

Recordar a Zaplana

Diuen els que saben d'aquestes coses que Bill Clinton tenia obsessió, mentre era president dels Estats Units, per la imatge que anava a deixar en la memòria dels seus contemporanis. En definitiva, per com l'anava a recordar la Història, amb majúscules.

Tot i que ignorem si a Zaplana també li lleven la son els somnis de posteritat, el que està clar és que pel que fa al tractament de la Funció Pública que depèn del seu Govern, el Molt Honorable retrà comptes molt negatius davant la Història. Tenim la pitjor situació interna que es recorda: per començar, prop d'un 30% de personal treballant en precari (personal interí o laboral temporal) dins de la plantilla, més els centenars de persones contractades més en precari per a les assistències tècniques que podem qualificar suament d'"irregulars". Per si fóra poc, més d'un 20% del personal fix ocupa provisionalment un lloc de treball en comissió de serveis o en adscripció provisional, sense opció a consolidar la seua situació, per la falta de concursos. L'altre 50%, roman sense esperances ni tan sols de promocionar-se gràcies a eixos inexistent concursos.

El pitjor de tot, però, és la divisió que s'ha instal·lat entre el personal. Com a conseqüència de les "fases de racionalització del sistema retributiu" inventades pel *Moderno* amb la col·laboració entusiasta d'UGT, seguides de la nefasta Comissió de Condicions de Treball, una part inimportant del personal es dedica a conspirar individualment o col·lectivament, pressionar els sindicats o la seua Conselleria, proposar noves classificacions per a aquest o per a aquell grup o individu. Qui no ho fa, es pres per estúpid, confiat... un pobre ignorant, en definitiva. I això ha creat recels, enveges, maliances d'uns contra els altres. Es pot ben dir que tenim el personal més dividit dels darrers vint anys.

Aquesta situació, en definitiva, és la que propicia que no hi haja entusiasme ni confiança; que no s'aplique la millora d'ocupació; que la consolidació de retribucions, bé pels increments anuals o per la clàusula de revisió salarial, siga considerada una utopia pròpia de sindicalistes bojós; que la reducció horària fins les 35 hores, encara que pactada amb el Govern Zaplana, no s'aplicarà dins del seu actual mandat... i que no passe res.

Si Zaplana vol passar a la Història amb millor nota, té un any per a recuperar-se: el 2002. No hauria de confiar en repetir legislatura i deixar-se totes les assignatures per a llavors; potser si continue de president ultra el 2003, però això no li ho assegura ni la Lloyd's.

N... 7. Gener 2002

STAPV
 INTERSINDICAL VALENCIANA (STEPV-IV)

Director VICENT ESTEVE

Consell de Redacció :

ADEL FRANC S, GAN BLANCO ,

JORDI BOLUDA , RFA MIRALLES

Cap de Redacció RFA MIRALLES

Redacció EUGENIO DEAZ,

JUAN M. MUOZ , GAN ELIESPASQUAL

Disseny i diagramació :

JORDI BOLUDA

Fotografies:

JORDI BOLUDA , XLO GARCEA, MANOLO CABANILLAS

Revisió lingüística:

JOS OROZCO

Administració, Redacció i Publicitat:
 Juan de Mena, 14, baix. 46008 València
 Tel. 96391955. Fax: 963924334
 correu-e: alliolli.stepv@intersindical.org
<http://www.intersindical.org/stepv>
 Imprimeix: Bronte Graf, SL.
 Cullerers, 18. Alaquàs. Tel. 961515017
 Tiratge: 18.000 exemplars
 Dipòsit Legal: V-807-2000



Alacant: Glorieta P. Vicente Mogica, 5-12. 03005 Alacant. Tel. 965 985 165.

Alcoi: Jordi de Sant Jordi, 16-B. 03804 Alcoi. Tel. 965 523 151.

Alzira: Avda. Luis Suñer, 28-4t, p. 16. 46600 Alzira. Tel. 962 400 221.

Castell: Marqués de Valverde, 8. 12003 Castell. Tel. 964 269 094.

Gandia: Sant Pasqual, 13, 1ª - dta. 46700 Gandia. Tel. 962 950 754

València: Juan de Mena, 14. 46008 València. Tel. 963 919 155.

Vinaròs: Av. de la Llibertat, 4-5. 12500 Vinaròs. Tel. 964 269 094.

