

Allioli



ARXIU

## Com a guerrers de Xi'an

### Les externalitzacions amenacen de deixar els empleats públics sense feina

Així afirmen els arqueòlegs que van quedar soterrats més de deu mil servents, i romangueren al seu costat en silenci i foscor perpetus, immòbils i al capritx del Fill del Cel:

*A tots els meus estimats súbdits:  
El Fill del Cel, fent ús dels seus poders celestials i terrenals, declare:  
Que així com la pluja cau i els ocells*

*canten les grandeses del meu regnat, he disposat que se'm garde record perpetu en generacions futures i que la meravella de la meua magnificència es demostre en l'enterrament del meu més poderós exèrcit de servidors, amb milers de figures.*

*Totes elles seran soterrades amb els seus millors uniformes, armes i carruat-*

*ges. Els músics amb els seus pifres i tambors els acompanyaran i seran els eunucs i les seues concubines els qui adornen el seu perpetu silenci.*

*Açò ho mane jo des del Palau de les Dues Torres, en el Regnat de la Dinastia Tsa-Campng.*

> 5

### L'acord sobre l'específic renuncia a les pagues extres completes

L'acord de 12 de gener de 2007, de la Mesa General de la Funció Pública de la Generalitat, s'ha publicat en el DOCV de 22 de gener de 2007. En 2007 es cobraran dotze mensualitats del complement específic per igual import i dues pagues extres d'un import d'un terç d'una mensualitat. Això no vol dir que cada persona vaja a percebre en les pagues extres un increment d'un terç de l'import mensual del complement específic.

L'import mensual de 2006 del complement específic no s'ha incrementat en un 2%, la pujada general prevista per a 2007. Només els específics E004 a E009 experimenten aquest increment mensual. Per a la resta de complements específics, l'increment és menor, fins al punt que els E047, E048, E049 i E050 no pugen gens en absolut.

> Editorial i 4

> 6

#### Segona part de la campanya 'Pengem les claus?'

Per la modificació i actualització del Decret 24/1997

> 7

#### Revisa't la nòmina

Tots els ingressos i descomptes per a calcular les retribucions de 2007

> 8 i 9

#### Permisos, llicències, reduccions de jornada i vacances

> 10

#### Excedències del personal laboral i del personal funcionari

> 12

#### STEPV-Iv torna a guanyar les eleccions sindicals, tot ampliant la seua majoria

## LA CINQUETA

**El temps passat va ser millor?**

Macu Gimeno Mengual



Estic recordant velles històries de la meua vida de funcionària del Consell de la Generalitat, quan érem una colla, sinó d'amics almenys de coneguts. Tot el món sabia la relació jurídica, categoria i salari del veí. Érem pocs i comptats: laborals, funcionaris i eventuais. Independentment de si eres temporal o interí d'urgència, tots érem *personal del Consell*. Recorde d'aquells anys la il·lusió i les esperances que dipositàvem en una Administració que anava fent-se cada vegada més gran en competències i en persones.

La motivació era creure'ns un projecte, crear una Administració eficient i al servei de la ciutadania (quin tòpic!). No preteníem ser els millors, perquè teníem molts defectes nascuts de la inexperiència. Però creïem en el nostre treball. Em vénen a la memòria alguns senyors a qui havies de parlar de vosté i quasi ni et miraven, però en general el tracte era de tu a tu. Potser és una ximpleria, però psicològicament feia goig que una subalterna o un auxiliar poguera manifestar-li el seu desacord a tot un honorable conseller... -vés a fer-ho ara, que no pots ni trobar-te'l fora de la "planta noble", parapetat entre l'exèrcit de secretàries de "confiança".

Bé, aquella joveneta administració que a poc a poc anava creixent, ha anat deteriorant-se cada vegada més. I amb el canvi de Govern, els nomenaments d'interins sense passar cap tipus de prova o borsa han anat proliferant de forma vergonyosa. I per si això fóra poc, als polítics del nostre Consell els agrada privatitzar-ho tot: externalització de serveis, contractacions d'autònoms, becaris... de forma que ara ningú no sap si el company de la taula del costat és un funcionari, si treballa en empresa externa, si demà estarà o si senzillament és el repartidor de la pizzeria que ve a deixar una comanda. El funcionari ja no sap res del del seu costat, ni tan sols l'importa. I si li afegim les condicions laborals, la falta d'incrementis -els llocs millor dotats sempre són per lliure designació, comissió de serveis o nomenaments interins-, les poques possibilitats de promocionar -retard de les convocatòries i pocs llocs-, la pèrdua de poder adquisitiu i veure que aprovar una oposició no té importància per a ingressar en l'Administració, potser algú pugua entendre perquè estem tan desmotivats.

Amb tots els respectes als becaris, els autònoms o els treballadors d'empreses externes, dels quals no dubte de la seua capacitat ni tampoc

-en molts casos- enveja les seues condicions laborals ni salarials, he de manifestar la meua repulsa per aquest model d'administració pública. Com a funcionària -jo sí he superat unes oposicions per accedir a la funció pública- he acabat sense possibilitats de canviar de lloc o de promocionar, ja que cada lloc externalitzat és un menys a l'hora dels concursos o oposicions. Els funcionaris hem perdut la nostra dignitat davant l'opinió pública, amb campanyes difamatòries, i supressió de la gestió pública de serveis per a

### Recorde alguns senyors a qui havies de parlar de vosté, però en general el tracte era de tu a tu. Psicològicament feia goig que una subalterna o un auxiliar poguera manifestar-li el seu desacord a tot un honorable conseller...

entregar-la a empreses externes. Els funcionaris no som professionals? No podem desenvolupar amb èxit les comeses de qualsevol lloc externalitzat?

Com a ciutadana, defense uns serveis públics de qualitat. No vull empreses externes que s'enriqueixen a costa de cobrar molt a l'Administració i pagar malament als seus treballadors. ¿Qui no té algú conegut, fill o neboda, amb cada vegada menys oportunitats d'accés a la funció pública mitjançant una oposició? A banda de les poques possibilitats de traure plaça per la excepcionalitat del Pla d'Estabilitat -ha pogut consolidar molt de personal interí, però és impossible per al personal sense mèrits-, cada vegada queden menys llocs de treball "funcionaris", en ares de les privatitzacions i externalitzacions.

No sóc una nostàlgica. Només m'agradaria poder recuperar aquell temps en què tots érem treballadors de l'Administració. Un temps on encara teníem il·lusions i ganes de treballar per uns serveis públics i una Administració transparent. ¿Qualsevol temps passat va ser millor? En qualsevol cas, almenys no estava tan privatitzat.

Macu Gimeno  
macugimeno@intersindical.org

## A LA VORA DEL RIU MARE...

**Jo vinc d'un silenci**

Ferran Sleres



*Jo vinc d'un silenci, antic i molt llarg...* cantava Raimon. Ara també puc dir que jo vinc d'un silenci antic i molt llarg. El silenci de les treballadores i els treballadors de la Generalitat. Uns treballadors que en silenci van acumulant la ràbia davant dels abusos que continuen cometent els nostres governants.

Treballadors que veuen com any rera any els seus sous segueixen pujant per davall del cost de la vida, mentre les subvencions per formació als sindicats "majoritaris" es desapareixen. Formació que, malgrat augmentar de pressupost espectacularment, segueix sense arribar a tot el món. Persones que no saben com eixiran avant el dia de la seua jubilació perquè se'ls va a quedar una pensió molt reduïda, que estan enterant-se que ara els segregaran un 0,3 % del seu treball i el destinaran a un pla de pensions sobre el que no tindran cap control. Que saben que la política de prevenció i salut laboral d'aquesta administració brilla per la seua absència. Que han vist que en cap moment l'administració valenciana s'ha preocupat si tenien uns estudis que hagueren pogut ser útils a aquesta institució. Que es donen compte que per davant dels seus nassos, i mitjançant contractes amb empreses privades, apareix gent que no ha passat per cap procés selectiu però que sol cobrar més i té millor feina que la gent que ha entrat amb totes les garanties legals. En definitiva, el silenci de persones que han vist que la seua situació a l'administració no sols no ha variat, sinó que ha empiorat.

I mentre dura el silenci va acumulant-se la ràbia. Seria fàcil i senzill culpar de tots aquests mals al Govern de la Generalitat, però seria injust no carregar la culpa als seus cooperadors necessaris, les organitzacions sindicals que davant d'aquests excessos, no sols no es limiten a callar, sino que fins i tot peguen la *cabotà*, després d'orquestrar

### Els treballadors veuen com, per davant dels seus nasos, i mitjançant contractes amb empreses privades, va apareguent gent que no ha passat per cap procés selectiu, però que sol cobrar més i tindre millor feina

reivindicacions d'opereta, per acabar fent-se la foto amb el govern de torn i publicitant a tot arreu el gran acord que han aconseguit. Al capdavall, ningú no sap quins són els beneficiats, però tot el món sap qui són els perjudicats.

En 2007, aquest silenci té dues molt bones oportunitats per a convertir-se en crit, perquè, desgraciadament per a alguns, cada quatre anys els ciutadans tenim l'oportunitat de trencar aquest silenci, de dir ja n'hi ha prou, mitjançant el vot a les eleccions autonòmiques i sindicals. I cal participar per a que la vostra veu s'escolte més vegades que quan un representant sindical us visita.

Aquest silenci, que alguns voldrien que fos el silenci dels *borregos*, serà un silenci que la gent romprà, [...].

## EL MEDI AMBIENT

**La prevención de incendios forestales, en el paro**

Antoni Bernat y Teresa Soto

El conseller de Territorio y Vivienda ha reconecido que el problema medioambiental más grave del País Valenciano, por encima del urbanismo, es la desertización. El colectivo de trabajadoras de Prevención de Incendios Forestales no cree sus palabras, una fachada más ante la opinión pública. Los hechos niegan esa supuesta preocupación vital.

Ni el anterior conseller Blasco ni el actual titular González Pons han tenido nunca la capacidad o la delicadeza de responder a los escritos presentados en los últimos años por el colectivo de Prevención de Incendios. Año tras año, promesa tras promesa, pese a los satisfactorios resultados del esfuerzo de los trabajadores, y

### Pese a los satisfactorios resultados del esfuerzo de los trabajadores, y pese a que las condiciones mereológicas dicten lo contrario, estamos condenados al paro durante tres meses, como mínimo

pese a que las condiciones meteorológicas dicten lo contrario, llueva, truene, sople el viento de poniente o vivamos la sequía más prolongada, estamos condenados al paro durante tres meses, como mínimo.

El actual conseller lo tiene muy claro, y cuando dice que la *Comunitat* invierte más del doble por hectárea en sus parques naturales que el gobierno español en los parques nacionales, oculta que la mayoría de unidades y observatorios de prevención de incendios desaparecen durante los meses de invierno. Pero las estadísticas de la inversión no mienten: a través de la empresa pública Vaersa se dilapidan los suficientes recursos económicos para cumplir con la estadística e incluso superarla. Así mismo a cualquiera de nuestros "numerosísimos" parques naturales -si aún no somos los primeros, también llegaremos a serlo- y verán cómo cabalgan manadas de gente de confianza del gobierno autonómico con todos terrenos de gama alta de más de 170 CV, infraestructuras edificadas a precio de oro sin ningún tipo de mantenimiento, árboles históricos sin la más mínima señalización ni protección, carteles orientativos encargados al gremio de las canteras a cielo descubierto que nadie es capaz de interpretar.

Existen doce unidades de prevención de incendios para vigilar durante 24 horas, en pleno invierno mediterráneo, 1.215.007 hectáreas de suelo forestal, parques naturales incluidos. Gran parte de los trabajos de conservación consisten en preservar los ecosistemas naturales. En 2007 resulta aún más sangrante la desaparición de observatorios y unidades de prevención de incendios, ya que las condiciones climatológicas son especialmente peligrosas, por los vientos de poniente y las altas temperaturas. Hay unidades enteras realizando vigilancias especiales o nocturnas un día, para al día siguiente ser condenadas al paro, a pesar de que las causas de dichas vigilancias sigan persistiendo.

Nuestro colectivo tiene que conformarse de momento con esforzarse para que durante algunos meses al año no se incendie el monte, nuestro monte, el de todos. El resto, Dios dirá.

