

ACORD DE LEGISLATURA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DEL PERSONAL FUNCIONARI, ESTATUTARI I LABORAL DE LA GENERALITAT (MGN I)

PREÀMBUL

I

Les parts sotasignades, conscients de la necessitat de la planificació de la política de personal, i del diàleg entre la representació del personal i el Consell, convenen en què un clima de negociació afavoreix tant la millora de les condicions de treball del personal públic com la necessària transformació de l'Administració de la Generalitat en una administració professional, amb una major eficàcia i eficiència, així com més propera a la ciutadania.

La negociació col·lectiva és una eina clau per la diagnosi de la situació, sobre les fites a aconseguir, la metodologia per a aconseguir-les i el calendari general per a assolir-les. Aquest Acord vol ser l'eina que fixe totes aquestes qüestions per a la IX Legislatura de la Generalitat.

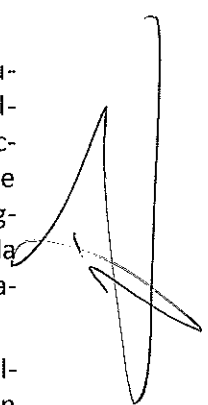
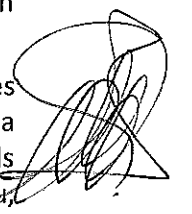
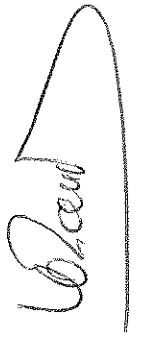
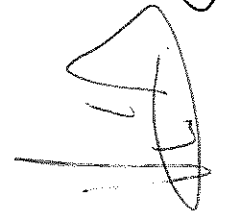
Sent conscients que aquest Acord és la condició necessària, però no suficient, per a aconseguir un treball que done fruits i on totes les parts es troben reconegudes, les parts acorden treballar sobre les matèries que tot seguit s'hi relacionen.

Malauradament, en molts casos no es poden concretar les mesures, per dependre aquestes de la modificació de normativa estatal i quedar, per tant, fora de l'abast competencial de la Generalitat. En altres casos, però, la falta de concreció és voluntària, deguda al respecte pels àmbits de negociació de les diferents meses sectorials, a les quals correspondrà, si escau, l'adopció de pactes o acords que concretaran allò que en aquest acord es deixa esbossat.

II

Les darreres legislatures han suposat una època en què les plantilles públiques han vist reduïts els seus efectius de forma molt significativa. El nombre de persones que treballen en l'Administració s'ha reduït, tant com a conseqüència de mesures directament dirigides a la reducció dels llocs de treball, com ara l'amortització de llocs de treball sense posterior creació de nous llocs, com de mesures que indirectament han provocat el mateix efecte, com ara l'augment de les ràtios en els centres docents, augment de les hores lectives del professorat, la minva en la capacitat d'actuació de la sanitat pública i de l'atenció en la justícia i l'administració pública.

A més, hi ha hagut un llarg període de temps durant el qual s'han prohibit o limitat radicalment les ofertes d'ocupació. Això ha provocat un envelliment de les plantilles que suposa un problema de planificació de l'ocupació pública, per tal com en els propers anys arribarà a l'edat de jubilació personal empleat públic, en un nombre tal que podria perillar la pròpia prestació del servei públic si no es posa remei des d'ara mateix.





Les parts aposten pels serveis públics de gestió pública. En eixe sentit, convenen en la necessitat de revertir progressivament aquells serveis públics externalitzats o privatitzats, d'acord amb les possibilitats legals i pressupostàries.

III

La taxa de temporalitat en l'Administració de la Generalitat i els sectors de l'Administració de Justícia, d'Educació i de Sanitat ha assolit en els darrers anys uns nivells per damunt del desitjable, tant per a l'administració, com per a l'ocupació pública. No s'han oferit ni convocat les places necessàries per a reposar el personal de caràcter fix que deixava, per diferents raons, de prestar servei. La raó principal d'aquesta manca d'oferta d'ocupació pública ha estat que les diferents lleis de pressuposts de l'Estat han impossibilitat la publicació d'ofertes, o bé les han limitat a un percentatge de la taxa de reposició d'efectius i no en tots els àmbits d'activitat de les administracions.

