una implantació recent en l'Administració de Justícia. Molts coneixereu el model sindical i el treball dels seus representants. El Sindicat ha fet una crida a la participació a les persones que se senten pròxi-

mes al seu ideari. En aquest sentit, cal recordar que les llistes no estan encara tancades, i, si voleu, hi podeu formar part.

Si és així, poseu-vos en contacte amb els responsables del STAPV-Intersindical Valenciana.

Què és una junta de personal?

La junta de personal és l'òrgan de representació del personal funcionari. La llei ha volgut que la representació sindical i la negociació col·lectiva del personal funcionari siga diferent de la que estableix l'Estatut dels Treballadors i la Llei de Llibertat Sindical per a la resta de treballadores i treballadors, el que solem anomenar "personal laboral". Així, si per al personal laboral la llei preveu els comitès

d'empresa, per al personal funcionari estableix les juntes de personal.

Les funcions de les juntes de personal són de representació, ja que la representativitat dels diferents sindicats es mesura pels resultats en les juntes; d'informació al personal, ja que l'Administració està obligada a facilitar-li dades sobre política de personal, i d'informació a l'Administració, ja que la junta ha d'informar preceptivament

en qüestions de condicions de treball, com ara els trasllats del personal de centre de treball o la salut laboral.

No negocien amb l'Administració

Les juntes de personal no tenen reconegudes en la llei competències negociadores amb l'Administració, sinó que aquestes estan reservades als sindicats que arriben en conjunt al 10% de la representa-

tivitat. Els òrgans de negociació són les anomenades meses de negociació, i l'Administració de Justícia en quatre: la Mesa General de les Administracions Públiques, la Mesa Sectorial del Ministeri de Justícia, la Mesa General de Funció Pública de la Generalitat i la Mesa Sectorial de Justícia.

Quatre meses distintes per a l'Administració de Justícia

Mesa General de les Administracions Públiques

Representa totes i tots els empleats públics de l'Estat espanyol, tant els que treballen per a l'AGE com per a les comunitats autònomes, els ajuntaments o els diferents organismes intermedis o institucionals. Representa alhora el personal funcionari i el personal laboral.

Li compet la negociació de:

- Incrementos retributius generals per a tots els empleats públics, a incloure en els Pressupostos Generals de l'Estat.
- Qualsevol altra matèria susceptible de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica (per exemple, la regulació inclosa en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i les ulteriors modificacions).

Mesa Sectorial del Ministeri de Justícia

Representa tot el funcionari al servei de l'Administració de Justícia de tot l'Estat, tant els que depenen directament del Ministeri de Justícia com els que tenen la gestió transferida a les comunitats autònomes. Representa només el personal funcionari.

Li compet negociar:

- Regulació de l'ingrés i la provisió de llocs de treball.
- Règim disciplinari i incompatibilitats.
- Concursos de trasllats (convocatòria i gestió).
- Oposicions (convocatòria i gestió).
- Retribucions bàsiques del personal de Justícia.

Mesa General de Funció Pública de la Generalitat

Representa totes i tots els empleats públics de la Generalitat: els que treballen al servei de l'Administració de Justícia, el personal docent no universitari, el personal sanitari i el de l'Administració del Consell. Representa alhora el personal funcionari i laboral.

Negociació sobre:

- Incrementos retributius generals per a tots els empleats públics de la Generalitat, a incloure en els Pressupostos de la Generalitat.
- Qualsevol altra matèria que afecte tots els sectors de la Generalitat (Educació, Sanitat, Justícia i Administració del Consell).

Mesa Sectorial de Justícia de la Generalitat

Representa només el personal funcionari al servei de l'Administració de Justícia en el País Valencià. Teòricament hauria d'incloure només el personal la gestió del qual està transferida a la Generalitat, però també representa els secretaris, que no estan transferits.

Li compet la negociació de:

- Condicions laborals (horaris, control d'assistència, salut laboral, gestió de personal).
- Borses de treball i gestió del personal interí.
- Acció social.
- Relacions de llocs de treball i plantilles.
- Formació.
- Retribucions autonòmiques.

Vacaciones

Vacaciones

Normativa

Art. 502 LOPJ 7 Punto noveno, apartado 1, R. 10-03-03

Duración

Un mes natural o 22 días hábiles anuales por año de servicio o el tiempo que corresponda proporcionalmente si los servicios prestados fueren inferiores. Si se han completado el año anterior los siguientes años de antigüedad, se tiene derecho a veintitrés días hábiles de vacaciones anuales a los 15 años; veinticuatro días a los 20 años; veinticinco a los 25 años y veintiséis días a los 30 años de servicio.

Observaciones

Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Se pueden alterar las vacaciones ya concedidas por razones justificadas. No se pueden denegar las vacaciones fuera del periodo estival en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla 9 meses.

Si transcurre un mes desde la solicitud y la Administración no ha resuelto, se entenderá estimada la petición por silencio administrativo. La denegación del periodo solicitado deberá ser motivada.