Antoni Bernat y Teresa Soto, sección sindical de STAPV-Iv en Vaersa

stapv.intersindical.org  
i també  
www.intersindical.org

## SIGNATURA CONVIDADA

**Un avanç insuficient**

Domingo Ortolà Pla



L'1 de gener de 2007 ha entrat en vigor el nou quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social. Intersindical Valenciana considera positius alguns canvis que modifiquen el quadre anterior, que datava de 1961 (!). Ara es reconeixen per fi un conjunt de malalties professionals, quasi 50, com ara les lesions musculoesquelètiques, alguns tipus de càncer i, entre els docents les malalties relacionades amb les cordes vocals. El reconeixement d'aquestes malalties ha sigut una de les reivindicacions defenses amb més insistència pel Sindicat en els últims anys, i ha sigut objecte de campanyes reivindicatives que han comptat amb el suport de milers de treballadores i treballadors. El nou quadre de malalties professionals millorarà la seua prevenció i les prestacions sanitàries de les persones afectades.

**Dèficits importants**

Juntament amb els avanços, continuen els dèficits que s'han de millorar. En primer lloc, encara es manté una concepció deficient del llistat de malalties. S'ha optat per formular-ne un llistat mixt, amb malalties professionals reconegudes (Annex 1) i d'altres que se sospita que poden ser-ho (Annex 2). El Sindicat planteja que cal avançar cap a un model més obert on es pugui incloure qualsevol malaltia relacionada amb el treball, d'acord amb la definició recollida en la llei de prevenció. En aquest sentit, és necessari sensibilitzar els facultatius i modificar l'actitud de molts d'ells a l'hora de valorar aquestes malalties, de manera que no només indaguen en l'exploració d'hàbits saludables, sinó també en les condicions de treball dels pacients. També cal que obtinguen la consideració de malaltia professional fenòmens com

**Cal que obtinguen la consideració de malaltia professional fenòmens com l'assetjament psicològic, la síndrome del cremat, o l'estrés laboral. A hores d'ara, la Seguretat Social en fa una interpretació restrictiva, que ignora reiterades sentències judicials**

l'assetjament, la síndrome del cremat, o l'estrés laboral, els quals, a causa d'una interpretació restrictiva de la Seguretat Social, que ignora reiterades sentències judicials, només poden ser considerats "accidents de treball".

Des de l'Àrea de Salut Laboral del Sindicat continuarem prioritant aquestes demandes i exigint que tant les empreses com les administracions complisquen la llei de prevenció en aspectes tan rellevants com la vigilància de la salut i la prevenció dels riscos psicosocials i ergonòmics. I no descartem la convocatòria de mobilitzacions si no es produeixen avanços significatius en el desenvolupament dels acords.

Domingo Ortolà Pla és coordinador de l'Àrea de Seguretat i Salut Laboral.

## COSES DEL SERVEF

**Cal defensa jurídica**

Toni Alegre



De tots els empleats públics de la Generalitat Valenciana és sabut que el Servef és "conflictiu": és un dels organismes públics amb més vacants sense cobrir. Els concursos de mèrits per a places de caporalia o concursos de trasllats són aprofitats pels companys del Servef per a eixir de l'organisme.

Un dels principals "conflictes" és el de la seguretat en el treball pel que fa a la violència que en ocasions s'origina especialment en els Centres Servef d'Ocupació. Hi ha casos de robatoris, agressions verbals i físiques, entre altres.

La Junta de Personal va impulsar no fa molt una campanya de recollida de signa-

**L'empleat públic no sol denunciar els fets patits per a evitar-se les molèsties de presentar-se a la policia per a la denúncia i els posteriors problemes judicials incloses les possibles represàlies que pugui sofrir per part del denunciador**

tures per a protestar i demanar solucions a aquesta problemàtica, a la qual el nostre Sindicat va participar activament. La campanya va permetre que en alguns centres de treball s'establira servei de seguretat. No obstant això, la Junta continua insistint que el servei ha d'aplegar a tots els centres de treball i durant tot l'horari d'atenció al públic.

En ocasions, l'empleat públic no sol denunciar els fets patits per a evitar-se les molèsties de presentar-se a la policia per a la denúncia i els posteriors problemes judicials, incloses les possibles represàlies que pugui sofrir per part del denunciador.

Des de la Junta de Personal, conscients que s'ha donat un primer pas amb el servei de vigilància, hem manifestat que és un pas insuficient. La Junta ha instat a la direcció del Servef per tal que en aquells casos de violència o intimidació que es produeixen en l'exercici de les funcions com a empleat públic, assumisca la defensa jurídica davant de les instàncies judicials, a través dels serveis jurídics.

Secretari de la Junta de Personal del SERVEF per STAPV-lv

## EDITORIAL

**Empleats públics, menors d'edat?**

La Mesa General de la Funció Pública de la Generalitat Valenciana arribava el 12 de gener a un acord de repartiment d'un 1 per cent de la massa salarial. Es presentava com una solució per acabar amb la reivindicació històrica de cobrar les pagues extremes completes. Amb el 1 per cent es vol començar a retribuir el complement específic en les pagues extremes. El repartiment acordat suposa, aparentment, cobrar les pagues extremes completes en tres anys.

Lamentablement, tan bones notícies havien de tenir alguna tara o defecte: no s'aconseguirà l'objectiu desitjat, perquè en realitat es pagarà una bona part del complement específic de les pagues extremes amb la pujada general de les retribucions. (Veure *L'acord de l'específic té trampa*, pàgina 4).

**Som menors d'edat?**

La veritat és que, en diners, l'acord no és menyspreable. De fet, per a l'Administració del Consell pot suposar un increment conjunt de totes les retribucions superior al 3% en tots els casos. Per tant, si l'Índex de Preus al Consum (IPC) es manté en una magnitud pareguda al de 2006, es mantindrà o, fins i tot, és possible que es recupere alguna dècima del poder adquisitiu perdut en els darrers

quinze anys, entre un 15 i un 20%.

En eixe context, s'entén molt menys el motiu dels redactors de l'acord per a amagar el sentit autèntic del pacte. Tot i que no és generalitzat, ja que alguns sindicats s'han limitat a explicar-lo sense grans escarafalls, uns altres han llançat unes explicacions que afirmaven que es cobriarien les pagues extremes completes, tot obviant absolutament la realitat.

En realitat, és el de sempre: hi ha una forma de fer sindicalisme que considera que està imbuït de la raó absoluta i que solament la seua organització representa l'essència de la defensa dels treballadors. Fins i tot al marge del que ells opinen. No entenen les crides a la participació en assemblees, enquestes o referèndums, sovint promogudes per Intersindical Valenciana.

Estem curats d'espants. STAPV i la resta d'Intersindical Valenciana continuem treballant per les treballadores i els treballadors, sense oblidar mai el que opinen i volen. Les treballadores i els treballador no volen un despotisme il·lustrat, sinó avançar cap a una democràcia sindical el més ampla possible.



ALL

Per al Govern Valencià, per mantenir un any més uns pressupostos de la Generalitat insolidaris, que suposen un greu atemptat als serveis públics, en no revisar totes les externalitzacions que farceixen l'Administració. Per no parlar del pla de pensions, rebutjat per la majoria del personal.



OLI

Per a Carlos Alonso Palate i Diego Armando Estacio, treballadors equatorians morts a causa del criminal atemptat d'ETA a Barajas. Vingueren a treballar i cercar una vida millor, però tropessaren amb la violència absurda. La nostra solidaritat més sentida per a les seues famílies.

**ÈPOCA II - N.º 34 - Febrer 2007**  
**SINDICAT DE TREBALLADORES I TREBALLADORS DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA VALENCIANA. INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-lv) · DIRECTOR:** Joan Blanco · **REDACCIÓ:** Antoni P. Alegre, Adel Francés, Macu Gimeno, Pilar Santos, Juan Carlos Marín. **MAQUETACIÓ:** Jordi Boluda · **REVISIÓ LINGÜÍSTICA:** Antoni Soriano · **ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT:** Juan de Mena, 18, baix. 46008 València. T. 963919147 · F. 963924334 · allioi.stepv@intersindical.org http://stapv.intersindical.org · **IMPRIMEIX:** · Bronte Graf, S. L. · Cullerers, 18. Alaquàs. · T. 961515017 · **TIRATGE:** 20.000 exemplars · **ISSN:** 1576-0197 · **DIPÒSIT LEGAL:** V-1.454-1981 · **FRANQUEIG CONCERTAT:** 46/075  
**INTERINDICAL VALENCIANA (STAPV-lv) · 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. 962950754 · **VALÈNCIA:** Juan de Mena, 18. 46008 · T. 963919155 · **XÀTIVA:** Portal del Lleó, 8, 2ª. 46800 · T. 962283067



TANIA CASTRO

## L'acord de l'específic té trampa



L'Acord de 12 de gener de la Mesa General és una veritat a mitges: en 2007, les empleades i els empleats de la Generalitat no van a cobrar en les pagues extres un terç de l'import mensual de 2006 del complement específic, més un 2%

*Intersindical*

Les lleis de pressuposts per a 2007, de l'Estat i de la Generalitat, diuen que tots els conceptes han d'incrementar-se en un 2%. I en efecte, el complement específic puja un 2%... en import anual. S'ha desviat una part de l'increment general del 2% per a pagar la paga extra, junt a uns diners que vénen de l'1% de la massa salarial que havia de finançar l'increment.

### Un acord a quatre anys

L'acord de 12 de gener es va gestar en secret -es va ocultar la negociació a la mateixa mesa general- a la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, amb la participació d'almenys dos organitzacions sindicals. Tot sembla indicar que la primera oferta de la conselleria fou un acord a quatre anys, tot aportant la Generalitat un 1% anual de la massa salarial, davant la impossibilitat -segons la mateixa Administració- d'aportar més diners. Així, l'increment anual hauria sigut d'un 25% del complement específic en les pagues

extres de 2007, un 50% en les de 2008, un 75% en les de 2009 i un 100% en les de 2010. Això sí, aplicant l'increment general de les retribucions al complement específic en termes mensuals, no anuals.

Es va preferir, però, una altra solució a tres anys. Els diners que aporta la Generalitat són els mateixos que haguera aportat cada any (un 1% anual), per la qual cosa s'ha perdut pel camí un 1% de la massa salarial.

### Rebuig a l'acord

Realitzades les assemblees de

consulta a les treballadores i treballadors de la Generalitat, el Consell Federal de STPV-Iv va decidir no ratificar l'acord de 12 de gener, de la Mesa General. Els resultats de les assemblees reflecteixen que aproximadament un terç dels participants consideraren oportú ratificar l'acord, ja que conté aspectes positius, com ara que el repartiment siga en part proporcional (un 60%) i en part lineal (un 40%). També s'ha considerat positiu que, en termes percentuals, tots els llocs de treball de l'Administració del Consell estiguen per damunt del 3%.

Tanmateix, totes les persones que votaren per la ratificació també defensaren la necessària crítica a les formes en què s'ha negociat i s'ha presentat l'acord, amb veritats a mitges.

Aquesta crítica a la forma de presentar l'acord, junt a d'altres consideracions, com ara la manca de clàusula de revisió salarial i de reconeixement per part de l'Administració que hi ha hagut una pèrdua de poder adquisitiu que alguna vegada s'haurà de recuperar, expliquen que la majoria de les assemblees rebutgen l'oferiment de signar l'acord.

## Intersindical Valenciana, oposada al pla de pensions, estarà a la comissió promotora

El conseller de Justícia ha signat una resolució per la que "constitueix" la comissió promotora del pla de pensions de la Generalitat. Es podria entendre una resolució que "nomenara" els membres de la comissió, però no un que "constitueix" un òrgan que no s'ha reunit. Aquesta comissió està integrada per representants de l'Administració i dels sindicats presents en la Mesa General de la Generalitat, entre ells Intersindical Valenciana.

Intersindical Valenciana es va oposar a la creació d'aquest fons de pensions, ja que pre-

fereix un altre destí -la butxaca de totes i tots- per a eixos fons. Així ho van ratificar pel personal públic de la Generalitat mitjançant les consultes que STAPV va distribuir ara fa un any.

Els diners que integren el fons de pensions pertanyen a totes i cadascuna de les persones que treballen per a la Generalitat, i la nostra organització representa a la major part d'aquestes persones, ja que Intersindical Valenciana és el sindicat més votat, amb diferència, del conjunt de la Generalitat Valenciana.

¿Estar a la comissió promotora és una contradicció? ¿Ha d'estar Intersindical Valenciana per a defensar els que s'oposen al pla de pensions i per a informar exhaustivament del destí d'eixos fons? Les assemblees de gener han apostat, pràcticament per unanimitat, per la presència d'Intersindical Valenciana en la comissió promotora del pla de pensions, per a fer valdre l'opinió dels que no estan d'acord amb el pla.