Xàtiva: Portal del Lle, 8, 2ª. 46800 Xàtiva. Tel. 962 283 067.

sumari

3. L'any de la veritat

El Govern de la Generalitat només té un any per convertir les seues promeses en realitats

6. Permisos i llicències

Recull actualitzat de la normativa sobre permisos i llicències del personal de la Generalitat.

8. Revisió de la nòmina

Totes les retribucions i els descomptes, en euros i pessetes

11. Excedents

Recull actualitzat de les excedents del personal laboral i funcionari

13. Allipebre.

Informacions diverses sobre l'actualitat laboral

L'any de la veritat

*L*es properes eleccions autonòmiques es celebraran d'ací a 18 mesos, en maig o juny de 2003. Qui treballa en l'Administració sap que és un termini molt curt per a poder planificar, programar i fer coses: governar, en definitiva.

En matèria de Funció Pública, l'actual Govern valencià ho té tot per fer. I això que ho ha tingut fàcil: no se li ha demanat que fera grans coses: ni que canviara la llei (cosa que encara està per veure, i duem ja tres anys), ni que fera nous reglaments... solament que fera el favor de gestionar les seues competències normals. Però ha fracassat: no ha sigut capaç de convocar de forma regular ni concursos ni oposicions, ni tan sols ha posat en marxa unes borses de treball dignes d'aquest nom.

En juliol passat, en un acte de fe, l'STAPV-Iv li va posar deures al Govern: l'acord de Mesa Sectorial suposava, en definitiva, un llistat d'actuacions a realitzar per a retornar la Funció Pública de la Generalitat a la normalitat. Fins el moment, han suspès en setembre i desembre. Només els queda un any: la tasca pendent s'haurà de fer en 2002.

En gener de 2003, a sis mesos vista de les eleccions, tot el que puguen dir o fer

REVISA T LA NæMINA

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 productivitat. Les pagues extra inclouen les retribu-cions bàsiques, el sou i els trien-nis.

El total de les retribucions anuals inclouen: total de retribucions mensuals, multiplicat pels dotze mesos, més dues pagues extra.

DESCOMPTES

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

Si es pertany al Règim General de la Seguretat Social, la quota que correspon, segons la con-tingència (veure quadre).

RETENCIONS IRPF

Des de 1999, les reten-cions per l'IRPF són dife-rents. Cal un càlcul compli-cat i ajustat a cada cas.

Es pot fer una simula-ció de les retencions utilit-zant un programa especial que ha preparat l'AEAT, al qual es pot accedir des de la web del Sindicat, <http://www.intersindical.org>

INGRESSOS

Interval·s 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 en E <i>i en PTA</i>	MENSUAL en E <i>i en PTA</i>	ANUAL en E <i>i en PTA</i>	MENSUAL en E <i>i en PTA</i>
A	14.110,46 2.347.783	1.007,89 167.699	542,08 90.195	38,72 6.442
B	11.976,02 1.992.642	855,43 142.332	433,72 72.165	30,98 5.155
C	8.927,24 1.485.368	637,66 106.098	325,50 54.159	23,25 3.868
D	7.299,60 1.214.551	521,40 86.754	217,42 36.176	15,53 2.584
E	6.664,00 1.108.796	476,00 79.200	163,10 27.138	11,65 1.938

COMPLEMENT DE DESTINACI

NIVELL	ANUAL en E <i>i en PTA</i>	MENSUAL en E <i>i en PTA</i>	NIVELL	ANUAL en E <i>i en PTA</i>	MENSUAL en E <i>i en PTA</i>
10	2.358,72 392.439	196,55 32.703	21	5.189,16 863.404	432,43 71.950
11	2.604,82 433.406	217,07 36.117	22	5.589,12 929.951	465,76 77.496
12	2.850,72 474.320	237,56 39.527	23	5.990,04 996.659	499,17 83.055
13	3.097,08 515.311	258,09 42.943	24	6.390,48 1.063.286	532,54 88.607
14	3.343,44 556.302	278,62 46.358	25	6.791,16 1.129.954	565,93 94.163
15	3.589,44 597.233	299,12 49.769	26	7.654,44 1.273.592	637,87 106.133
16	3.835,80 638.223	319,65 53.185	27	8.724,84 1.451.691	727,07 120.974
17	4.081,56 679.114	340,13 56.593	28	9.125,64 1.518.679	760,47 126.532
18	4.327,80 720.085	360,65 60.007	29	9.526,32 1.585.045	793,86 132.087
19	4.574,04 761.056	381,17 63.421	30	10.620,36 1.767.079	885,03 147.257
20	4.820,28 802.027	401,69 66.836			