Se interrumpen las vacaciones en caso de baja por maternidad o ingreso hospitalario. En caso de incapacidad temporal, se tiene derecho al retraso de sus vacaciones ya concedidas.

Prestaciones de MUGEJU

Asistencia sanitaria

En el conjunto del Estado a través de las entidades de seguro concertadas. Todos los años, durante el mes de enero, se puede solicitar cambiar de compañía en las delegaciones provinciales de MUGEJU. Pueden ser Adeslas, Asisa, Caser, DKV Seguros, La Equitativa, Mapfre-Caja Salud, o las Instituciones Sanitarias públicas (Seguridad Social).

Prestaciones ortoprotésicas y otras prestaciones sanitarias

Complementan la asistencia sanitaria con la implantación de un conjunto de prestaciones no cubiertas por los conciertos y son atendidas por MUGEJU a través de ayudas económicas cuya cuantía está fijada en el baremo de ayudas aprobado por la Asamblea General.

Prótesis oculares

Existen prestaciones económicas en los supuestos siguientes:

| | |
|--|----------|
| ■ Gafas completas (cerca o lejos) | 42.07 € |
| ■ Gafas bifocales / multifocales | 84.14 € |
| ■ Gafas telelupa | 150.25 € |
| ■ Renovación de cristales (c/u) | 15.03 € |
| ■ Renovación cristales bifo/multifocales (c/u) | 36.06 € |
| ■ Renovación cristales telelupa | 48.08 € |
| ■ Lentillas | 66.11 € |
| ■ Renovación lentillas (c/u) | 18.03 € |
| ■ Lentes terapéuticas (c/u) | 33.06 € |

Prótesis dentarias

Existen prestaciones económicas en los supuestos siguientes:

| | |
|--|----------|
| ■ Aparato dental completo superior e inferior | 721.21 € |
| ■ Aparato dental parcial superior o inferior | 360.61 € |
| ■ Desvitalización una pieza | 54.09 € |
| ■ Empaste (máximo dos cada pieza) | 30.05 € |
| ■ Piezas dentarias (máximo quince), c/u | 60.10 € |
| ■ Ortodoncia (máximo 50% del presupuesto) | 601.01 € |
| ■ Periodoncia (sólo mutualistas INSS) | 601.01 € |
| ■ Tartrectomía (sólo mutualistas INSS) | 18.03 € |
| ■ Implantes osteointegrados (máximo quince), c/u | 150.25 € |

Otras prótesis

| | |
|---------------------------------------|--------------------|
| ■ Audífonos | 420.71 € |
| ■ Reparación de audífonos | máximo 210 € |
| ■ Aparatos de fonación | 100% de la factura |
| ■ Plantillas | 30.05 € |
| ■ Calzado ortopédico hasta 14 años | 48.08 € |
| ■ Calzado ortopédico a partir 14 años | 60,10 € |
| ■ Vehículos de inválidos - compra | máximo 360 € |
| ■ Sillas de ruedas especiales | 2.103.54 € |
| ■ Sillas de ruedas eléctricas | 3.906.58 € |
| ■ Baterías y cargadores | 300 €/año |
| ■ Alquiler vehículos de inválidos | según factura |
| ■ Alquiler de otros ortopédicos | según factura |

Otras prestaciones sanitarias

■ Ayuda por intervención oftalmológica de defectos de refracción

Cubre el 50% del coste de la intervención con un máximo de 600 € por cada ojo.

Miopía: más de 7 dioptrías por ojo o 14 dioptrías entre los dos. Hipermetropía o astigmatismo: más de 4,5 dioptrías por ojo o 9 dioptrías entre los dos.

■ Ayuda económica por tratamiento de psicoterapia

Cubre el 50% de la factura con un máximo de 30.05 € por sesión y con un límite de 901.52 € en cada año natural cuando concurren determinados requisitos establecidos en el baremo.

■ Ayuda económica por hospitalización psiquiátrica

Ayuda de 54.09 € diarios, incluidos los medicamentos, para mutualistas y beneficiarios adscritos al INSS, así como para determinados supuestos especiales en los que se puedan encontrar el personal adscrito a las Entidades Médicas y que no tuviesen cobertura a través del Concierto de Asistencia Sanitaria vigente.

Prestaciones no sanitarias

Consultar Resolución de 24 oct 2003 (BOE 18/11/03) y también en Internet desde la web del Ministerio <http://www.mju.es> > atención al ciudadano > cartas de servicios. Existen estas prestaciones:

■ Subsidio por incapacidad temporal

Su duración será de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos puede ser dado de alta por curación. El plazo máximo de duración no podrá ser superior a 21 meses. El mutualista tiene los siguientes derechos económicos:

Durante los 6 primeros meses, la totalidad de sus retribuciones y desde el séptimo mes, las retribuciones básicas y un subsidio a cargo de la Mutualidad, en cuantía fija e invariable, que será la mayor de las dos cantidades siguientes:

- El 80 % de las retribuciones básicas (sueldo y trienios), incrementados en la sexta parte de una paga extraordinaria, correspondiente al primer mes de licencia.
- El 75 % de las retribuciones complementarias devengadas en el primer mes de licencia.