## ALL I PEBRE

### Reducción de las retenciones del IRPF

Las reformas introducidas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) harán que, desde enero, las retenciones bajen una media del 4,6%. Eso debería traducirse en una pequeña 'subida de sueldo'. Los datos del Ministerio de Economía y Hacienda indican que la medida forma parte de la rebaja media del 6% que supondrá la reforma de este impuesto que entra en vigor este año.

Se reduce el IRPF porque se ha elevado el mínimo personal, que pasa de 3.400 euros a 5.050, y tributa a tipo cero, así como el resto de cuantías fijadas para circunstancias familiares (deducciones por hijos o discapacitados a su cargo). Los mínimos por hijo se incrementan entre un 20% y un 30%, y los mínimos por discapacidad, entre

un 13% y un 38%, y se ha ampliado la reducción por rendimientos de trabajo. Se han reducido de cinco a cuatro los tramos de retenciones y se amplía el mínimo exento.

Para calcular las retenciones, aunque el primer tramo se eleva -ahora está en el 15% y sube al 24%- , los mínimos personales y familiares tributarán a tipo cero. Así, ese 24% se aplicará una vez restados estos mínimos y hasta llegar a 17.360 euros. El 70% de los contribuyentes no rebasa esa cantidad, una vez restadas las reducciones por circunstancias personales y familiares.

Si ganamos hasta 17.360 euros al año, se nos aplicará una retención del 24% en el exceso de renta que supere los mínimos vitales y familiares. Desde 17.360 hasta 32.360 euros, la retención será del 28%. Desde esta cifra, hasta los 52.360 euros anuales, pagare-

mos a Hacienda 37 de cada 100 euros que ganemos. Y por último, en el caso de que nuestros ingresos anuales superen estos 52.360 euros el porcentaje se sitúa en el 43%. La remuneraciones inferiores a 9.000 euros, no pagan impuestos.

### Condena del atentado de Barajas

Ante al atentado del aeropuerto de Barajas del 30 de diciembre, la Confederación de STES-Intersindical ha manifestado su condena y su honda preocupación, y ha expresado su solidaridad hacia las víctimas. "ETA, al romper la tregua con esta explosión ha frustrado de golpe, la esperanza y la voluntad que tiene el conjunto de la sociedad de superar el conflicto vasco y situarlo en vías de solución."

"Aunque el atentado y sus

consecuencias sean lamentables -numerosos heridos y dos personas fallecidas-, STES-i se ratifica en que el diálogo multilateral es más necesario que nunca, para poder alcanzar la paz y la normalización política, donde todas las personas, las ideas y los proyectos sean respetados."

"La responsabilidad del atentado corresponde únicamente a sus autores, por lo que exigimos a ETA que declare una tregua definitiva, abandonando totalmente el uso de las armas y de la violencia."

"En estos momentos difíciles debemos señalar la responsabilidad histórica que tiene el Gobierno español, al que le pedimos que no dé por finalizado un proceso, iniciado hace nueve meses, que debe llevarnos a conseguir la desaparición del terrorismo y la necesaria paz."

La manca de polítiques de recursos humans buida el funcionariat de funcions

# Podem quedar-nos com guerrers de Xi'an?



Si el treball deixen de realitzar-lo els funcionaris, prompte es trobaran sense res a fer. Llavors caldrà plantejar-se si aprofiten per a alguna cosa.



ARXIU

De la mateixa manera que l'emperador de la Xina va ordenar soterrar el seu exèrcit de terracota a X'ian, els governants d'aquesta Arcàdia feliç, aquest Llevant lluminós, aquesta Califòrnia del Mediterrani,

aquesta bendita terra preferida del Papa, la Copa d'Amèrica, Fernando Alonso, Julio Iglesias, la Comunitat *a seques*, han decidit soterrar l'Administració, fer-la desaparèixer, esborrar els seus servidors.

Com els guerrers de Xi'an, un ingent exèrcit de funcionàries, funcionaris i personal laboral pot acabar convertint-se en figures de terracota: tot apareença i imatge, però sense funcions, sense contingut, sense objecte, buit per

dins. Un exèrcit, en definitiva, inoperant que no serveix per a res. Això sí, en perpetu silenci i fosc, immòbil i al capritx del president de la Generalitat, el nou Fill del Cel.

## El sistema del saqueig o 'spoils system'

L'"spoils system" (sistema del saqueig o la rapinya) va ser desenvolupat teòricament i pràcticament als Estats Units i ve a significar que "el botí de l'ocupació pública pertany als vencedors". Basat en un mal entès principi que "tot el món serveix per a tot", consisteix en fer que el partit que ocupa el Govern disposa dels llocs de treball públics per a ser coberts per persones adictes a la causa, obviant qualsevol forma de selecció basada en la meritocràcia.

La versió castissa i decimonònica del model EUA va ser -i d'alguna manera ho continua sent- el de les cessanties. En el règim de la restauració borbònica (1875-1903), quan el Partit Liberal perdia el poder a mans del Partit Conservador, milers de funcionaris afins al partit que deixava el govern, des dels sotssecretaris dels ministeris fins als bidells dels governs civils, cessaven -per això el nom de "cessanties"-, i eren substituïts per

uns altres tants, afins al partit que accedia a la presidència del govern.

Encara hui en dia molts bons professionals queden relegats a llocs secundaris o a la pràctica inactivitat, mentre altres menys capaços ocupen els llocs de major relleu. Però aquesta no és la principal pràctica del renovat *spoils system* valencià, sinó que ho és el procés d'externalització dels serveis públics: la privatització, en definitiva. Es presten serveis en els mateixos locals i amb els mitjans de les diferents conselleries i organismes a través de contractes laborals per acumulació de tasques o d'obra o servei determinat, de falsos treballadors autònoms, i amb personal contractat a través d'assistències tècniques. Això quan no s'explota el personal becari o el dels serveis públics externalitzats. Tots aquests, treballadors que substitueixen llocs de treball que haurien de ser públics i inclosos en les Relacions de Llocs de Treball de totes i cadas-

cuna de les conselleries. Lògicament, això suposa que eixe treball deixen de realitzar-lo els funcionaris. De seguir aquesta escalada, prompte els empleats públics es trobaran sense res a fer. I a partir d'eixe moment caldrà plantejar-se si aprofiten per a alguna cosa.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, malauradament, no va a ajudar en eixe sentit. L'Estatut crea el "directiu públic", una espècie d'alt executiu no vinculat a l'Administració com a funcionari. I també preveu la promoció professional del funcionari en base a l'avaluació del treball feta pels caps administratius i polítics.

### El funcionari, en la UVI

L'ocupació pública es troba en una situació crítica. Les promeses de la seua professionalització han caigut en l'oblit i el funcionari manca dels estímuls necessaris per a superar la tendència a la despersonalització

i la rutina burocràtica. La congelació de sous i un clima ideològic de menyspreu del servei públic condueix a la disminució de l'autoestima i la desmotivació de l'empleat. Quan algú no creu en alguna cosa, no pot pretendre infondre ànims a les altres persones. En aquest país, els polítics duen molt de temps, massa temps, menystenint la Funció Pública. Els efectes ja estan ací: el funcionari ja no es mou més que per a queixar-se i preguntar *qué hay de lo mío*. Aquesta passivitat no és intrínseca a la condició funcional: ha estat provocada pel poder, polític i econòmic, i ha comptat amb col·laboradors dins de la Funció Pública, alguns ben conscients alts funcionaris, i també uns sindicats capaços de justificar qualsevol atac a la gestió pública dels serveis públics, a canvi de l'obtenció d'un suposat avantatge immediat.

## El servei públic, amb personal empleat públic

Cal transformar els contractes laborals sense plaça i les assistències tècniques. Cal crear els llocs de treball en les plantilles de la Generalitat, i oferir-los per tal que puguen ser coberts, pels sistemes reglamentaris, per personal propi de la Generalitat.

Per a fer-ho bé, primer cal conèixer les necessitats de recursos humans de l'Administració, i les potencialitats del personal que treballa per a ella. A més, és clar, cal disposar del pressupost suficient per a fer-ho possible.

### Pla de recursos humans

Tot això és el que s'anomena pla de recursos humans, un instrument innovador que ha de:

- Eliminar alguns dels actuals problemes i entrebancs al bon funcionament de la gestió de personal, com ara les restriccions de la conselleria d'Hisenda a la cobertura de vacants i substitucions dotades pressupostàriament.
- Recuperar per a les plantilles públiques els llocs de treball que s'han privatitzat.

■ Dotar dels mitjans materials i humans necessaris per a la correcta prestació del servei.

■ Esbrinar els estudis, els coneixements i l'experiència que posseeixen totes i cadascuna de les persones que treballen per a l'Administració, per tal de poder aprofitar-les millor.

■ Aprofundir els sistemes de millora d'ocupació i de promoció interna.

■ Regular la carrera administrativa de tots els col·lectius professionals, incloent la segona activi-

tat en alguns d'ells, de forma que el personal passe a desenvolupar funcions diferents a les dels llocs pels que van entrar a la Funció Pública, després d'haver prestat serveis un determinat temps, en raó al desgast físic i/o psicològic que inevitablement provoquen algunes tasques. Així, per exemple, els TMEN o els cuidadors podrien passar a realitzar unes altres funcions de mediadors en escoles o realitzar tasques administratives especialitzades.

24.000 funcionaris necessiten un vehicle propi per a anar a treballar

## La Intersindical llança una campanya per a modificar la normativa sobre dietes de desplaçament



/ARXIU

### Àrea de Seguretat i Salut Laboral

“Pengem les Claus?”. Amb aquest lema, dirigit explícitament als 24.000 treballadors i treballadores que necessiten recórrer al seu vehicle de transport per a realitzar les seues tasques, Intersindical Valenciana presentava en 2002 una campanya de denúncia per exigir el canvi del Decret 24/97, que regula les dietes, despeses per transport i altres indemnitzacions o gratificacions per raó del servei del personal funcionari, laboral o estatutari de tots els sectors de la Generalitat.

Transcorreguts cinc anys, la Intersindical recupera amb força aquella pregunta retòrica perquè el govern valencià es mostra insensible any rere any a les peticions que li hem plantejat de manera reiterada. En aquest àmbit, ens neguem a ser còmplices del deteriorament progressiu de les condicions laborals.

### Una situació insostenible

■ **Augment constant del nombre i la gravetat dels accidents *in itinere*.** Manquen dades reals dels accidents *in itinere*, en la funció pública per la deficient integració de la prevenció de riscos laborals en la gestió de la Generalitat. Prenent les dades disponibles en el conjunt del País Valencià, els accidents *in itinere* han augmentat de manera progressiva fins arribar, el 2006, al 10,87% del total d'accidents laborals. Segons la mateixa Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, els 44 accidents *in itinere* representen el 43,56% de les morts en accident laboral.

■ **Desproporció creixent entre les despeses dels treballadors i les compensacions de l'Administració.** Prenem com a exemple les despeses per quilòmetratge. Les indemnitzacions per raó del servei (0,15 euros/km) són les mateixes des de 1997 (Decret 24/1997). El

2002, el Sindicat va calcular la indemnització en 0,27 euros/km. A hores d'ara, d'acord amb l'evolució de l'IPC, la xifra és de 0,31 euros/km. En els últims 10 anys, la desviació ha estat d'un 32%.

■ **Discriminació contra els treballadors i les treballadores valencians.** L'administració de l'Estat abona 0,19 euros/km des de desembre de 2005 (Ordre EHA/3770/2005, d'1 de desembre, BOE núm. 289, 3/12/2005). A Catalunya es paguen 0,228 euros/km des de 1988 (Decret 337/88, de 17 d'octubre, DOGC núm. 1076, 2/12/1988). Al País Basc paguen 0,29 euros/km des de 2006 (Decret 121/2006, de 13 de juny, BOPV núm. 2006122, 28/06/2006).

■ **Inexistència de política preventiva i incompliment de la Llei de Prevenció de Riscs Laborals.** Manca una avaluació de les condicions laborals del personal que es desplaça, investigar els acci-

dents i adoptar les mesures preventives. Cal avançar per a assolir condicions laborals segures.

### ■ Iniciatives responsables

— Més seguretat. Estendre la cobertura de comissió de servei al trajecte d'anada i tornada des del domicili particular al treball, quan el servei com a itinerant o desplaçat exigeix la utilització del vehicle propi; regulació àgil de les comissions de serveis perquè ningú no es quede sense cobertura.