Aquest tipus de mesures han suposat una limitació injustificada de l'autogovern de la Comunitat Valenciana, en impedir el disseny de l'estructura organitzativa que millor s'ajuste a les dimensions i característiques de la Generalitat, i que permeta una adequada prestació de serveis a la ciutadania valenciana.

En els diferents àmbits sectorials de la Generalitat, el percentatge de temporalitat ha escalat fins nivells inacceptables que podrien arribar a comprometre la qualitat del servei públic.

Les parts convenen que per a pal·liar aquesta situació calen ofertes d'ocupació pública nombroses en els diferents sectors i, almenys, durant tots els anys de la IX Legislatura. Amb aquesta finalitat i objectiu, anualment les diferents meses sectorials hauran de negociar les ofertes d'ocupació pública corresponents tenint en compte les seues especificitats.

La negociació de les normes que fixen els criteris generals de les ofertes d'ocupació pública és una de les matèries recollides en l'article 37 del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP). Les parts convenen que resulta necessari que els processos selectius d'accés repercutisquen en la disminució de la taxa de temporalitat. També, que cal fer-ho de forma planificada i homogènia al llarg de la legislatura.

Tanmateix, no serà possible dur a terme aquestes previsions mentre estiguen en vigor les clàusules restrictives en matèria de nombre de places susceptibles de ser convocades en oferta d'ocupació pública per les Administracions públiques. Cal, per tant, instar davant les Corts Generals i el Govern de l'Estat la desaparició de les clàusules de reposició d'efectius en futures lleis de pressuposts i la modificació de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2016, tant pels seus efectes clarament nocius per a l'ocupació pública de la Generalitat, com per la injustificada limitació de l'autogovern que suposen.

D'altra banda, les parts convenen en què les ofertes d'ocupació pública han de significar tota una aposta pel reconeixement de les capacitats i l'experiència del personal al servei de la Generalitat, per la qual cosa hom tindrà sempre consideració envers la promoció interna en les convocatòries de processos selectius, així com la millora d'ocupació en els sectors on aquesta siga possible.

IV

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPA) ha patit canvis introduïts per fins a huit normes amb rang de llei, malgrat que la seua existència té només cinc anys. Els canvis tenen diversos orígens, com ara les modificacions d'anada i



tornada introduïdes en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), així com les lleis d'acompanyament als pressupostos de la Generalitat, pràctica aquesta última que l'actual Consell rebutja.

Malgrat que el model de la llei de la funció pública va ser pactat amb una majoria sindical, no és menys cert que els Consells posteriors oblidaren eixe acord i anaren modelant la funció pública segons criteris no consensuats.

Per tot l'anterior, les parts convenen que la llei que regula la Funció Pública necessita una revisió profunda, que propicie una Administració de la Generalitat més professional i eficient, revisió que es proposen realitzar en 2016.

V

La Generalitat reconeix l'esforç realitzat pel personal empleat públic al seu servei durant els darrers anys, en què ha patit retrocessos en les seues condicions laborals i retributives. El personal empleat públic ha contribuït, per tant, als estalvis pressupostaris de les administracions públiques, i s'ha convertit en un dels principals contribuents al pagament d'una crisi de la qual no era responsable.

La legislació estatal, dictada amb caràcter bàsic, ha restringit les competències autonòmiques fins al punt que ha obligat la Generalitat -com a altres administracions- a aplicar retallades salarials, de condicions laborals i drets de representació, entre altres, amb independència de la voluntat política del Consell. Aquesta situació no ha variat després de les eleccions autonòmiques de maig de 2015. El Govern de l'Estat ha continuat impeding dur a terme polítiques retributives, de condicions de treball i de planificació de l'ocupació pública, diferents de les que ell mateix dicta.

Bona mostra d'això ha estat el Reial Decret Llei 10/2015, pel qual s'ha retornat una part de la paga extraordinària de desembre de 2012, així com els dies addicionals per antiguitat en concepte de vacances i de permís per assumptes particulars: només s'ha permès la recuperació en els termes que es detallaven en el reial decret, sense marge a l'autonomia per a la negociació de fórmules alternatives.