■ Jubilación por incapacidad permanente

La cuantía es el equivalente al 20 % de las retribuciones básicas ordinarias percibidas el último mes en activo, su abono es mensual y se percibe hasta que cumpla la edad en que hubiera procedido su jubilación forzosa.

■ Prestación de gran invalidez

El declarado gran inválido tendrá derecho a una prestación vitalicia constituida por la prestación que reciba por invalidez permanente, adicionada con una cantidad mensual equivalente al 40 % de las retribuciones básicas ordinarias percibidas el último mes en activo, que se actualizará con los porcentajes aprobados para las pensiones de Clases Pasivas.

■ Lesiones permanentes no invalidantes

La prestación consiste en el abono de una indemnización, por una sola vez, en los supuestos de lesiones causadas por enfermedad profesional o en acto de servicio o como consecuencia de él, que sin originar una situación de incapacidad suponga una disminución o alteración de integridad física. Para la calificación de la lesión y fijación de la indemnización se estará a lo establecido en el RGSS.

■ Por hijo minusválido a cargo

Asignación económica mensual que se fija en función de la edad, grado de minusvalía y de la necesidad del concurso de otra persona. La cuantía es la misma que la establecida para los beneficiarios del RGSS y se actualiza cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

■ Por gastos de sepelio

Pago único de 1.502.2 € cuando el fallecido sea el mutualista y de 901.52 € cuando sea un beneficiario.

■ Jubilación forzosa por razón de edad

La ayuda consiste en la percepción, por una sola vez, de una ayuda económica, cuyo importe es el 200% de las últimas retribuciones básicas (sueldo base y trienios) percibidos por el mutualista en activo.

■ Por adquisición de la primera vivienda

Subvención parcial de los intereses de los préstamos hipotecarios. El importe de la ayuda se fija en función del número anual de solicitudes.

■ Fondo de asistencia social

Ayudas económicas que pueden percibir los mutualistas o familiares a su cargo, que se encuentren en situaciones excepcionales de extrema necesidad.

■ Atención a personas mayores

Estas ayudas van dirigidas a personas mayores de 65 años o menores de esa edad pero mayores de 50, con insuficiencias físicas o psicológicas en un grado de minusvalía reconocida superior al 65% ó 75% respectivamente y una determinada situación sociofamiliar. La cuantía puede variar desde 210.35 € hasta 691.16 € mensuales.

■ Por parto múltiple

Prevé dos modalidades: subsidio especial por maternidad o prestación económica de pago único.

■ Por nacimiento del tercer hijo y sucesivos

Pago único de 450.76 €, por cada hijo nacido, a partir del tercero inclusive. Es necesario que el mutualista no haya percibido ingresos anuales que superen la misma cuantía establecida para ser beneficiario de las asignaciones económicas por hijo a cargo no minusválido.

■ Asistencia sanitaria en el extranjero

MUGEJU tiene concertada una póliza colectiva para mutualistas y beneficiarios que se desplacen fuera del territorio nacional para la asistencia en dichos viajes cuando su duración no supere los 120 días, excepto los viajes realizados por estudios, que no tienen limitación temporal.

■ Fondo Especial

En el Fondo Especial sólo están incluidos los colectivos de asociados que tenían el carácter de mutualista a 31 de diciembre de 1984.

Permisos y licencias

El marco general de la normativa sobre permisos y licencias deriva de las siguientes normas:

- Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ).
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (L.30/84).
- Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1/1994, de 20 de junio (LGSS).

- Ley 1/04, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género (LVG).
- Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, de Régimen Especial de la Seguridad Social del Personal al Servicio de la Administración de Justicia (RDL 3/00).
- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (RD 365/95).

- Resolución de 10/3/2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la AGE (R. 10/03/03).
- Resolución de 17/7/2006, de la Dirección General de Justicia, por la que se aprueban las normas sobre calendario laboral al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Valenciana (R.17/7/2006).

Licencias

Es necesaria autorizació expresa. La denegación deberá ser motivada.

Matrimonio Art. 504.1 LOPJ

Quince días naturales. Matrimonio o por inscripción en cualquier Registro Público Oficial de Uniones de Hecho. Se puede acumular a las vacaciones. No es necesario su disfrute a continuación del hecho causante. Se justifica con el libro de familia, certificación de celebración del matrimonio o del Registro de Uniones de Hecho.

Cursos de formación Art. 504.2 a) LOPJ

Su duración es la del curso a realizar. Cursos de formación incluidos en los planes de formación organizados por el Ministerio de Justicia, Dirección General de Justicia, Organizaciones Sindicales, u otras entidades públicas o privadas

Perfeccionamiento Profesional Art. 504.2 b) LOPJ

Su duración es la de los cursos, congresos o jornadas. Se podrá asistir a éstos siempre que

estén relacionadas con las funciones propias de su cuerpo y supongan completar su formación para el ejercicio de sus funciones. Concesión subordinada a necesidades del servicio y disponibilidades presupuestarias. La denegación debe ser motivada.