— En cas d'accident, protecció a la salut, la defensa i el treball en condicions: a) complement de perillositat o la contractació d'una assegurança de vida en cas de mort o accident molt greu; b) simplificació de la pràctica jurídica en casos d'accidents, on sistemàticament es nega el nexa de causalitat entre l'accident i el servei; c) alternatives de transport per part de l'Administració quan un accident immobilitze el vehicle propi del treballador.

— Millores generals: a) el temps de desplaçament al treball ha de ser computat dins de la jornada laboral; b) l'Administració ha de gestionar línies de crèdit amb entitats financeres per a facilitar l'adquisició de vehicles als treballadors itinerants

— Prevenció de riscos: a) investigació dels accidents i determinació de les rutes més segures; b) organització de cursos de formació sobre prevenció de riscos per al personal que es desplaça, i per als seus substituïts; c) aplicació de l'article 25 de la Llei de Protecció (LPRL), per al personal especialment sensible a determinats riscos. Igualment, protecció a les dones embarassades, a fi de permetre l'adaptació o el canvi de lloc de treball.

### Reivindicacions de la Intersindical

■ **Pla de xoc preventiu per a reduir al màxim els accidents *in itinere*.** Condicions laborals i jurídiques segures.

El pla ha de comptar amb la participació del personal, els delegats i delegades de prevenció i els comitès de seguretat i salut laboral. Tot això, amb la coordi-

nació de la comissió paritària de Seguretat i Salut Laboral de la Generalitat.

■ **Decret sobre indemnitzacions i vehicles propis.**

D'acord amb les propostes anteriors, i de manera urgent, cal una nova regulació que millore

les indemnitzacions del Decret 24/1997. Augment de la flota de vehicles propis de la Generalitat.

■ **Increment de totes les indemnitzacions** per raó del servei que responguen a les despeses efectivament realitzades: S'haurien de cobrar 0,31 euros

per quilòmetre per desplaçament amb vehicle particular.

Més informació:  
<http://www.intersindical.org/ste/pv/detotes/pengemclaus.htm>

# forum.educadors@intersindical.org

Nou compte de correu electrònic per al col·lectiu d'Educatores i Educadors.  
Feu-nos arribar els vostres dubtes, propostes o suggeriments.

# Revisa't la nòmina

## Administració del Consell 2007

### Ingressos

**Retribucions mensuals:** el sou, el complement de destí i el complement específic. A més, cal afegir-hi els triennis que cada persona tinga reconeguts i, quan hi haja, el complement de productivitat.

**Pagues extres (juny i desembre):** sou, triennis, complement de destí i un terç del complement específic.

**Pagues compensatòries:** equivalen al 20% de l'import mensual del complement de destí.

**Retribucions anuals:** retribucions mensuals multiplicades per dotze mesos, més dues pagues extres i dues pagues compensatòries (març i setembre).

### Altres conceptes retributius

grup	festivitat *	torns **	nocturnitat ***
A	42,27	71,83	37,14
B	31,96	55,91	30,22
C	27,97	39,95	24,89
D i E	23,96	23,96	21,49

\* per cada mòdul de 8 h. \*\*Per cada mes  
\*\*\* Per cada mòdul de 8 h. fins al seté. A partir del 8é, 17,81

### Descomptes

Si es pertany a MUFACE, es descompten les quotes per a la mútua i per drets passius corresponents, segons el grup. Amb les pagues extres, el descompte és doble.

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

### Quota Muface i Drets Passius

Muface	Quota mensual	Drets passius
Grup A	43,47	99,28
Grup B	34,21	78,14
Grup C	26,27	60,01
Grup D	20,79	47,48
Grup E	17,72	40,48

### Règim general de la Seguretat Social

#### Bases de cotització

Grup	Base mensual		Base diària	
	mínima	màxima	mínima	màxima
1	929,70	2.996,10	30,99	99,87
2	771,30	2.996,10	25,71	99,87
3	670,80	2.996,10	22,36	99,87
4-11	665,70	2.996,10	22,19	99,87

#### Tipus de cotització (en %)

Concepte	Empresa	Treballador/a	Total
Contingències comunes i hores extres	23,60	4,70	28,30
Desocupació:			
- Tipus general	6,00	1,55*	7,55
- Contracte de duració determinada a temps complet	6,70	1,60	8,30
- Contracte de duració determinada a temps parcial	7,70	1,60	9,30
FOGASA	0,40	----	0,40
Formació professional	0,60	0,10	0,70

\* Personal laboral i personal funcional interí

### Retribucions bàsiques

grup	sou		triennis	
	anual	mensual	anual	mensual
A	15.579,90	1.112,85	598,78	42,77
B	13.222,72	944,48	479,22	34,23
C	9.856,70	704,05	359,80	25,70
D	8.059,52	575,68	240,38	17,17
E	7.357,98	525,57	180,46	12,89

### Complement de destinació

nivell	anual	mensual	nivell	anual	mensual	nivell	anual	mensual
10	3.038,70	217,05	17	5.257,70	375,55	24	8.232,00	588,00
11	3.355,52	239,68	18	5.574,94	398,21	25	8.748,04	624,86
12	3.672,48	262,32	19	5.892,32	420,88	26	9.859,92	704,28
13	3.989,72	284,98	20	6.209,28	443,52	27	11.238,92	802,78
14	4.307,10	307,65	21	6.684,44	477,46	28	11.755,10	839,65
15	4.623,92	330,28	22	7.199,78	514,27	29	12.271,00	876,50
16	4.941,44	352,96	23	7.716,10	551,15	30	13.680,52	977,18

### Complement compensatori (import a cobrar en març i setembre)

nivell	cc	nivell	cc	nivell	cc	nivell	cc
10	43,41	16	70,59	21	95,49	26	140,86
11	47,94	17	75,11	22	102,85	27	160,56
12	52,46	18	79,64	23	110,23	28	167,93
13	57,00	19	84,18	24	117,60	29	175,30
14	61,53	20	88,70	25	124,97	30	195,44
15	66,06						

### Complement específic

	anual	mensual	extres		anual	mensual	extres
E004	3.566,82	281,59	93,87	E030	7.796,72	615,53	205,18
E005	3.815,34	301,21	100,41	E031	8.131,76	641,98	214,00
E006	3.970,38	313,45	104,49	E032	8.381,54	661,70	220,57
E007	4.061,20	320,62	106,88	E033	8.544,18	674,54	224,85
E008	4.166,32	328,92	109,64	E034	8.719,10	688,35	229,45
E009	4.276,52	337,62	112,54	E035	9.198,54	726,20	242,07
E010	4.457,92	351,94	117,32	E036	10.018,96	790,97	263,66
E011	4.707,96	371,68	123,90	E037	10.401,36	821,17	273,73
E012	4.899,60	386,81	128,94	E038	10.772,12	850,43	283,48
E013	5.024,88	396,70	132,24	E039	11.249,78	888,14	296,05
E014	5.127,22	404,79	134,93	E040	11.740,74	926,90	308,97
E015	5.333,94	421,10	140,37	E041	11.893,76	938,98	313,00
E016	5.478,98	432,55	144,19	E042	12.437,16	981,88	327,30
E017	5.601,96	442,26	147,42	E043	13.050,60	1.030,31	343,44
E018	5.803,50	458,17	152,73	E044	13.244,52	1.045,62	348,54
E019	5.894,44	465,35	155,12	E045	14.119,54	1.114,71	371,57
E020	6.089,50	480,75	160,25	E046	15.801,92	1.247,52	415,84
E021	6.340,94	500,61	166,87	E047	16.449,32	1.298,63	432,88
E022	6.506,74	513,70	171,24	E048	17.856,84	1.409,75	469,92
E023	6.686,74	527,91	175,97	E049	18.291,06	1.444,03	481,35
E024	6.832,16	539,38	179,80	E050	19.376,20	1.529,70	509,90
E025	6.967,30	550,05	183,35				
E026	7.168,96	565,97	188,66	Directors Generals			
E027	7.263,96	573,47	191,16	A30C	31.720,80	2.643,40	---
E028	7.359,22	580,99	193,67	Secretaris Autònoms			
E029	7.542,38	595,45	198,49	A30S	34.190,28	2.849,19	---

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

	gener	febrer	març	abril	maig	juny	juliol	agost	setembre	octubre	novembre	desembre
T	19	16	21	18	21	13	18	20	19	19	21	12
C	29	26	28	26	29	21	26	28	27	29	28	20

# Permisos, llicències, reduccions de jornada i vacances

## Permisos

### Assistència a la celebració de bodes o unions de fet

**Novetat!**

(D 175/06, art.21. - II CC, art. 11 A 1.)

**1 dia.** Celebració a més de 375 Km: 2 dies naturals i consecutius.

Boda o inscripció de la unió de fet pròpia, dels pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills dels cònjuge, néts i avis.

### Matrimoni o registre d'unió de fet

(LF 1964 ) art. 71.1 - (D 175/06) art. 22- (CC II) art 11 a 1.

**15 dies naturals i consecutius.** Distribuïts a petició de la persona interessada i acumulables a vacances. Retribució 100%.

### Preparació al part i fecundació artificial

(D 175/06) art. 23 - (II CC) art. 11 A 3.3

**El temps necessari.** Sempre que els centres on han d'assistir tinguen un horari incompatible amb el del treball (al conveni no es parla d'horari incompatible, però en canvi solament es parla de dona treballadora). Cal justificació prèvia.

### Maternitat biològica

(LF 1964) art. 71.- (L 30/84) art. 30.3 - (D 175/06) arts. 24 i 25 - (II CC) art. 11. A.2.

**Part únic:** 16 setmanes ininterrompudes. **Part múltiple:** Dues setmanes més.

**Nounat amb discapacitat:** Dues setmanes més. Sis setmanes obligatòriament després del part. Si els dos treballen, el pare pot usar les quatre últimes (16 si mor la mare). Amb fills prematurs o que han de romandre hospitalitzats, es pot iniciar el permís -excepte les sis setmanes obligatòries-, a partir de la data d'alta hospitalària del nounat. Mentre dure l'hospitalització, la mare pot absentar-se del treball durant dues hores diàries. Cal justificació prèvia i percebrà les retribucions íntegres.

### Adopció o acolliment de menors

(L 30/84) art. 30.3 - (D 175/06) art. 26. - (II CC) art. 11. A.3.

**Adopció o acolliment de menors de fins a sis anys:** 16 setmanes ininterrompudes. Dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. Dues setmanes més si els menors amb més de sis anys d'edat estén discapacitats o provinquen de l'estranger. Si la mare i el pare treballen, poden prendre-lo simultàniament.

### Adopció internacional

**Novetat!**

(L 30/84) art. 30.3 - (D 175/06) art. 27

**Fins a dos mesos.** Es independent del permís per adopció o

acolliment de menors. A gaudir en funció de la tramitació al país d'origen del menor. Es perceben les retribucions bàsiques.

### Lactància

**Novetat!**

(L 30/84)art. 30.1.f - (D 175/06) art. 28 - (II CC) art. 11 A 3.2

**Reducció de jornada d'una hora diària,** que podrà dividir-se en dues fraccions. Es pot substituir per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent. Per lactància d'un menor de 12 mesos o per acolliment en el mateix supòsit. Ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple. Indistintament mare o pare; si ambdós treballen, solament ho gaudirà un dels dos. És acumulable a la reducció de jornada per guarda legal. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

### Paternitat

**Novetat!**

(D 175/06) art. 29.

**Quinze dies naturals** per naixement, acolliment o adopció. A partir de la data de naixement, decisió administrativa o resolució judicial. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

### Per interrupció de l'embaràs

(D 175/06) art. 30 - (II CC) art. 11 B 1.

**Sis dies naturals** i consecutius a partir del fet, sempre i quan no es trobe en situació de incapacitat temporal. Cal certificació mèdica.

### Consultes i tractaments mèdics

(D 175/06) art. 31 - (II CC) art. 11 A. 4.

**El temps indispensable.** El personal podrà acudir durant la seva jornada laboral, per necessitats pròpies, de menors, ancians o discapacitats psíquics, físics a o sensorials a càrrec per a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic; reunions de coordinació de centres d'educació especial; consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.

### Defunció o malaltia greu de familiar

(també accident)

(L 30/84) art. 30.1 - (D 175/06) art. 32 (defunció) i art. 33 (malaltia greu) - (II CC) arts. 11 A.6 (defunció) i 11.A.5 (malaltia greu)

**Cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau:** quatre dies naturals. Sis dies a més de 100 km de la localitat de residència.