COMPLEMENT ESPECÍFIC

ESPECÍFIC	ANUAL en E <i>i en PTA</i>	MENSUAL en E <i>i en PTA</i>	ESPECÍFIC	ANUAL en E <i>i en PTA</i>	MENSUAL en E <i>i en PTA</i>	ESPECÍFIC	ANUAL en E <i>i en PTA</i>	MENSUAL en E <i>i en PTA</i>
E004	2.920,44 485.921	243,37 40.493	E023	5.617,43 934.662	468,12 77.888	E042	10.620,78 1.767.149	885,06 147.262
E005	3.130,92 520.941	260,91 43.412	E024	5.743,94 955.711	478,66 79.643	E043	11.154,28 1.855.915	929,52 154.660
E006	3.262,23 542.789	271,85 45.232	E025	5.861,59 975.287	488,47 81.274	E044	11.322,95 1.883.980	943,58 156.998
E007	3.339,14 555.586	278,26 46.299	E026	6.037,03 1.004.477	503,09 83.706	E045	12.084,41 2.010.677	1.007,03 167.556
E008	3.428,36 570.431	285,70 47.536	E027	6.119,79 1.018.247	509,98 84.854	E046	13.548,05 2.254.205	1.129,00 187.850
E009	3.521,55 585.937	293,46 48.828	E028	6.202,56 1.032.019	516,88 86.002	E047	14.108,04 2.347.380	1.175,67 195.615
E010	3.678,22 3.678,22	306,52 51.000	E029	6.361,93 1.058.537	530,16 88.211	E048	15.323,76 2.549.658	1.276,98 212.472
E011	4.010,41 667.276	334,20 55.606	E030	6.583,21 1.095.353	548,60 91.279	E049	15.698,78 2.612.058	1.308,23 217.671
E012	4.062,48 675.940	338,54 56.328	E031	6.874,61 1.143.839	572,88 95.320	E050	16.636,04 2.768.005	1.386,34 230.667
E013	4.171,51 694.080	347,63 57.840	E032	7.092,10 1.180.026	591,01 98.335	A30C	Directors Generals: 28.730,21 4.780.305	2.394,18 398.359
E014	4.260,50 708.887	355,04 59.074	E033	7.233,54 1.203.559	502,79 100.297		Complements específics de les Corts Valencianes:	
E015	4.440,58 738.850	370,05 61.571	E034	7.385,71 1.228.879	615,48 102.407	CV1	36.269,72 6.034.773	3.022,48 502.898
E016	4.566,56 759.812	380,55 63.318	E035	7.802,91 1.298.295	650,24 108.191	CV2	24.614,40 4.095.541	2.051,22 341.295
E017	4.673,64 777.629	389,47 64.802	E036	8.516,64 1.417.049	709,72 118.087	CV3	17.885,95 2.975.972	1.490,50 247.998
E018	4.848,92 806.792	404,08 67.233	E037	8.849,50 1.472.432	737,46 122.703	CV4	16.326,40 2.716.484	1.360,53 226.374
E019	4.928,23 819.989	410,69 68.332	E038	9.172,00 1.526.092	764,33 127.174		Específics que han estat anulats per sentència. El seu valor en 2002 seria el següent:	
E020	5.097,66 848.180	424,81 70.682	E039	9.587,54 1.595.233	798,96 132.936	E091	26.923,66 4.479.721	2.243,64 373.310
E021	5.316,69 884.623	443,06 73.719	E040	10.014,72 1.666.309	834,56 138.859	E092	23.631,80 3.932.000	1.969,32 327.667
E022	5.460,91 908.619	455,08 75.718	E041	10.147,68 1.688.431	845,64 140.703			

ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS

GRUP	FESTIVITAT*		TORNs**		NOCTURNITAT***	
	En euros	<i>i en PTA</i>	En euros	<i>i en PTA</i>	En euros	<i>i en PTA</i>
A	38,28	6 369	65,06	10 825	33,64	5 597
B	28,95	4 817	50,65	8 427	27,37	4 554
C	25,32	4 214	36,19	6 021	22,54	3 750
D	21,71	3 612	21,71	3 612	19,46	3 239
E	21,71	3 612	21,71	3 612	19,46	3 239
A partir del 8é mòdul (tots els grups): 16,13 euros (2.684 PTA)						
* 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.						
Turnicitat Corts Valencianes: 25,52 euros (4.245 PTA)						

DESCOMPTES

QUOTA MUFACE, MUGEJU I DRETS PASSIUS

	QUOTA MENSUAL		DRETS PASSIUS	
	E	PTA	E	PTA
GRUP A/G	37,06	6 166	1	13 715
GRUP B/I	29,17	4 853	1	10 794
GRUP C/J	22,40 / 23,61	3 727 / 3 928*	1	8 290 / 9 452*
GRUP D/K	17,73	2 950	1	6 559
GRUP E/L	15,11	2 514	1	5 592

*MUFACE/MUGEJU Amb les pagues extres, el descompte és doble

RØGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL

GRUP	BASE MENSUAL				BASE DIÀRIA			
	MÍNIMA		MÀXIMA		MÍNIMA		MÀXIMA	
	E	PTA	E	PTA	E	PTA	E	PTA
1	768,93	127.939	2.574,90	428.427	25,63	4.265	85,83	14.281
2	637,80	106.121	2.574,90	428.427	21,26	3.537	85,83	14.281
3	579,01	96.339	2.574,90	428.427	18,48	3.075	85,83	14.281
4	515,81	85.823	2.574,90	428.427	17,20	2.861	85,83	14.281
5-11	515,81	85.823	2.427,98	403.981	17,20	2.861	80,93	13.466

	TIPUS DE COTITZACIØ			
	Contingències comunes i hores extres	Desocupació	FOGASA	Formació professional
Empresa	23,6 %	6,0 %	0,4 %	0,6 %
Treballador	4,7 %	1,55 %*		0,1 %
TOTAL	28,3 %	7,55 %	0,4 %	0,7 %

* Personal laboral i funcionariat interl

¿QUE V NEN ELS EUROS!

Encara que l'euro com a moneda està en vigor des de 1999 per a operacions financeres, va a ser ara, a principis del 2002, quan tots els comptes es faran de veritat amb euros.

L'adaptació serà fàcil per a tothom a l'hora de comptar i a l'hora de tornar o demanar el canvi en qualsevol bar, restaurant o tenda. Tots sabem sumar i restar, afortunadament, i les matemàtiques en euros són iguals que en pessetes.

El que no sembla que siga tan senzill per a qui està acostumat a mesurar la vida en pessetes serà

tindre consciència de quant valen les coses en euros. Per exemple, el sou. Ja sabem que des de setembre els comptes corrents reflexen la nòmina en euros, però ara, ¿què vol dir que es puja un sou 30 euros al mes? Segurament és més clar encara dir que són quasi 5.000 PTA.

Per això, aquesta edició de *Revisa't la nòmina*, la primera en euros, inclou també la seua conversió a pessetes, per tal de facilitar l'adaptació a la nova moneda i reduir així les possibilitats d'errades i enganys.

SIS EUROS ¿S N MIPELES!

O quasi. En realitat, són 998,32 PTA, de forma que 1.000 PTA són 6,01 euros, però pot servir aquesta equivalència per a anar per la vida sense fer massa beneiteries.

En tot cas, per si no es tenen a mà les targetes convertidores que donava el Govern espanyol i les empreses de tot tipus, o s'ha oblidat la calculadora-convertidora obsequi del banc o la caixa, i entra el defici perquè es desitja fer alguns càlculs de forma immediata, heus ací la contribució d'ALLIOLI INTERSINDICAL a la implantació de la moneda única europea:

Monedes:	euros	PTA
	0,01	2
	0,02	3
	0,05	8
	0,10	17
	0,20	33
	0,50	83
	1,00	166*
	2,00	333
Bitllets:	5,00	832
	10,00	1.664
	20,00	3.328
	50,00	8.319
	100,00	16.639
	200,00	33.277
	500,00	83.193

* El canvi oficial és:
1 euro = 166,386 PTA.