Asuntos Propios Art. 504.3 LOPJ

Hasta 3 meses naturales cada 2 años de servicios efectivos. Comprende desde el primer día en que deja de trabajar el funcionario hasta el día en que se reincorpora efectivamente al trabajo. La denegación deberá ser motivada y la concesión está subordinada a las necesidades del servicio.

Funcionario en prácticas Art. 504.4 LOPJ

Licencia extraordinaria durante el tiempo que se prolongue dicha situación. Finaliza por la reincorporación al servicio de origen o por el pase a excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público en otro puesto.

Reducciones de jornada

Guarda Legal Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.1.g) L.30/84 - RD 2670/1998 - Art. 2.2.b) R.17/7/2006. Dos casos:

- Disminución de hasta la mitad de la jornada laboral. Cuidado directo menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o disminuido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida. Reducción proporcional de las retribuciones. Si es posible, se concederá la parte de la jornada que se escoja.

- Disminución de la parte fija del horario de hasta una hora diaria. Cuidado directo de disminuido físico, psíquico o sensorial que supere el 33% de minusvalía acreditada por órgano competente y que no desempeñe actividad retribuida, así como los padres, madres y tutores legales de hijos menores de 14 años. De carácter excepcional.

Cesación Progresiva de Actividades

Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.4 L.30/84 - DA 5ª RD 365/95

Reducción de jornada hasta la mitad. Seis meses a partir del primer día del mes siguiente a cuando se conceda. Funcionarios a los que falte menos de cinco años para la jubilación forzosa. Se reducen las retribuciones. Se concede cuando las necesidades del servicio lo permitan. Renovación automática cada seis meses hasta la jubilación, salvo que éste solicite volver al régimen de jornada anterior. Denegación motivada.

Recuperación de Enfermedad Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.4 L.30/84 - DA 5ª RD 365/95

Reducción de jornada hasta la mitad. Funcionarios en proceso de recuperación de una enfermedad. Se reducen las retribuciones tal y como se determine reglamentariamente.

Permisos

No precisan autorización, pero se deben comunicar

Asuntos Particulares Art. 503.1 LOPJ - Punto Noveno, ap. 2, R. 10-03-03 - Art. 17º R.17/7/2006

9 días de permiso al año. No pueden acumularse a las vacaciones. Pueden disfrutarse incluso durante todo el mes de enero del año siguiente. Su disfrute estará siempre subordinado a las necesidades del servicio. Los días por asuntos particulares será proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año.

Nacimiento, Acogimiento o Adopción de un Hijo Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.1.a) L.30/84

3 días hábiles, en la misma localidad y 5 días en distinta localidad. Si hay complicaciones médicas del madre o hijo, 2 días más.

"Misma localidad": tanto la de residencia del funcionario como aquélla donde preste servicios. "Distinta localidad": tercera localidad, distinta a la de residencia y a la de destino del funcionario. Debe presentarse fotocopia del Libro de Familia o Certificación donde conste el nacimiento, acogimiento o la adopción del hijo.

Fallecimiento, Accidente o Enfermedad Grave de un Familiar

Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.1.a) L.30/84

Primer grado: 3 días hábiles en la misma y 5 días en distinta localidad.

Segundo grado: 2 días hábiles, en la misma y 5 días en distinta localidad.

Puede ser un familiar tanto por consanguinidad como por afinidad (cuando la relación familiar se derive de matrimonio o por inscripción en cualquier Registro de Uniones de Hecho). Se entiende enfermedad grave la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliar de larga duración y cuando se acredite por médico competente la gravedad de la enfermedad. Se concede ante cada nueva situación de gravedad u hospitalización.

Traslado de Domicilio Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.1.b) L.30/84

Un día por traslado de domicilio con o sin cambio de residencia. Se debe aportar documentación justificativa del traslado de domicilio efectuado

Exámenes Finales Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.1.D) L.30/84 - R. 10-03-03

El día de celebración de exámenes finales y/o pruebas de aptitud y evaluación, en centros oficiales. Aunque la realización de la prueba sea fuera de la jornada de trabajo. Incluidos los exámenes finales o parciales liberatorios de un título académico o profesional, y las pruebas selectivas para ingreso en la Administración Pública. Se debe aportar justificante.

Campaña Electoral Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.2 L.30/84

El tiempo de duración de la campaña electoral. Regulado por el Real Decreto 421/1991.

Se concede siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Interés particular Art. 6.1 R.17/7/2006.

Indefinida. Jornada de 9 a 14 horas de lunes a viernes. Reducción al 75% del total de retribuciones. Incompatible con las reducciones descritas anteriormente.

Violencia contra la mujer LVG art. 23 a 25.

Funcionarias víctimas de violencia contra la mujer, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral. Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible.

Cuidado de familiar Art. 6.4 R.17/7/2006. - Dos casos:

- Reducción hasta el 50% de la jornada, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por enfermedad muy grave, por el plazo de un mes.