**Familiar de segon grau (avis, àvies, néts, netes, germans, germanes, nores i gendres):** tres dies naturals. Cinc dies a

més de 100 km de la localitat de residència.

En cas de malalties greus de llarga durada, els dies podran utilitzar-se seguits o alternats, a petició del personal. Es pot concedir de nou cada volta que s'acredite una nova situació de gravetat. Es compatible i no necessàriament consecutiu al permís per defunció.

### Proves selectives i exàmens

(L 30/84, art. 30,1 - D 175/06, art. 34 - II CC, art. 11 A 8.)

**El dia o dies de la celebració de la prova o examen.** Proves selectives d'ingrés en administracions públiques, exàmens finals i altres proves definitives, encara que la seua celebració siga compatible amb la jornada.

### Trasllat de domicili habitual

(L 30/84, art. 30,1, b - D 175/06, art. 35. - II CC, art.11 A 7)

**Dos dies naturals** consecutius. Tres dies a més de 100 km de la localitat de residència. Cal aportar justificant del canvi de residència.

### Deure inexcusable

(L 30/84, art. 30,2. - D 175/06, art.36. - II CC, art. 11 A 9.)

**Pel temps indispensable.** Obligació pública o personal que genere alguna responsabilitat civil, social o administrativa.

### Funcions representatives i formació

(D 175/06) art. 37

En els termes que establisca la normativa vigent. Per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal.

### Aspectes comuns als permisos

No precisen autorització, però s'han de comunicar.

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 imprès i presentar un certificat mèdic. Si es demana després del part: imprès, certificat mèdic i llibre de família.
- En la preparació al part cal aportar certificat mèdic.
- En el cas de lactància, adjuntar el llibre de família.
- En cas de permís per examen, cal aportar justificant.
- Durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills o familiars, es pot participar en els cursos de formació i perfeccionament.

## Vacances

■ Un mes natural o 22 dies hàbils, exclosos els dissabtes, si es prenen fraccionades. En aquest cas, els períodes mínims han de ser de set dies naturals.

■ Per complir 15 anys de serveis efectivament prestats, 1 dia adicional; 20 anys: 2 dies; 25 anys: 3 dies; 30 anys: 4 dies. Es gaudiran a partir del any següent del compliment dels dits anys.

■ Preferentment de juny a setembre. Excepcionalment fins el 15 de gener següent.

■ Podràn ser acumulades als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot, encancar que haja expirat ja l'any natural a que corresponga.

■ Si es gaudeix a l'estiu, s'ha de sol·licitar abans de l'u de maig. En la resta del temps, es demanarà com a mínim amb un mes d'antelació, i es resoldrà amb 15 dies de l'inici de les vacances. La denegació harà de ser moti-vada.

■ El personal interí i laboral temporal cessat abans de completar l'any de servei i que no les haja gaudit té dret a l'abonament de la part proporcional.

■ Es poden retardar com a conseqüència d'incapacitat laboral temporal.

■ Es poden interrompe quan hi haja hospitalització justificada no voluntària.

■ S'acomodaran, sempre que no impliqui perjuí per a altres persones empleades en cas de embaràs fins que el fill

complisca dotze mesos; separació legal, divorci, viudetat, si és víctima de violència de gènere o es té a càrrec una persona dependent.

■ Si per decisió de l'administració es prenen continuades en un mes de trenta dies, es té dret a gaudir trenta-un dies.

D. 175/2006, articles 46 a 50.

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.

■ Llei de la Funció Pública Valenciana (LFPV), Decret Legislatiu de 24 d'octubre de 1995, del Govern Valencià.

■ 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).

■ Llei 1/04 (LVG), de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.

■ II Conveni Col·lectiu (II CC)per al Personal Laboral al servei

de la Generalitat Valenciana.

■ Decret 175/2006 (D 175/06), de 24 de novembre, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell 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.

## Llicències

Cal autorització expressa. La denegació haurà de ser motivada.

### Llicències retribuïdes

**Assumptes propis o particulars** (L 30/84, art. 30. - D 175/06, art. 38 - II CC, art. 11 B 1.)  
Sis dies per any (un dia cada dos mesos de servei). 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. Poden ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció.

**Assistència a cursos, seminaris o jornades** (D 175/06) art. 13.  
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.

**Cursos externs** (D 175/06) art. 40.  
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. es pot participar durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills o familiars.

**Llicència per estudis** (D 175/06) art. 41  
Fins a 12 mesos. Es pot sol·licitar cada cinc 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.

## Reducció de jornada

**Normativa:** (L 30/84) art. 30.1 - (D 175/06) arts. 7 i 8 - (II CC) art. 11 B 2.1  
Els casos de reduccions de jornada suposen la **disminució de la jornada**, fins a la meitat amb reducció proporcional de les retribucions. Si no es supera l'hora diària, no es generarà cap deducció de retribucions. Normalment es declaren amb caràcter indefinit, excepte el cas de la malaltia greu d'un familiar (un mes), no suposa exenció de fer vesprades i acaben per renúncia de la persona interessada o quan finalitzi la situació que el va motivar.

**Per guarda legal** **Novetat!**  
Tindre al seu càrrec un xiquet o xiqueta de dotze anys o menor, o familiar -també cònjuge o parella de fet- que requerisquen especial dedicació. Cal prèvia resolució o informe de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària. En el cas de guarda legal de xiquets de 12 anys o menors, per a que no hi haja deduccions s'ha d'acreditar per l'òrgan competent de l'administració sanitària -inspector mèdic de zona-, que el menor requereix especial dedicació.

**Per raons de convivència** **Novetat!**  
Tindre al seu càrrec directe algun disminuït físic, psíquic o sensorial amb una minusvalidesa igual o superior al 33 per cent, acreditada per òrgan competent i que no exercisca activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.

**Per raó de llarga o crònica malaltia**  
Qui no pugui realitzar la jornada completa, previ certificat per la Unitat de Valoració d'Incapacitats.

**Per cura de familiar, per raó de malaltia molt greu** **Novetat!**  
Per atendre la cura del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau, per raó de malaltia molt greu. Un mes. Reducció de fins al 50% de la jornada laboral, de caràcter retribuït. Cal hospitalització en institució sanitària o domiciliària.

## Horari de treball

### Personal dels serveis burocràtics

- De 1 gener a 31 de maig i de 1 d'octubre a 31 de desembre  
38,45 hores - 2 vesprades  
Matí: Dilluns a divendres 8:00 a 15:00.  
Vesprada: Dilluns a dijous entre 16:00 i 20:00.
- De 1 de juny a 30 de setembre  
(Es redueix la jornada en dues hores i mitja setmanals)  
36,15 hores: matins entre 07:45 i 15:15 hores.  
33,45 hores: matins entre 08:00 i 15:00 hores. Obligatori: 09:00 a 14:00.
- Pausa diària:** 30 minuts de descans, computable com de treball efectiu entre 10:00 i 12:00 hores.

### Personal amb uns altres horaris

- Personal que per raó de l'activitat, per treballar a torns o en treballs d'índole no burocràtica han de treballar en horaris diferents als serveis burocràtics.
- Horari adaptat a les característiques dels centres i llocs de treball.
  - Elaborat per la direcció del centre, negociat amb els representants sindicals i aprovat pels òrgans competents de les Conselleries o organismes autònoms.
  - Exposat de forma visible en cada centre de treball.
  - Qui treballa els dies 24, 31 de desembre o festa local se li compensarà amb dia i mig de descans.
  - No podrà excedir del que es calcula d'acord al còmput anual de la jornada.

**Flexibilitat permanència obligatòria** **Novetat!**  
No suposa reducció de jornada. S'ha de recuperar. Suposa la possibilitat d'entrar després del començament del període d'assistència obligatòria o d'eixir abans de la finalització d'aquest període. Hi ha tres supòsits:

### Llicències sense retribució

**Per interès particular**, també anomenada en el Conveni **Assumptes propis** (D 175/06) art. 43 - (II CC, art. 11 B 2.2.)  
Màxim sis mesos cada tres anys. Sense mínim. Sol·licitud amb 30 dies d'antel·lació. Resolució 15 dies abans de l'inici de la llicència. Denegació motivada. Situació d'alta especial en el règim de previsió social. Computa als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal. S'exclou el còmput de les vacances anuals.

**Per malaltia de familiars** (D 175/06) art. 44.  
Fins a un any. Malaltia greu o irreversible, acreditada amb els preceptius informes mèdics, de cònjuge, parella de fet o familiar fins segon grau, que requerisca atenció continuada. Computa als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal. No constitueix situació d'alta especial.

**Perfeccionament professional** (D 175/06, art. 45)  
Fins a tres mesos cada any. No retribuïda. Computable per a antiguitat i consolidació de grau. Situació d'alta especial. Cursos relacionats amb el treball o l'administració.

### Per interès particular

Quan resulte compatible amb les funcions del lloc exercit i amb les del centre de treball. Jornada de les 9 a les 14 hores, o les equivalents, només en llocs amb jornada de 36:15 hores setmanals. Percebrà un 75 per cent del total de les seues retribucions.

### Víctima de violència sobre la dona **Novetat!**

Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució. Cal prèvia acreditació de la situació de violència per els serveis socials o de salut. Quan la reducció no supere l'hora diària no generarà deducció de retribucions. En aquest cas es pot deixar de treballar per les vesprades.

### Aspectes comuns a les reduccions de jornada

- Les reduccions son incompatibles entre sí, excepte la reducció per llarga o crònica malaltia, i per víctima de violència de gènere, que seran compatibles amb la resta.
- Si diversos empleats tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de forma parcial.
- Quan les reduccions comporten minva de retribucions seran concedides per la Direcció General d'Administració Autònoma. En cas contrari, serà competència de l'òrgan competent en matèria de personal de cada Conselleria -Subsecretari/ària- o organisme autònom qui les concedisca.
- El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no podrà començar a gaudir altra per la mateixa causa fins que transcórreguen, com a mínim, tres mesos des que es va deixar sense efecte la reducció anterior.
- El funcionari haurà d'informar al responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antel·lació, de la data que es reincorporarà a la seua jornada ordinària.
- El personal acollit a les reduccions de jornada veurà disminuïda proporcionalment la jornada que realitze, durant la jornada d'estiu i la setmana de festes.

Una hora diària -dues hores per a famílies monoparentals-, per a les persones que tinguen a càrrec:

- Majors de 65 anys que requerisquen especial dedicació.
  - Fills o filles de 12 anys o menors.
  - Xiquets o xiquetes de 12 anys o menors en acolliment, preadoptiu o permanent.
  - Familiar fins a segon grau amb malaltia greu o discapacitat igual o superior al 65%.
- Dues hores diàries: fills o filles, xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat, per tal de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial amb l'horari del lloc de treball.  
Dues hores diàries i canvi de torn de treball per a víctimes de violència sobre la dona.

### Recuperació d'hores

Mateix mes natural. Excepcionalment mes següent.

### Descans setmanal

48 hores continuades per cada període setmanal treballat. En torns, el descans coincidirà amb un cap de setmana al mes, com a mínim.

### Justificació d'absències

Malaltia o incapacitat temporal:

- Un o dos dies. Comunicació absència i raó. Es pot requerir justificant expedit pel facultatiu competent. Cas de no presentar-ho, es pot descomptar el dia o dies faltats.
  - Tres o més dies. S'ha de presentar l'informe mèdic de baixa en el termini de tres dies comptats a partir del dia de la seua expedició; Confirmació: cada set dies entregats al centre de treball.
- Maternitat biològica. No cal la presentació dels informes intermedis o de confirmació de baixa.

# Excedències del Personal Funcionari

La normativa sobre excedències deriva de les següents lleis i normes que les despleguen:

- Llei 30/84 (L 30/84), de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública.
- Llei de la Funció Pública Valenciana (LFPV) Decret Legislatiu de 24/10/1995, del Govern Valencià.

- Llei 39/1999 (L 39/99), de 5/11, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.
- Llei Orgànica 1/2004 (LVG), de 28/12, de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.

**Voluntària automàtica** (L 30/84) art. 29.3.A - (LFPV) art. 37.1.A

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.

**Voluntària per interès particular** (L 30/84) art. 29.3.C - (LFPV) art. 37.1.B.

Mínim de dos anys i sense límit màxim. Cal haver prestat serveis efectius a qualsevol Administració durant els cinc anys immediatament anteriors. També quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, no sol·licite el reingrés en el termini establert.

**Voluntària per agrupació familiar** (L 30/84) art. 29.3.D - (LFPV) art. 37.1.C.

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.