En conseqüència, i mentre no es modifique la normativa estatal, el marge de negociació de la Generalitat en matèria retributiva, de condicions de treball i de drets laborals del seu personal és escàs.

A tot l'anterior s'afig que l'actual sistema de finançament de la Comunitat Autònoma Valenciana és clarament discriminatori per a la ciutadania valenciana respecte de les altres comunitats de l'Estat. L'actual situació pressupostària i financera de la Generalitat és deguda, en la seua major part, a aquesta discriminació crònica i històrica.

No obstant això, les parts convenen en què cal fer els esforços que pertoquen per tal que, sense perdre de vista les circumstàncies anteriors, el personal al servei de la Generalitat pugua recuperar poder adquisitiu, condicions de treball i drets minvats, durant aquesta legislatura.

VI

La Generalitat ha estat poc diligent fins el moment en el compliment de les obligacions que imposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com l'esmentat RDL 5/2015, TREBEP, i la Llei 10/2010, LOGFPV. Només en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i del personal gestionat per la Conselleria de Sanitat Universal i



Salut Pública s'han aprovat Plans d'Igualtat. En el cas de l'Administració de la Generalitat, el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes, per Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública de 31 de març de 2010, va perdre vigència en març de 2013, per la qual cosa es va iniciar la negociació del II Pla, però no va rebre l'impuls polític adient i no s'ha finalitzat la seua negociació.

En la resta de sectors no s'ha pactat ni aprovat cap pla d'igualtat, assignatura pendent que les parts convenen en no perllongar més enllà de 2016. Per això, serà prioritària la constitució de comissions d'igualtat de caràcter paritari, en les quals s'elaborarà i presentarà a cada mesa sectorial un diagnòstic de situació, per tal d'elaborar els corresponents plans d'igualtat.

VII

La normativa estatal i valenciana en matèria de coresponsabilitat i nous usos del temps ha experimentat avanços significatius en les darreres dècades, avanços que han sofert serioses aturades per les normes estatals que han retallat drets consolidats en matèria de condicions de treball del personal empleat públic.

La Generalitat va ser pionera en l'ampliació del permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o una filla, mentre que la normativa estatal, sobre el paper més ambiciosa, s'ha quedat en un etern estadi transitori.

Així mateix, el TREBEP preveu en la disposició addicional setzena que cada Administració pública podrà establir un permís retribuït a les funcionàries en estat de gestació, a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs i fins la data del part.

Les parts convenen en estudiar i negociar diverses mesures en aquesta matèria a través de les diferents meses generals i sectorials, per tal d'ampliar drets en quant a permisos de paternitat, per a afavorir la coresponsabilitat, així com ampliar la jornada especial d'estiu i vacances escolars, per tal de facilitar la conciliació.

VIII

Les parts es mostren convençudes que cal aprofundir en la lluita contra les diferents violències masclistes, procés lent i llarg, però que ha de ser constant i ha d'abastar múltiples aspectes normatius i d'actuació dels poders públics. Els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que constituïx un dels atacs més flagrants als drets fonamentals com la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la no discriminació proclamats en la Constitució Espanyola.

Per això, en el marc de la resposta global necessària a la violència que s'exercix sobre les dones han d'adoptar-se una sèrie de mesures que contribuïsquen a fer més efectiva la seua protecció i que els permeta compatibilitzar la seua vida professional amb l'especial problemàtica personal en la qual es troben.

Aquest Acord arreplega algunes mesures —en especial protocols d'actuació davant diverses situacions no desitjades— per continuar avançant cap a una societat lliure de violències masclistes.

IX

L'acció sindical, en l'àmbit general de la Generalitat, va gaudir d'un període extens de 20 anys, amb un acord que repartia diversos permisos sindicals a temps complet per a la negociació, dotant d'un equip estable els sindicats presents en les meses de negociació. Així mateix,



es completava amb el repartiment d'un nombre de permisos segons el resultat de les eleccions a òrgans de representació del personal empleat públic.

L'aprovació de l'EBEP i de la LOGFPV haurien d'haver motivat la negociació i aprovació d'una reglamentació sobre la negociació, l'acció sindical als diferents àmbits i els permisos sindicals. Aquesta negociació, que només s'ha dut a terme parcialment, va ser dificultada per les mesures de l'anterior Consell, que han estat revocades només en part, així com per la normativa legal emanada del Govern de l'Estat. Cal reprendre, per tant, també en aquest punt el diàleg social i ordenar aquests aspectes.