-Reducción hasta un máximo de dos horas diarias, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en cuando éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, percibiendo las retribuciones íntegras, por el plazo máximo de dos meses.

Fiestas locales, Semana Santa y Navidad Art. 7 R.17/7/2006.

Jornada de nueve a catorce horas: cinco días durante las fiestas locales y cuatro días durante Semana Santa.

Los días 24 y 31 de diciembre cerrarán las oficinas judiciales.

Deber Inexcusable Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.2 L.30/84

El tiempo indispensable para su cumplimiento. "Deber inexcusable" es la obligación personal cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

Preparación al Parto y Fecundación Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.1. e) L.30/84

El tiempo necesario para la práctica de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o tratamientos de fecundación. Se debe justificar previamente que los centros donde se realicen las prácticas no cuentan con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

Cuidado de Hijo menor de nueve meses Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.1. f) L.30/84

Una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, de media hora al inicio y al final de la jornada. Podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre. El permiso puede prolongarse hasta la edad de 9 meses. Si hay dos o más hijos menores de 9 meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. Se debe acreditar la edad del hijo mediante presentación de fotocopia del Libro de Familia, y asimismo, se deberá justificar que el otro progenitor no disfruta a su vez del citado permiso. Este permiso es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal regulada en el artículo 30.1.g) de la Ley 30/1984.

Prematuros o Hospitalizados después del Parto Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.1. f. bis L.30/84

Hasta el alta hospitalaria: derecho a ausentarse durante una 1 hora diaria. Se puede reducir la jornada un máximo de 2 horas. El funcionario podrá en estos supuestos solicitar igualmente el permiso por enfermedad grave de un familiar. Se deberá acreditar documentalmente el ingreso hospitalario. Se disminuirán proporcionalmente las retribuciones.

Maternidad, Adopción o Acogimiento Art. 503.1 LOPJ - Art. 30.3 L.30/84 - RD 180/2004

Parto, adopción o acogimiento: 16 semanas ininterrumpidas, más 2 más por cada hijo a partir del segundo. Parto prematuro u hospitalización del bebé: el permiso se computa a partir del alta hospitalaria.

En caso de disfrute simultáneo, la suma no podrá exceder de las 16 semanas. Adopción internacional: cuando exista desplazamiento al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes. La licencia empieza a computarse a partir del día que la funcionaria desee, siempre que sea dentro de las 10 semanas anteriores al parto, o a partir de la fecha del parto. Se tiene derecho al permiso aunque el bebé no sobreviva o se produzca el aborto de un feto viable.

Revisa't la nòmina

Administració de Justícia

2007

Ingresos

Para calcular el Salario mensual bruto correspondiente a los cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Procesal en cada destino deben sumarse a los ingresos comunes a todos los destinos aquellos complementos que le correspondan al destino concreto, a las que habrá que sumar las guardias, el complemento autonómico transitorio, la productividad y, en su caso, las sustituciones.

El valor del punto para el complemento de especial dificultad, penosidad, guardias y sustituciones es en 2007 de 26,57 €.

Pagas extras (junio y diciembre): sueldo y trienios más el importe que consta en el cuadro de transitorio del puesto.

Retribuciones anuales: retribuciones mensuales multiplicadas por doce meses, más dos pagas extras.

Descuentos

Si se pertenece a MUGEJU, se descuentan las cuotas para la mutua y por derechos pasivos correspondientes, según el grupo. Con las pagas extras, el descuento es doble.

Si se pertenece al Régimen General de la Seguridad Social, la cuota que corresponde, según la contingencia (ver cuadro).

Cuota Mugeju y Derechos Pasivos

| | Cuota mensual | Derechos pasivos |
|----------------------|---------------|------------------|
| Gestión Procesal | 34,21 | 78,14 |
| Tramitación Procesal | 26,27 | 60,01 |
| Auxilio Judicial | 20,79 | 47,48 |

Régimen general de la Seguridad Social*

Bases de cotización

| Grupo | Base mensual | | Base diaria | |
|-------|--------------|----------|-------------|--------|
| | mínima | máxima | mínima | máxima |
| 1 | 881,10 | 2.897,70 | 29,37 | 96,59 |
| 2 | 731,10 | 2.897,70 | 24,37 | 96,59 |
| 3 | 635,70 | 2.897,70 | 21,19 | 96,59 |
| 4-11 | 631,20 | 2.897,70 | 21,04 | 96,59 |

Tipos de cotización (en %)

| Concepto | Empresa | Trabajador/a | Total |
|--|---------|--------------|-------|
| Contingencias comunes y horas extras | 23,60 | 4,70 | 28,30 |
| Desempleo: | | | |
| - Tipo general | 6,00 | 1,55 | 7,55 |
| - Contrato de duración determinada a tiempo completo | 6,70 | 1,60 | 8,30 |
| - Contrato de duración determinada a tiempo parcial | 7,70 | 1,60 | 9,30 |
| FOGASA | 0,40 | ----- | 0,40 |
| Formación profesional | 0,60 | 0,10 | 0,70 |

(*) Bases i tipus de cotització de 2006.