**Cura de fill o filla natural, per adopció o acolliment, preadoptiu o permanent**

(L30/84) art. 29.4 - (LFPV) art. 37.4

Fins a tres anys. El primer any es reserva el lloc de treball; són 15 mesos si es tracta de família numerosa de categoria general i 18 mesos si es tracta de família numerosa de categoria especial. El període en aquesta situació computarà a efectes de triennis, consolidació de grau i drets passius (jubilatció). Si dues persones funcionàries generen el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

NOTA.- L'article 37.4 de la LFPV està redactat segons la L 4/95, i l'article 29.4 de la L 30/84, amb les modificacions de la llei 51/2003 i la L39/99, i estem davant de l'legislació bàsica.

**DOCUMENTACIÓ:** Sol·licitud a la DG d'Administració Autònoma, excepte l'excedència de cura de fill/a [cal presentar llibre de família]. L'excedència forçosa 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 acceptar un destí similar dins la mateixa província, a participar en els concursos, dins de la província, i a participar en cursos de capacitació.

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

**DOCUMENTACIÓ:** Expectativa de destinació: no cal res, és conseqüència d'un pla d'ocupació. Millora d'ocupació: nomenament provisional per part de Funció Pública.

# Excedències del Personal Laboral

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

- Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

- Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.
- Llei 39/1999 (L 39/99), de 5/11, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.

- Llei Orgànica 1/2004 (LVG), de 28/12, de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.

**Voluntària automàtica** (II CC) art. 10.A.2

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.

**Voluntària per interès particular** (II CC) art. 10.A.1.

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.

**Voluntària per agrupació familiar** (II CC) art. 10.A.9.

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.

**Cura de fill o filla** (ET) art. 46.3 - (II CC) art. 10.D - (L 4/95) art. 4 - (L 39/99) art. 4.

Fins a tres anys. El primer any es reserva el lloc de treball. Són 15 mesos per a família nombrosa general i 18 mesos per a família nombrosa especial. El període de permanència computa a efectes d'antiguitat i assistència a cursos de formació. El segon i tercer any es té dret a reingresar al mateix lloc de treball. Es pot sol·licitar el reingrés amb dos mesos d'antelació. Si dues persones treballadores generen el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

**DOCUMENTACIÓ:** Sol·licitud davant la DG d'Administració Autònoma i Secretaria General corresponent, excepte la de cura de fill o filla, en que també cal el llibre de família.

**Millora d'ocupació \*** (Art. 9.5 del II Conveni Col·lectiu)

No és tracta d'una excedència, però està molt relacionada

Indefinit, mentre dure el contracte temporal de millora d'ocupació. Quan el personal

**DOCUMENTACIÓ:** contracte temporal de millora d'ocupació.

**Cura d'un familiar** (L30/84) art. 29.4 - (LFPV) art. 37.4

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 a efectes de triennis, consolidació de grau i drets passius (jubilatció).

**Voluntària incentivada** (L30/84) art. 29.7 - (LFPV) art. 37.5

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.

**Forçosa** (LFPV) art. 29.6 - (LFPV) art. 37.5

Indefinida. Correspón 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 incompleta les obligacions de l'article 38 LFPV. S'està obligat a acceptar un destí similar dins la mateixa província, a participar en els concursos, dins de la província, i a participar en cursos de capacitació.

**Per raó de violència contra la dona funcionària** (L 30/84) art. 29.8 - (LVG).

Per a fer efectiva la seua protecció o dret a assistència social integral. No hi ha temps mínim de serveis prestats ni termini de permanència. Durant els primers sis mesos es té reserva de lloc, i és computarà a efectes de trienni, consolidació de graus i drets passius. Es pot prorrogar fins als 18 mesos.

**Millora d'ocupació\*** (LFPV) art. 20.1.E i Disposició Transitòria 6.3.

Indefinida, 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 reseva del lloc que s'ocupa. S'ha de negociar la seua aplicació a partir de l'1 de gener de 2007.

**Cura d'un familiar** (ET) art. 46.3 - (L 39/99) art. 4.

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 té dret a reserva al lloc de treball. El període de permanència computarà a efectes d'antiguitat i a l'assistència a cursos de formació. Si dues persones treballadores generen el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

**Per risc durant l'embaràs** (ET) arts. 45.1.D i 48.5 - (L 39/99) art. 6.

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.

**Voluntària incentivada** (II CC) art. 10.B.

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.

**Forçosa** (II CC) art. 10.C.

Indefinides 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.

**Víctima de violència de gènere** (ET) art. 45.1.N, art. 48.1 i 48.6. - (LVG) art. 21 - (LGSS) art. 208.2

Suspensió de contracte amb reserva de lloc, per a fer efectiva la seva protecció o dret a assistència social integral. Es pot prorrogar fins als divuit mesos. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i de atur.

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. S'ha de negociar la seua aplicació a partir de l'1 de gener de 2007.

La modificación del Decreto 34/1999 ofrece indudables mejoras, pero no es un texto innovador

## El nuevo Decreto 175/2006 se queda corto



ARXIU



No se puede hablar de exceso de celo, ya que, sin ir más lejos, la ley de conciliación de la vida familiar es del año 1999, curiosamente el mismo año que el derogado Decreto 34/1999

### Intersindical

El día 28 de noviembre de 2006 se publicó en el DOGV (ahora DOCV), el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell. Se trata de la norma en la que se establecen las relaciones más cotidianas, como las vacaciones, el horario de trabajo, los "moscosos" o "días azules", etc., y también las que son extraordinarias, como las licencias no retribuidas, los permisos por maternidad...

Se ha explicado la necesidad de este nuevo decreto por un doble motivo: por un lado la necesidad de incluir las novedades legales, y por otro el interés en profundizar en medidas de corresponsabilidad e igualdad entre géneros, con el fin de compatibilizar la vida personal con la laboral.

Atendiendo al aspecto formal, se estructura mejor y se sabe de qué se está hablando en cada momento. Así se limitarán las dudas e interpretaciones a la hora de, por ejemplo, saber cuántos días de permiso corresponden si el abuelo de tu pareja padece una enfermedad grave. O bien que se separen con mayor claridad los permisos, que sólo se comunican, de las licencias, que requieren autorización.

Se ha dicho que se incluyen cambios obliga-

dos por la legislación estatal básica, como los referidos a la conciliación de la vida familiar y la violencia de género. Es digno de aplauso, si bien no se puede hablar de exceso de celo, ya que, sin ir más lejos, la Ley de Conciliación de la vida familiar es del año 1999, curiosamente del mismo año que el derogado Decreto 34/1999.

Las novedades de fondo deben permitir compatibilizar la vida personal y la vida laboral. Hay que alegrarse de que se tenga en cuenta la nueva realidad de la familia en la sociedad valenciana actual. Se han creado los permisos de adopción internacional, de paternidad, la flexibilidad horaria... No está mal.

Para valorar las bondades de este decreto se debe esperar a que ruede, a que se aplique, a que aparezcan los aciertos y los errores, y que haya unos responsables en el Consell que estén dispuestos a negociar su mejora. Porque se puede hablar de lo que ha quedado para la próxima oportunidad. Sin recordar todos los apartados -STAPV-lv ya expresó en las alegaciones y en la "negociación"-, cabe citar las propuestas sobre la reducción del cómputo de la jornada, hasta las 35 y 37,5 horas, la ampliación a medio año del permiso por maternidad o a la no obligatoriedad de trabajar en la jornada de tarde.

En el texto definitivo hay un par de apartados poco claros, que deberían rectificarse. El prime-

ro en el artículo 26, relativo al permiso por adopción o acogimiento de menores. ¿A cuántas semanas de permiso se tiene derecho si se adopta un menor de más de seis años que proviene del extranjero? ¿A dos semanas como dice el citado artículo, o a lo que indica el artículo 30.3 de la ley 30/84, que, si bien no es básico, es el que se ha "mal" copiado para este apartado? De hecho si se lee el borrador, el Decreto debe haber sufrido el síndrome del "corta y pega", pero sin mirar.

El segundo se refiere a la flexibilidad de la permanencia obligatoria, poniéndola en consonancia con la reducción horaria y los cónyuges o parejas de hecho. En la reducción horaria, los cónyuges o parejas de hecho tienen la consideración de familiar, y por tanto se puede solicitar la oportuna reducción horaria de acuerdo con las condiciones del artículo 7. En cambio, respecto a la flexibilidad de la permanencia obligatoria, como no se nombra a los cónyuges o parejas de hecho, no se puede hacer nada al respecto. Se da la paradoja que se puede flexibilizar el horario si el abuelo de tu pareja tiene una discapacidad de 65% y lo tienes a tu cargo directo, algo que no se sabe si implica o no convivencia, pero no si tu cónyuge o pareja de hecho padece una enfermedad grave. Paradojas.

### Un decreto mal negociado

Y por último, se debe recordar el camino que ha recorrido este Decreto hasta su aprobación y publicación en el DOGV/DOCV -a quien le guste la literatura política seguro que le encuentra algún parecido con 1984 de Orwell-. Se inició el año con un Plan Concilia de la Administración General del Estado que parecía que pronto se aplicaría a la Generalitat. Tenía cosas buenas, que se han hecho esperar, pero que ya aparecen en el 175/06, y otras ya incluidas en el 34/99. Se hizo esperar: dijeron que habría negociación. Luego vinieron las rebajas: sólo se iba a adaptar y arreglar algunos desperfectos. Eso sí, 15 días de permiso de paternidad, en lugar de los diez que da Jordi Sevilla. "Y dos huevos duros", que diría Groucho Marx. Y para colmo, el lío entre Hacienda y Administraciones Públicas. Al final, aprobación en el PAVACE, con la patronal CIERVAL por medio y la "alegría" de nuestros sindicatos más representativos por imperativo legal. Así que al final llegó el 28 de noviembre. Hay que alegrarse de los avances pero también hay que rechazar que las peleas dentro del "bipartito" del PP hayan supuesto la pérdida de algunos meses para disfrutar de mayores derechos.

### Les definicions: tot un encert del nou decret

Una de les novetats del Decret 175/2006, que, a més, és molt original, és la inclusió d'un apartat on es defineixen els conceptes que es desenvolupen en el text normatiu, per permetre interpretar-lo millor.

- **Cònjuge.** Persona que respecte del subjecte de referència manté una relació que pot acreditar a través del llibre de família o certificat del Registre Civil.
- **Parella de fet.** Personal que respecte del subjecte de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.
- **Familiar.** Personal que respecte del subjecte de referència manté una relació familiar o té un grau de parentiu que pot acreditar a través del llibre o llibres de família, certificat del Registre Civil o bé amb la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.
- **Familiar de primer grau.** Pares, fills, pares

polítics i cònjuge o parella de fet de la filla o fill.

- **Familiar de segon grau.** Gerrerms, avis i néts, tant del subjecte com del cònjuge o parella de fet.
- **Necessitar especial dedicació.** El subjecte cal que reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones, a causa de problemes de salut, entesa com benestar físic, psíquic i social.
- **Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària.** Informe de l'inspector mèdic de zona o informe facultatiu del metge responsable del pacient si el tractament es rep a l'hospital.
- **Convivència.** relació basada en la cohabitació en el mateix domicili. S'acredita per mitjà del certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.
- **Tindre a càrrec seu.** Relació de dependència que no implica convivència.
- **Atenció directa.** Relació de dependència que

implica convivència.

- **Malaltia greu.** Hospitalització en institució sanitària o domiciliària o aquella en què siga acreditada pel facultatiu responsable de la seua gravetat.
- **Discapacitat.** La condició de discapacitat ha d'acreditar-se per mitjà de certificat oficial de minusvalidesa expedit per la conselleria competent en la matèria -ara es Benestar Social-, o, si és el cas, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.
- **Guarda legal.** Ha d'acreditar-se mitjançant una resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.
- **Situació de violència de gènere.** S'acredita per mitjà de l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, i fins es dicte l'ordre serà suficient l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis que la treballadora es víctima de violència de gènere.

## STEPV-Intersindical Valenciana torna a guanyar les eleccions d'Ensenyament amb rotunditat

Els resultats electorals de 2006 amplifiquen encara més la majoria del STEPV-Iv en l'ensenyament públic valencià

*Intersindical*  
El Sindicat de Treballadores i Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià- Intersindical Valenciana va guanyar per sisena vegada les eleccions sindicals en l'ensenyament públic no universi-

tari, una victòria clara, contundent i incontestable, amb uns resultats que confirmen l'STEPV-Iv com "el sindicat de l'ensenyament". En el conjunt del País Valencià, el Sindicat augmenta 2.085 vots i 7 delegats, i estableix una diferència amb la segona força sindical (CCOO) de 7.127 vots i 37 delegats. També és la primera organització sindical de l'ensenyament públic, incloent els resultats de les universitats del País Valencià. Així mateix, en el conjunt de l'estat,

els STES són la força més votada.