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.
	PER CURA D'UN FAMILIAR (2)	Art. 46.3 ET	Fins un any	(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 puga valdre i no tinga retribucions
	PER RISC DURANT L'EMBARÀS	Art. 45.1.d i 48.5 de l'ET	Fins el naixement o quan la dona es puga 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.				

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.	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 incompleixa 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 la 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

Allipebre



La pàgina web del Sindicat arriba a les 370.000 visites

La pàgina web de la Federació de Sindicats de Treballadors i Treballadores del País Valencià (www.intersindical.org), en la qual s'integra l'STAPV, ha arribat durant les festes nadalenques a la important xifra de 370.000 visites. Això significa que en menys de dos anys ha rebut més de 310.000 visites, la qual cosa suposa un creixement extraordinari en l'ús de la informació per part dels usuaris d'Internet interessats per la informació sindical de les Administracions.

L'STAPV es felicita per la utilitat confirmada dia a dia d'aquest servei al qual recorren milers de persones, que la "visiten" a través d'Internet per trobar-hi la informació exacta que necessiten. És precisament el compromís de servei a la comunitat virtual el que fa que l'equip que fa possible la web -amb Joan Blanco al capdavant- garantezca la qualitat i quantitat informativa que de manera gratuïta aquest Sindicat posa a l'abast de tothom i actualitza diàriament.

L ALLIOLI INTERSINDICAL en format electrònic

En la pàgina web del Sindicat podeu gaudir de totes les revistes editades pel nostre Sindicat, també en format electrònic. Això permet, per exemple, consultar ràpidament aquella informació que es recorda haver llegit i que no es troba enlloc. Aquest servei es presta des de fa temps per a la revista All-i-oli, i ara també des del número 6 de L'ALLIOLI INTERSINDICAL. El compromís assumit pel Sindicat és consolidar aquesta oferta, garantint a partir d'ara l'edició electrònica de totes les seues publicacions.

Al mateix temps, s'ha reforçat el ritme de publicació de informació relativa a l'Administració Pública en general, de forma que constitueix un mitjà molt ràpid i efectiu d'informació que convé utilitzar. La intenció és que la pàgina web complemente cada vegada més la informació que facilita el Sindicat a través del correu electrònic.

Teniu correu electrònic?

El Sindicat posa a l'abast de tota l'afiliació un servei informatiu sindical diari i gratuït. Només s'ha de facilitar l'adreça electrònica per a donar-se d'alta comunicant-ho a: serveisp.stepv@intersindical.org

La formació : un dret que cal exigir

En els Plans de Formació de l'IVAP només es preveuen cursos en règim presencial, i tan sols es programen a les localitats d'Alacant, Castelló o València, quan el cert és que un terç del total d'efectius de l'Administració del Consell presta els seus serveis en localitats diferents a les capitals provincials. Això crea un greuge comparatiu, si es consideren els perjudicis que suposen el temps emprat i la despesa econòmica invertida en els desplaçaments; temps i diners que fins ara van a càrrec del treballador o treballadora.

Els plans de formació de l'IVAP s'han de modificar, de forma que l'Administració facilite la formació i el perfeccionament adequats a tot el seu personal, treballo on treballo. Per això, s'ha preparat un model de sol·licitud, disponible en la pàgina web del Sindicat, dirigida a la Direcció General de la Funció Pública, de la qual depèn l'IVAP, per a demanar la descentralització dels cursos de formació en les capitals comarcals, utilitzant la infraestructura que ja poseeix la Generalitat, com els Centres de Formació i Recursos del Professorat (CEFI-



Allipebre

La promoció interna del grup A d'Administració General obliga a replantejar tot el sistema

Només 12 persones, d'un total de 35, han superat el primer exercici de l'oposició de promoció interna del grup B a l'A d'Administració General. Així, almenys 48 places passaran al torn lliure. El Sindicat confia en la capacitat tècnica dels tribunals qualificadors. En aquest cas, però, amb la seua actuació, el tribunal ha subvertit un dels principis negociats per aquest Sindicat respecte a les proves selectives.