Ingresos comunes

| cuerpo | sueldo | | trienios | | trienios anteriores a 2004 | |
|-------------|-----------|----------|----------|---------|----------------------------|---------|
| | anual | mensual | anual | mensual | anual | mensual |
| Gestión | 15.900,22 | 1.135,73 | 795,06 | 56,79 | 636,30 | 45,45 |
| Tramitación | 12.720,26 | 908,59 | 636,02 | 45,43 | 477,26 | 34,09 |
| Auxilio | 11.130,28 | 795,02 | 556,64 | 39,76 | 397,74 | 28,41 |

Ingresos según destino

Complemento transitorio del puesto

| Cuerpo | tipo | anual | mensual | pagas extra | Complemento autonómico transitorio* | | |
|-------------|------|----------|---------|-------------|-------------------------------------|----------|--------|
| | | | | | anual | mensual | |
| Gestión | II | 2.422,92 | 201,91 | 381,21 | | | |
| | III | 2.263,68 | 188,64 | 367,95 | | | |
| | IV | 2.104,56 | 175,38 | 292,43 | | | |
| Tramitación | II | 1.892,52 | 157,71 | 345,75 | Gestió | 3.060,48 | 255,04 |
| | III | 1.733,28 | 144,44 | 332,48 | Tramitació | 3.040,08 | 253,34 |
| | IV | 1.574,16 | 131,18 | 279,17 | Auxili | 3.030,12 | 252,51 |
| Auxilio | II | 1.144,44 | 95,37 | 292,43 | | | |
| | III | 985,20 | 82,10 | 319,22 | | | |
| | IV | 826,08 | 68,84 | 265,90 | | | |

Tipo I: Madrid, Barcelona y localidades de esas provincias con juzgados con magistrados. No existen en la CV.

Tipo II: Valencia y localidades de la provincia con juzgados servidos por magistrados.

Tipo III: Restantes capitales de provincia y localidades no comprendidas en los dos grupos anteriores.

Tipo IV: Puestos de las poblaciones con juzgados de paz.

Complemento de especial dificultad

(común a los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio)

| Destino | puntos | anual | mensual |
|---|--------|----------|---------|
| Juzgados de 1ª Instancia, Instrucción y de lo Penal de localidades con órganos judiciales con competencia Separada, Servicios Comunes de los mismos y Decanatos Liberados | 4 | 1.275,36 | 106,28 |
| TSJ, Fiscalías, Audiencias Provinciales y Juzgados de Valencia, Juzgados de 1ª Instancia e Instrucción de Cualquier localidad. | 4 | 1.275,36 | 106,28 |
| Resto de órganos y servicios jurisdiccionales de las demás localidades. | 3 | 956,52 | 79,71 |
| Institutos de Toxicología y Medicina Legal, Clinicas o Institutos Anatómicos Forenses de Localidades con órganos con competencia separada. | 6,45 | 2.056,56 | 171,38 |
| Institutos de Toxicología y Medicina Legal, Clinicas o Institutos Anatómicos Forenses de las demás localidades | 5,45 | 1.737,72 | 144,81 |
| Secretarios de Juzgados de Paz | 4,5 | 1.434,84 | 119,57 |
| Oficiales que asumen la secretaría en Juzgados de Paz o Agrupaciones que no tengan dotación de Secretaría | 3,5 | 1.115,88 | 92,99 |
| Juzgados de Paz | 3 | 956,52 | 79,71 |

Complemento de penosidad

| Destino | Cuerpo | puntos | mensual | anual |
|----------------------------------|-------------------|--------|---------|----------|
| Servicios Comunes | Gestión y Auxilio | 5 | 132,85 | 1.594,20 |
| | Tramitación | 2 | 53,14 | 637,68 |
| Salidas a Centros Penitenciarios | Gestión | 2,45 | 65,10 | 781,20 |
| | Tramitación | 2,15 | 57,12 | 685,44 |
| | Auxilio | 1,85 | 49,15 | 589,80 |
| Servicios de apoyo | Gestión | 10 | 265,70 | 3.188,40 |
| | Tramitación | 8 | 212,56 | 2.550,72 |
| | Auxilio | 6 | 159,42 | 1.913,04 |

Guardias

| | |
|----------------------------------|--|
| 24 horas: | 212,49 € (+ 53,12 € en sábados o festivos) |
| Semanales de permanencia: | 292,17 € |
| Disponibilidad: | 132,80 € |
| Juzgados de menores (València): | 106,12 € |
| Fiscalías de menores (València): | 212,24 € (+20,61 € en sábados o festivos) |
| Registros Civiles únicos: | 79,59 € |

DATES DE TANCAMENT DE NÒMINA (T) I DE COBRAMENT (C)

| | gener | febrer | març | abril | maig | juny | juliol | agost | setembre | octubre | novembre | desembre |
|---|-------|--------|------|-------|------|------|--------|-------|----------|---------|----------|----------|
| T | 19 | 14 | 21 | 18 | 18 | 15 | 18 | 21 | 19 | 17 | 19 | 12 |
| C | 25 | 22 | 29 | 26 | 29 | 26 | 26 | 30 | 27 | 25 | 29 | 20 |

Afiliar-se, per què?