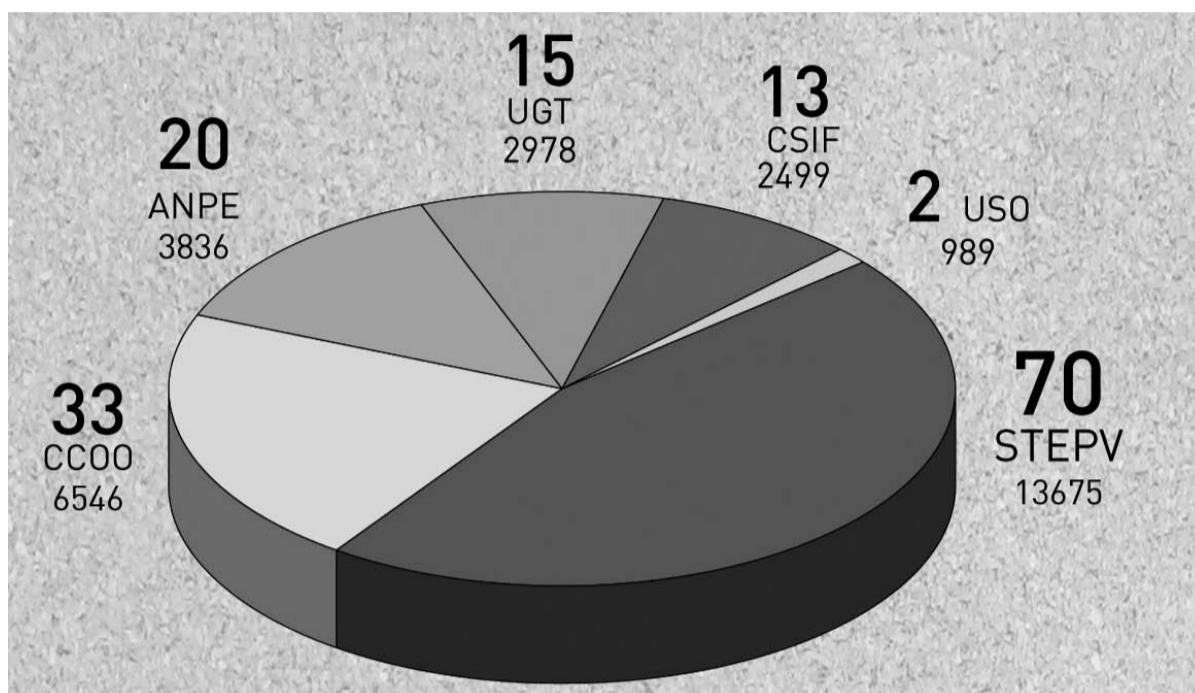
La majoria de l'STEPV-Iv és clara en les tres circumscripcions i en totes les comarques, a excepció de la Canal de Navarrés i el Racó. En percentatge, el Sindicat obté el 44,80% del total de vots emesos —40,69%, en 2002— i el 45,75% de delegats —43,44%, en 2002—.

D'acord amb els resultats electorals, les organitzacions amb representació en la mesa sectorial d'Educació són: STEPV-Iv —amb

més del 50% de representativitat—, CCOO, ANPE i FETE-UGT. Les tres primeres superen el percentatge requerit per a participar en aquest òrgan de negociació mentre que UGT, a pesar de no obtindre el mínim requerit pel suport del professorat, estarà a la mesa per estar considerada "central sindical més representativa", segons estableix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. CSIF i USO resten fora de la mesa sectorial.

En el conjunt del País Valencià, el Sindicat augmenta 2.085 vots i 7 delegats, i estableix una diferència amb la segona força sindical (CCOO) de 7.127 vots i 37 delegats

**70**.....DELEGATS  
STEPV...CANDIDATURA  
13675.....VOTS



## FUNCIO PÚBLICA

### Les juntes de personal i les meses de negociació

Els anomenats "sindicats majoritaris" instrumentalitzen les juntes per a obtindre representativitat per a les meses de negociació, però normalment no permeten que adquirisquen una dinàmica pròpia

*Intersindical*  
El 18 de gener es van celebrar eleccions a la junta de personal de l'Institut Valencià de la Joventut, les primeres que obrien el calendari electoral en el conjunt de l'Administració del Consell de la Generalitat. També s'elegiran les dels Serveis Territorials i Serveis Centrals, probablement en maig, i la del Servef, probablement en juny. Tot i ser els òrgans que es trien en les anomenades eleccions sindicals del funcionari públic, les jun-

tes són quasi desconegudes. Mai o quasi mai es sap d'alguna iniciativa transcendent de cap junta. El motiu és que normalment els anomenats sindicats majoritaris les instrumentalitzen per a obtindre representativitat per a les meses de negociació, però sense permetre que adquirisquen una dinàmica pròpia.

#### 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 anomenem "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 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 ha d'informar preceptivament en qüestions de condicions de treball, com ara els trasllats del

personal de centre de treball o en matèria de salut laboral.

#### La junta de personal no negocia

Les juntes de personal no tenen reconegudes en la llei competències negociadores amb l'Administració, reservades als sindicats que arriben en conjunt al 10% de la representativitat. Els òrgans de negociació s'anomenen meses de negociació, i l'Administració de la Generalitat en té tres: la Mesa General de les Administracions Públiques, la Mesa General de la Funció Pública de la Generalitat i la Mesa Sectorial de la Funció Pública de la Generalitat.

#### Mesa General de les Administracions Públiques

Representa totes les persones empleades públiques 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 al personal funcionari i al personal laboral.

Li compet la negociació de:

- Incrementos retributius generals per a tots els empleats públics, que s'inclouen 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 ulteriors modificacions.

#### Mesa General de la Funció Pública de la Generalitat Valenciana

Representa les persones empleades públiques de la Generalitat Valenciana: less 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 al personal funcionari i al laboral.

Li compet la negociació de:

- Incrementos retributius generals per a tots els empleats públics de la Generalitat, que s'inclouen 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 la Funció Pública de la Generalitat Valenciana

Representa només el personal funcionari al servei de l'Administració del Consell de la Generalitat Valenciana, a través de les eleccions a les diferents juntes de personal. El personal laboral té la seua Mesa del III Conveni Col·lectiu i la CIVE entre conveni i conveni.

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.

## 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'opressió. 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-les, 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 fòrums 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 respon-

dre 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 els companys que formem el Sindicat l'esforç que suposa aquest treball i la il·lusió per mantenir-lo, incrementar-lo i millorar-lo. La teua resposta, la teua participació també ens és necessària.

### Compartim compromisos

## Afiliarse, ¿por qué?

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 conseguirlos, 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



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   
    inter/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: .....

Poplació: ..... Adreça: .....

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

Li pregue 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 PAIS VALENCIA - INTERSINDICAL VALENCIANA (STAPV-Iv).

Cognoms: ..... Nom: .....

Data: ..... Signatura: .....

Recorta la sol·licitud y envíala a: Juan de Mena, 18, bajo. 46008 Valencia.

## La lectura, un recurs contra la desinformatització visual

Laura Carrasco Hernández

“Un centenar de plans urbanístics segueixen avant sense tindre l'aigua garantida”. “Un atac de l'exèrcit israelià a Beit Hanun causa 18 morts, la majoria d'ells civils, dones i nens”. “El Llevant reclama la requalificació del seu estadi”. “Bush prescindeix de Rumsfeld després de la caiguda republicana en les legislatives”. “Arriben un centenar d'immigrants a Tenerife”. “Dotze guàrdies civils protegeixen la finca de Pedro J. Ramírez a Son Servera”. “Les ensaïmades passaran, en els aeroports, com a equipatge de mà”... Fins quan hem de seguir indignant-nos i avergonyint-nos de la condició humana? Fins quan deixarem de veure uns telenotícies on a les persones assassinades se les anomena eufemísticament «víctimes d'atacs de guerra»? Per què la desgràcia dels innocents ha d'aparèixer barrejada amb notícies i imatges superficials i supèrflues dels contractes futbolístics, els acords astronòmics entre multinacionals i les vides lleugeres i sense consistència de gent que sura sobre el seu orgull, és a dir, de falses celebritats? Quan acabarem de mostrar la realitat en forma de xou maquiavèlic en forma d'exposició fotogràfica destarificada, falta de cohesió, tacte, ètica, moral i esperit crític entre el contingut de les informacions? Es això la mostra de la realitat o al contrari es tracta d'una informació desinformada i amb falta d'escrúpols, el reflex del nostre món delirant?

Per sort, només és una parcel·la d'aquesta realitat, destarificada i boja. Cada nit, mentre sopem, aguantem les notícies dels assassinats, les desgràcies, la fam i el patiment com si foren extractes de pel·lícules allunyades de la realitat, però no el que són: persones que pateixen de veritat lluny de la nostra casa o injustícies salvatges que ens escandalitzarien si les tinguérem prop.

Ens han acostumat a veure el patiment i els mitjans de comunicació ens volem immunitzar... On està l'esperit crític? No hi ha un codi moral? Són autòmats que mostren el que els donen de manera desordenada i amb buits importants d'informació que ens permeten entendre la notícia. Sembla que l'objectiu consisteix a saturar les ments i alienar-nos per a així, potser, sentir-nos millor amb tanta desgràcia alie-

na a les nostres vides. Com diu Eduardo Galeano, el món està “*patas arriba*”.

La major part dels telenotícies són un àlbum de fotos inconnexes que pretenen desubicar la nostra atenció cap a un punt concret. Ens maregen amb el bombardeig d'informacions i d'imatges perquè, finalment, no pensem en cap d'elles. A més, són notícies que es repeteixen dia a dia, any a any.

Des que tinc consciència, he conegut en tercera persona la fam en el món, la bilateralitat social, les guerres i els atacs injustificats pel món, la contaminació que ens ofega, la desforestació massiva que destrueix pobles i ens empobreix culturalment i ecològicament, els contractes futbolístics que ens importen ben poc, el que passa als EUA i res del que passa a Portugal, el Marroc, Senegal o Grècia, els viatges a l'espai amb despeses estel·lars —que eludeixen el que passa ací a la Terra...

Tinc 26 anys i estic cansada que tanta indignació caiga en sac foradat. Milers de persones lluiten contra aquestes adversitats però els mitjans de comunicació no fan costat a les seues nobles accions perquè els seus directius els han convertit en instruments mercatilitzats que segueixen el vent que més bufa. Aquestes empreses comunicatives ignoren les manifestacions dignes d'elogi de les minories que denuncien i lluiten per l'equilibri social i que amb la seua voluntat omplien les mancances de governs i administracions.

Escriure, denunciar, manifestar-se, afiliar-se i treballar en les organitzacions no governamentals, els sindicats o altres instàncies és el que ens queda als ciutadans corrents. Si algú coneix un altre recurs que m'ho diga, per favor. Vull tindre l'esperança que els mitjans de comunicació no sols desenvoluparan la tecnologia per fer-nos arribar ràpidament les informacions, sinó que també es mullaran, denunciaran i es carregaran d'un esperit crític sorgit d'un codi ètic i moral. Mentrestant, estic convençuda que la millor medicina contra el malestar social és un bon llibre. Llegim doncs!

**Laura Carrasco Hernández** és mestra d'Educació Primària [caherlau@hotmail.com](mailto:caherlau@hotmail.com)

## Quatre apunts sobre la violència i els mòbils

Joan Pau Cimarro



El 3 de gener el suplement de cultura de *La Vanguardia* publica un article, “*Esa feliz paliza grabada con el móvil*”, sobre les repercussions socials i culturals de la difusió d'imatges gravades per adolescents en telèfons mòbils. L'autor, David Barba, es feia ressò de la transcendència mediàtica de les imatges de l'agressió, el 27 d'octubre, a un professor d'un institut de Sant Vicent del Raspeig (l'Alacantí).

Considerem a continuació l'anàlisi, que podem resumir en quatre arguments principals, que ens poden servir per a entendre el problema i actuar: 1. La violència social, origen del problema, amb impacte mediàtic a través de mitjans digitals. 2. Les gravacions digitals com a producte de consum i entreteniment. 3. El resultat de l'aplicació digital sobre la violència: la banalització. 4. La sobredimensió de la violència escolar —o juvenil— convertida en epidèmia social.