Es va pactar que la promoció interna, el personal discapacitat i el torn lliure tindrien processos distints. Després, Funció Pública va nomenar un sol tribunal. Fins ací, res a objectar. El problema ha estat que el tribunal ha mesurat tots els participants amb la mateixa vara de mesura. Això, a més de ser absurd, perquè les preguntes no foren les mateixes, ha anul·lat completament el propòsit que es va negociar i pactar. En conseqüència, el Sindicat defensarà que el proper procés siga dirigit per tribunals distints per al torn lliure i la resta de torns (discapacitat i promoció interna).

L STAPV-IV demana actualitzar les indemnitzacions per serveis

Els funcionaris i funcionàries de la Generalitat Valenciana que per raons de servei han de desplaçar-se per exercir les seues funcions pateixen individualment unes conseqüències negatives que tenen el seu origen en el treball. Aquestes qüestions afecten cada vegada a més personal, sense que es done resposta a un nombre d'incidències creixent. El Sindicat considera que cal modificar el Decret 24/1997, regulador de les indemnitzacions per raó de servei, per millorar les condicions en què els funcionaris utilitzen el seu vehicle. Amb aquesta finalitat, elevarà a la Mesa General de Negociació una proposta que inclou com a un dels punts més destacats les indemnitzacions per quilòmetratge quan s'usa el vehicle propi. Les 25 PTA per quilòmetre actuals (0,15 euros) cal que s'incrementen fins a 0,24 euros (40 PTA) per als automòbils. Així mateix, cal resoldre la cobertura de l'assegurança dels vehicles propis quan s'usen en les mateixes circumstàncies.

La reducció de la jornada a 35 hores es farà esperar fins 2004

Els antics ja ens ho avisaren: "feta la llei, feta la trampa". Mentre alguns sindicats publiciten de forma triomfalista que han aconseguit les 35 hores amb la firma del Pacte Valencià pel Creixement i l'Ocupació (PAVACE) amb la Generalitat, el conseller de Justícia i Administracions Públiques, Carlos González Cepeda s'encarregava de desmentir-los.

En la darrera Mesa General celebrada, preguntat per l'STAPV al respecte, va declarar que, segons l'acord, hi ha temps per a negociar aquesta reducció fins al 2004. Així, el Govern Zaplana es llava les mans: l'actual legislatura dura fins juny de 2003, de forma que l'assumpte passarà al pròxim Consell. I encara poden donar gràcies els i les que treballen per a l'Administració del Consell, perquè el personal sanitari i docent ha estat expressament exclòs de l'acord sobre les 35 hores del PAVACE.



No es modifica el Decret 34/1999, a pesar de canvis legislatius

Durant diverses setmanes de la primavera passada, una Mesa Tècnica va estar negociant la modificació del Decret 34/1999, de condicions de treball en la Funció Pública Valenciana, per a adaptar-lo a la legislació vigent i modificar alguns apartats. Sense cap explicació, la Direcció General de Funció Pública no ha tramitat el text. Conté innovacions com ara:

- Llicència per risc durant l'embaràs, tant per a la mare com per al fetus, que duraria el temps indispensable fins la seua desaparició.
- Permís per matrimoni o unió de fet: es pot gaudir dins del termini d'un any.
- Permís per maternitat per part, acolliment o adopció: el pare pot fer ús de tot el permís, excepte sis setmanes després del part. poden fer ús simultani el pare i la mare, sense superar el total. Cas de part múltiple, s'augmenta el permís en dues setmanes per fill o filla a partir del segon.
- Es crea el permís per part prematur o ingrés hospitalari del neonat, de tres hores diàries. Pot paraitzar o retardar el permís per maternitat fins el dia de l'alta del fill o filla.
- Es crea el permís per mort del fetus, de sis setmanes, obligatòriament després del part.

Publicada l Ordre de Funcionaritzaci

Repre

Les convocat ries d'oposicions e

Po.

Oferta de 2000, i tamb de 2001

S'ha .

Borses

La Mesa Sectorial de 29 de desembre de 2001 també va dur de regal l'aprovació (amb el vot en contra de tots els sindicats) de l'Ordre que ha de permetre la constitució de borses de treball per a millora d'ocupació i per a personal interí. Tot i ser una bona regulació, que caldria posar en marxa el més prompte possible, es manté una clàusula que permet a l'Administració saltar-se la borsa "quan no trobe l'aspirant adequat"; és a dir, quan vulga. Aquesta clàusula va motivar la negativa sindical a acceptar la regulació.