Amb la finalitat de garantir el dret a la negociació col·lectiva de les empleades i empleats de la Generalitat reconegut en el TREBEP i la Constitució Espanyola, la modificació de la Llei 10/2010, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana determinarà un nombre mínim de dispenses sindicals de caràcter institucional, per tal que les organitzacions sindicals presents en les meses generals de negociació puguen exercir els seus drets de negociació col·lectiva i de representació del personal al servei de la Generalitat amb les màximes garanties.

X

Les parts reconeixen el paper estratègic de la política de formació a l'hora de garantir a la ciutadania que el seu personal servidor públic és capaç d'assumir amb èxit els nous reptes derivats de la transparència en la seua activitat, així com de la participació i la rendició de comptes en un entorn social i tecnològic caracteritzat per una Administració oberta a la ciutadania.

La formació del personal empleat públic ha de ser entesa de manera distinta, amb el disseny d'un nou model que no només faça possible la difusió passiva de coneixements, sinó que se centre en l'aprenentatge actiu i aprofite més el talent intern, millore les competències del personal empleat públic, possibiliti les seues oportunitats de carrera i promoció i, per tant, facilite la motivació d'aquest amb el seu treball.

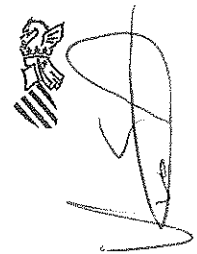
Per materialitzar aquesta aposta cal una nova política de formació concebuda com a element de transformació de l'administració autonòmica, tot alineant la política de formació amb les necessitats del servei, proveint coneixement expert i atent als debats i orientacions que provenen de la societat.

XI

El conjunt d'actuacions dels poders públics han d'estar dirigides a la promoció de la millora de les condicions de treball i a elevar el nivell de protecció de la salut i la seguretat dels treballadors i les treballadores.

Tanmateix, la Generalitat no ha conclòs l'avaluació inicial de riscos en tots els sectors, ni ha implementat les mesures preventives que eviten els riscos que es detecten i no ha dotat els serveis de prevenció dels mitjans personals necessaris, malgrat els acords a què s'ha arribat en diverses ocasions.


En conseqüència, les parts convenen en la necessitat de renegociar el Decret 123/2001, del Reglament dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals, per tal de revisar l'estructura dels comitès de Seguretat i Salut laboral i revisar i estendre a tota la Generalitat els protocols sobre acaçament moral en el treball, sobre el sistema d'informació sobre accidents de treball, sobre resolució de problemes preventius en l'àmbit laboral, sobre la coordinació d'activitats empresarials en els centres de treball, sobre la identificació, avaluació i control de riscos laborals, i sobre l'elaboració de les mesures d'emergència.



XII

La Constitució Espanyola disposa que la legislació bàsica de la Seguretat Social és una competència exclusiva de l'Estat. Per això, el TREBEP remet, en matèria de jubilació, a la regulació dels sistemes de Seguretat Social que siguen d'aplicació a cada persona funcionària. La jubilació parcial del personal empleat públic subjecte, tant al Règim General de la Seguretat Social, que és el més estès actualment -i que ho serà més en el futur-, com al règim de Classes Passives, està prohibida en regular-se la incompatibilitat absoluta de la percepció de la pensió de jubilació i l'exercici d'un lloc de treball en el sector públic.

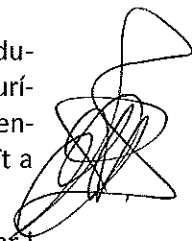
Per tant, sense un canvi normatiu en la normativa bàsica estatal que permeta aquesta jubilació de què ja gaudeixen la resta de treballadores i treballadors, no serà possible la seua aplicació al personal empleat públic.



XIII

El personal empleat públic pertanyent a cadascun dels quatre sectors de la Generalitat –Educació, Administració de la Generalitat, Administració de Justícia i Sanitat- tenen règims jurídics diferents, amb normativa estatal en alguns casos i amb normativa bàsica estatal i desenvolupament autonòmic en altres. Aquest fet, així com la inèrcia administrativa, ha conduït a què la mobilitat del personal de la Generalitat d'un sector a un altre siga mínima.