L'activitat del STAPV-Iv es manté gràcies a les quotes que paguem. Nosaltres no depenem ni poc ni molt de l'ajut institucional: així som lliures per pensar i fer el que volem

El Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Administració Pública Valenciana - Intersindical Valenciana (STAPV-Iv) és una entitat jove, que va naixer dels vint-i-cinc anys d'experiència del Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià (STEPV). És una organització de dones i homes de les administracions públiques, l'Administració del Consell, l'Administració de Justícia, l'Administració de l'Estat, etc.

La nostra acció abasta el món laboral, però també la cultura, la solidaritat, l'ecologia, el pacifisme, l'internacionalisme i la lluita per l'emancipació de totes les persones que pateixen qualsevol tipus d'o-

pressió. Treballem per una societat més justa i un món més saludable.

I jo, per a què necessite un sindicat?

Més d'una vegada t'hauràs fet la pregunta. Potser deus haver estat a punt d'afiliar-te, però ho vas ajornar per a un altre moment. És possible que ens hages visitat, o ens hages telefonat, o visites la nostra web per les oposicions, les retribucions, les reclamacions... o senzillament comparteixes amb companyes i companys afiliats del teu centre de treball moments de reivindicació i de lluita. Potser també t'ha contrariat una actuació sindical no compartida. La nostra és una organització de

classe, de treballadores i treballadors, autònoma, sense dependències polítiques ni econòmiques. El Sindicat es defineix pel que l'afiliació és capaç de fer.

L'activitat sindical, com es manté?

Fer front als problemes de cada dia, aportar solucions, negociar-les o pressionar per aconseguir-ho, és fruit de l'esforç de les companyes i companys afiliats que participen en el manteniment de organització. De tota l'afiliació, els permanents sindicals són les persones més visibles: els qui redacten informes, signen articles, assumeixen processos de negociació, garanteixen l'atenció al públic o es responsabilitzen de les publicacions.

Les eleccions sindicals determinen la representativitat i l'accés als fóruns de negociació, però cada publicació, cada visita als centres, els locals, els serveis jurídics, es


paguen amb les quotes de totes i tots. No preguntem ningú si esta afiliat per a respondre una consulta o ajudar en tot allò que podem. Si ho podem fer és gràcies a la contribució de les persones afiliades. Creiem, en l'esforç col·lectiu.

Amb tu, millor

Cada dia observem la utilitat del nostre treball, però encara hem d'avançar molt més. Hem d'ampliar serveis, millorar la participació i la relació amb persones com tu. Ens cal, també, corregir les nostres deficiències. Per això et convidem a fer un pas endavant i compartir amb les companyes i companys que formem el Sindicat l'esforç que suposa aquest treball i la il·lusió per mantenir-lo, incrementar-lo i millorar-lo. La teu resposta, la teu participació també ens és necessària.

Compartim compromisos

Afiliarse, ¿por qué?



Cognoms: Nom:
 DNI: NRP: Data d'afiliació:
 Adreça: Telèfon:
 Localitat: Codi Postal: Correu-e:

SITUACIO PROFESSIONAL

| | | | |
|-------------|-----------------|----------------|-------|
| GENERALITAT | ADMIN. ESTAT | | |
| JUSTICIA | ENTITAT PUBLICA | ALTRES SECTORS | |

Centre de Treball:
 Adreça: Telèfon:
 Localitat: Codi Postal: Correu-e:

Funcionariat: de carrera Administració General
 interí/na Administració Especial

Personal Laboral: Fix/a Temporal Col·lectiu Professional:

Grup A Grup B Grup C Grup D Grup E Aturat

Signatura: de de 20

DOMICILIACIÓ BANCARIA

Sr. Director:
 Entitat Bancària: Sucursal:
 Població: Adreça:

| Codi entitat | Codi sucursal | D.C | Número de compte corrent o llibreta |
|--------------|---------------|-----|-------------------------------------|
| | | | |

Li preego curse les oportunes instruccions per a que fins nou avís i a partir de la data siguen degudes al meu compte les quantitats que en concepte de quota lliure de la FEDERACIÓ DE SINDICATS DE TREBALLADORS I TREBALLADORES DEL PAÍS VALENCIÀ - INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-Iv).

Cognoms: Nom:
 Data: Signatura:

La actividad de STAPV-Iv se mantiene gracias a las cuotas que pagamos.

Nosotros no dependemos ni poco ni mucho de la ayuda institucional: así somos libres para pensar y hacer lo que queremos

El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Administración Pública Valenciana - Intersindical Valenciana (STAPV-Iv) es una entidad joven, que nació de los veinticinco años de experiencia del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza del País Valenciano (STEPV). Es una organización de mujeres y hombres de las administraciones públicas, la Administración del Consell, la Administración de Justicia, la Administración del Estado, etc.