Per a l'autor de l'article, l'escenari de gravació i difusió digital d'imatges de violència, que s'assembla de forma terrorífica a les històries narrades en la *Taronja mecànica* d'Stanley Kubrick, pren com a model uns esdeveniments ocorreguts pel desembre de 2005: en un parc al sud de Londres, una jove de 15 anys es va acostar a David Morley, un cambrer de 37 anys. Mentre li advertia que estaven realitzant un documental, els seus acompanyants el mataven a puntellons i ella va enregistrar l'escena. Captaires, estrangers o professors poden convertir-se, segons l'opinió de David Barba, en víctimes d'una diversió, una *happy slappers* (feliç galdada), que s'ha estès com una taca d'oli per tot Anglaterra. Aquests “nous” costums han comptat amb el ressò hipòcrita dels mitjans sensacionalistes, i han estat amplificats per les seues estratègies mediàtiques.

Els mitjans audiovisuals fa temps que ofereixen amb “normalitat” programes d'entreteniment on l'agressió verbal o física, l'assetjament, la crueltat, l'insult o la burla són objectes de consum. Només cal recordar la difusió reiterada de vídeos casolans amb accidents domèstics. Són “productes” que, com el cas de Sant Vicent del Raspeig, s'excusen amb el pretès valor informa-

tiu i la conscienciació que pot provocar la visió de les imatges.

David Barba té clar que es tracta de simples campanyes reiterades contra la suposada pèrdua dels valors tradicionals. La novetat és la irrupció dels nous mitjans digitals, on la violència —que ja existia— és ara difosa i amplificada, per motivacions poc altruistes: els astuts i abnegats periodistes van comprar les imatges de l'agressió al professor per “conscienciar” la societat del problema de la violència escolar.

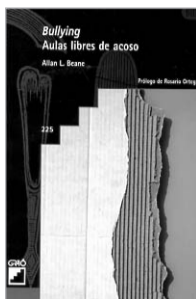
La banalització de la violència és l'efecte més terrible de la difusió i la reiteració de les imatges de violència, des de la imatge difosa mil voltes a la televisió fins a les descàrregues d'imatges de mòbils a Internet. Aquest espectacle té un doble efecte: el dolor hipòcrita sobre l'espectacle del dolor i l'hàbit de veure com a “normal” una desgràcia inevitable.

Aquests processos culturals tenen impacte de difícil predicció sobre l'estabilitat del sistema educatiu. La mirada sobre aquestes imatges de crueltat provoca un sensació de fracàs educatiu, de fracàs de la institució educativa, que no sols és injusta sinó que a més obvia la responsabilitat social dels mitjans. De rebot, es provoca la vella dualitat joventut-maldat, una associació totalment injusta. Els experts, reiteradament presents en els mitjans, dictaminen com a notaris el fracàs de l'escola i el problema acaba sent judicialitzat. Emergeix tota l'elegància d'un hipòcrita, que ara s'excusa perquè no se sent responsable d'un problema que precisament ha contribuït a crear.

Com a conclusió, prenent en consideració David Barba, s'ha d'aprendre de tot el que ha passat —i que pot passar—. Cal tindre presents els reptes socials per a afrontar de forma intel·ligent el problema que suposa la difusió d'imatges de violència. Cal comptar amb tots els recursos perquè la comunitat educativa pugui defensar-se de forma eficaç. Alhora, cal responsabilitzar, per inhibició o complaença, els agents amb més capacitat d'intervenció, és a dir, administració, justícia i mitjans de comunicació.

## ESCRITS

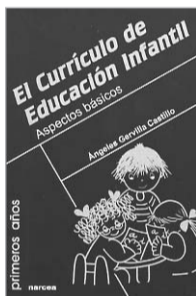
## ESCRIT AVUI



### Bullying. Aulas libres de acoso.

Allan L. Beane  
Graó, Barcelona 2006. 245 pàgs.

Per a fer front al *bullying* o assetjament escolar—alumnes als qui altres companys o companyes intimiden, fan bromes pesades o maltracten—, es presenten més d'un centenar d'estratègies senzilles de prevenció i intervenció. El catàleg de recursos reunits ajuden a frenar i eliminar els maltractaments i l'exclusió social en l'entorn escolar.



### El currículum de Educación Infantil

Ángeles Gervilla  
Narcea, Madrid 2006. 123 pàgs.

Manual bàsic per a la formació inicial del professorat d'educació infantil, que presenta models, mitjans, recursos i orientacions d'avaluació útils per a elaborar i posar en pràctica el currículum de l'etapa. A destacar l'atenció que presta a l'entorn familiar i a les seues relacions amb la institució escolar.



### Catòlics i conservadors contra l'escola republicana

Jesús Fortea Peris  
La Xara, Simat Valldigna, 2006. 183 p.

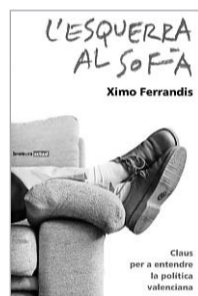
Aquest estudi fa un recorregut sociopolític per l'ensenyament primari en la Segona República, i de les posicions conservadores. És un dels pocs treballs sobre aquella reforma educativa, curta de presupost, amb poca col·laboració dels ajuntaments i amb una destacada oposició ideològica i política dels jerarques catòlics.



### Estima com vulgues. Entendre la diversitat sexual.

Ximo Cádiz  
Bullent, València 2006. 91 pàgs.

L'autor, excoordinador del col·lectiu Lambda, hi revisa molts conceptes, dubtes i debats sobre la diversitat sexual, i hi presenta claus per a entendre-la millor. El text forma part d'una pràctica col·lecció dirigida al públic juvenil que aborda altres temes com la religió, la immigració, l'educació, el feminisme o la sexualitat.



### L'esquerra al sofà. Claus per a entendre la política valenciana

Ximo Ferrandis  
Bromera, Alzira, 2006. 263 pàgs.

El periodista d'*El País*, Ximo Ferrandis, reflexiona sobre la política valenciana i els tres escenaris possibles després de les eleccions de 2007: la repetició de la majoria del PP, l'entesa de progrés o el bipartidisme. S'hi repassen les estratègies dels partits, el valencianisme polític i l'existència d'un autèntic debat ideològic.



### Ser humano en los conflictos. Reflexión ética tras una vivencia directa en el conflicto vasco.

Jonan Fernández  
Alianza, Madrid, 2006. 349 pàgs.

L'excoordinador d'Elkarri, moviment cívic que fa tasques de mediació i treballa pels drets humans, el diàleg, el pluralisme i la pau a Euskal Herria, es pregunta: què significa ser humà? "Ser humà en els conflictes", ens diu, "equivol a desenvolupar un treball personal d'elaboració ètica del conflicte cap a dins i cap a fora de nosaltres."

## WEBS

## ENXARXATS

Joan Cortés



### Música lliure, perquè la música fa les orelles toves

<http://www.musicallibre.net/index.php?mod=index-alfabetic>

En ple debat sobre si els productes culturals i artístics han de generar drets i beneficis a intermediaris, aquesta pàgina ofereix, lliure de drets, un pessic de música en la nostra llengua. Els qui han penat fins a suar el sagí han de veure recompensats econòmicament el seu esforç. Qüestió a banda és l'especulació que es genera al voltant de qualsevol producte cultural i artístic. La divulgació de les arts i l'ús social que se'n fa, viuen hores baixes i el mercat només se'n preocupa de traure la rendibilitat màxima. El sistema, capitalista des del fons de les entranyes, tant li fa vendre una hipoteca o un cedé.



### Trobada Sueca 2007, emblemàtica

<http://www.trobadaribera.org/index.asp>

Web de la Trobada de centres d'ensenyament en valencià de la comarca de la Ribera, que se celebrarà enguany l'1 d'abril, a Sueca. Hi haurà un poc de tot, com a les cases riques, però sobretot s'ha volgut posar l'accent en l'ús social del valencià. Es reeditarà el llibre de Joan Fuster, *Abans que el sol no creme*, es reproduirà un facsímil de 1950 sobre el conreu de l'arròs i el seu molinatge, hi haurà una jornada gastronòmica al voltant de l'arròs, una campanya de promoció del valencià a les empreses, un premi Trobada per a les falles, se celebrarà la primera competició d'esports adaptats i s'impulsarà el primer campionat de pic i maneta, entre les associacions de mares i pares. Anoteu-vos-ho a l'agenda. Passaran llista.



### Vilaweb televisió, fa més qui fa que qui fa com que fa

<http://www.vilaweb.tv/>

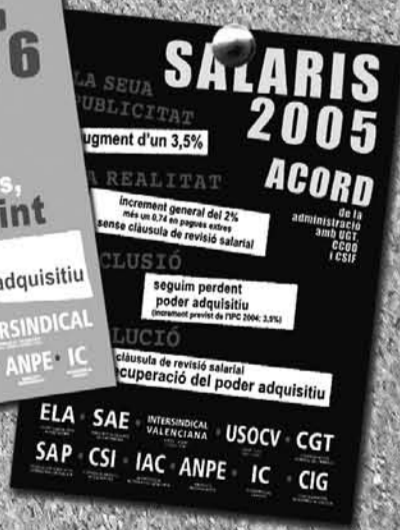
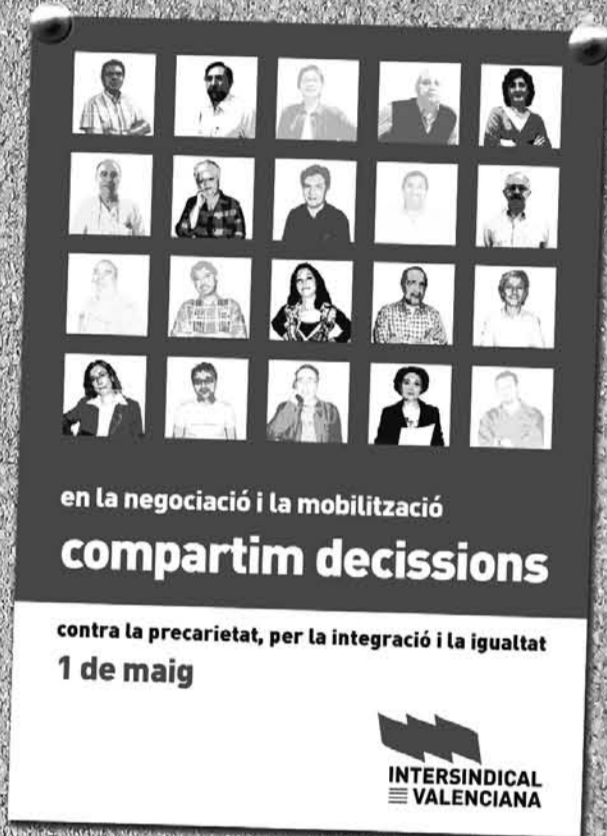
Que la informació no és verge ni pura, ho sap tothom. Que existeixen poders mediàtics que compren canals de TV, periòdics, ràdios... no fa falta que ens ho conten. I que aquest fenomen transcendeix el seu àmbit natural per crear sincronies i sinèrgies en altres àmbits en els quals s'aposta pel lideratge d'un determinat color polític, no ho sabem cert però ens ho imaginàvem, perquè la imaginació és gratis i exuberant. Per tant, crear espais físics o tecnològicament virtuals on hi haja autèntiques experiències comunicatives, s'hi respecte la llibertat d'expressió, s'apliquen estratègies no manipulatives i es cultive el coneixement i no la desinformació, hauria de ser objectiu prioritari per a col·lectius socialment consolidats. Vilaweb n'és un exemple.



### Senderi, un trencall per al debat

<http://www.senderi.org/>

Certs polítics s'omplien la boca de frases redones i il·lustroses que són tan inexactes que les poden assumir des del més volat al més pessimista. Les paraules que empen contenen una càrrega d'il·lusióisme positiu tan gran que ens sembla tocar amb el dit la panxa vellutada dels núvols. Però la problemàtica que planteja aquest web és més d'anar per casa. La crisi de valors que tan generalitzadament viu la societat exigeix un debat a fons sobre determinades situacions quotidianes on s'ha deshumanitzat les relacions humanes i el sistema de valors que s'hi practica és el promogut mitjançant campanyes de màrqueting empresarial o s'ha generat com a conseqüència de les males digestions d'una societat consumista.



**compartim**

**decisions**