Nuestra acción abarca el mundo laboral, pero también la cultura, la solidaridad, la ecología, el pacifismo, el internacionalismo y la lucha por la emancipación de todas las personas con cualquier tipo de opresión. Trabajamos por una sociedad más justa y un mundo más saludable.

Y yo, ¿para qué necesito un sindicato?

Más de una vez te lo habrás preguntado. Quizás has estado a punto de afiliarte, pero lo has dejado para otra ocasión. Es posible que nos hayas visitado o nos hayas consultado, o visitas nuestra web por las oposiciones, las retribuciones, las reclamaciones... o sencillamente compartes con compañeras y compañeros afiliados momentos de reivindicación y de lucha. Es posible incluso que te haya contrariado una actuación sindical no compartida. La nuestra es una organización de clase, de trabajadoras y trabajadores, autónomo,

sin dependencias políticas ni económicas. El Sindicato se define por lo que la afiliación es capaz de hacer.

La actividad sindical, ¿como se mantiene?

Enfrentarse a los problemas de cada día, apodar soluciones, negociarlos o presionar para conseguirlo, es fruto del esfuerzo de los compañeras y compañeros afiliados que participan en el mantenimiento de la organización. De todo la afiliación, los permanentes sindicales son las personas más visibles: redactan informes y firman artículos, asumen procesos de negociación, garantizan la atención al público o se responsabilizan de las publicaciones.

Las elecciones sindicales determinan la representatividad y el acceso a los foros de negociación, pero cada publicación, cada visita a los centros, locales, los servicios jurídicos, se paga con las cuotas de todas y todos. No preguntamos a nadie si está afiliado para atender una consulta o ayudar en todo lo que podemos. Si lo podemos hacer es gracias a la contribución de las personas afiliadas. Creemos en el esfuerzo colectivo.

Contigo, mejor

Cada día observamos la utilidad de nuestro trabajo pero todavía hemos de avanzar mucho más. Tenemos que ampliar servicios, mejorar la participación y la relación con personas como tú. Y también corregir nuestras deficiencias. Por eso te invitamos a dar un paso adelante y compartir con las compañeras y compañeros que formamos el Sindicato el esfuerzo que supone este trabajo y la ilusión por mantenerlo, incrementarlo y mejorarlo. Tu respuesta y tu participación también nos es necesaria.

Compartimos compromisos

I en Justícia, per què no?

Conciliació ja!

Propostes per a la conciliació de la vida familiar i laboral

- ☛ **Reducció jornada fins al 50%:** guarda legal d'un menor de 12 anys o familiars que requerisquen dedicació especial. Quan la reducció no supere les 2 hores diàries no generarà disminució retributiva.
- ☛ **Reducció jornada fins al 50%:** per a cuidar un familiar de primer grau per raó de malaltia que requerisca hospitalització en institució sanitària o domiciliària. Fins a 1 mes sense disminució retributiva.
- ☛ **Flexibilitat horària d'1 hora diària:** al personal que tinga al seu càrrec persones majors de 65 anys que requerisquen una atenció especial; fills o filles de menors de 12 anys; xiquets o xiquetes en acolliment; familiars fins a segon grau amb malaltia greu o discapacitat superior al 65% de minusvalidesa.
- ☛ **Permís per matrimoni o unió de fet:** dia de celebració (2, si és a més de 375 km) del matrimoni o inscripció de la unió de fet o de familiars fins a 2n grau.
- ☛ **Permís per matrimoni o unió de fet:** 15 dies consecutius; no es gaudiran necessàriament a continuació del fet causant.
- ☛ **Permís per maternitat biològica, adopció o acolliment:** 26 setmanes ininterrompudes. En el cas de naixença de fills prematurs, el còmput començarà a partir de l'alta hospitalària del xiquet o la xiqueta, s'exclouen del còmput les 6 setmanes següents al part. Permís de 2 hores diàries mentre dure l'hospitalització.
- ☛ **Permís d'adopció internacional:** fins a 2 mesos; podrà fraccionar-se o ser continuat. Retribucions bàsiques.
- ☛ **Permís de lactància:** menor de 12 mesos: per acolliment o adopció, durant 1 hora diària. Podrà acumular-se en una reducció de jornades ordinàries equivalent.
- ☛ **Permís per interrupció de l'embaràs:** 6 dies consecutius.
- ☛ **Permís per paternitat:** naixement, acolliment, o adopció: 15 dies naturals.
- ☛ **Permís per defunció:** familiar de primer grau. 4 dies (6, si és a més de 100 km). Familiar de segon grau 3 dies (5, si és a més de 100 Km)
- ☛ **Permís per malaltia greu:** familiar de primer i segon graus: 4 dies (6, si és a més de 100 km).
- ☛ **Llicència per malaltia:** familiar fins a segon grau que convisca amb el sol·licitant i que requerisca atenció continuada. Fins a 1 any, no retribuïda, computa a l'efecte d'antiguitat.



Sindicat de Treballadors i Treballadores de l'Administració Pública Valenciana