Tot i ser conscients de les limitacions de caràcter normatiu, les parts convenen en estudiar i proposar solucions per fer possible una funció pública valenciana més permeable entre els diferents sectors, per tal de permetre aprofitar millor el capital humà i les experiències diverses entre totes elles, sempre amb l'objectiu d'aconseguir un millor servei públic.

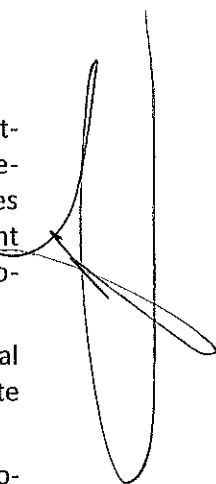


XIV

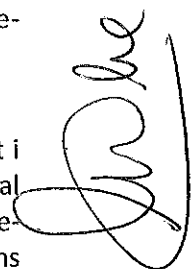
Les parts, des del convenciment que la promoció professional no sols pot aconseguir-se mitjançant l'ascens jeràrquic o la mobilitat entre llocs, sinó també per aprofundir en el coneixement i experiència en el lloc de treball, considera necessària la introducció de mecanismes horitzontals de progressió que permeten el personal funcionari avançar, tant des d'un punt de vista retributiu com de prestigi i consolidar la posició alcançada en la seua trajectòria professional.

Paral·lelament, cal impulsar la implantació de la carrera professional en l'àmbit del personal funcionari del servei de l'Administració de Justícia transferit, per tal que eixe concepte retributiu siga recollit per la Llei Orgànica del Poder Judicial.

Es delega en la Mesa Sectorial de Justícia, la negociació d'un programa d'actuació que reconega la trajectòria i actuació professional, la qualitat del treball realitzat, la formació i coneixements adquirits i la seua implicació amb l'organització, els seus objectius i finalitats que resultaran de la implantació de la nova oficina judicial.



Per tot això, reunides a València, a 9 de juny de 2016, les representacions de la Generalitat i de les organitzacions sindicals representades en la Mesa General de Negociació del personal funcionari, estatutari i laboral (Mesa General de Negociació I o MGN I), Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), Intersindical Valenciana (INTERSINDICAL), Comissions





Obreres del País Valencià (CCOO-PV), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) i Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad (FSES), arriben al següent

ACORD

Primer. Objecte

Aquest acord té com a objecte fixar els compromisos de govern sobre aquells assumptes i matèries principals sobre els quals les parts es comprometen a negociar al llarg de la IX Legislatura (2015-2019), d'acord amb el calendari que s'adjunta, en els àmbits de negociació que es determinen en el punt següent.

Segon. Àmbit de l'Acord

1. Àmbit personal.

Aquest Acord és d'aplicació a tot el personal funcionari, estatutari i laboral al servei de la Generalitat les condicions de treball del qual s'acorden amb la seua representació sindical en la Mesa General de Negociació I.

Els pactes o acords a què s'arribe com a conseqüència del desenvolupament d'aquest Acord seran d'aplicació, respectivament:

- a) Al personal funcionari, estatutari i laboral al servei de la Generalitat, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la MGN I.
- b) Al personal funcionari i estatutari al servei de la Generalitat, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la MGN II.
- c) Al personal funcionari gestionat per la conselleria amb competència en matèria de Funció Pública, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la Mesa Sectorial de la Funció Pública.
- d) Al personal funcionari al servei de l'Administració de Justícia, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Justícia.
- e) Al personal funcionari docent no universitari al servei de la conselleria competent en matèria d'Ensenyament, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la Mesa Sectorial d'Educació.
- f) Al personal funcionari de gestió sanitària i estatutari al servei de la conselleria competent en matèria de Sanitat, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Sanitat.
- g) Al personal laboral gestionat per la conselleria amb competència en matèria de Funció Pública, al personal laboral docent, i al personal laboral gestionat per la conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública no contemplat en l'apartat següent, aquells pactes o acords subscrits en els seus respectius àmbits.
- h) Al personal laboral resident en formació gestionat per la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, en aquelles matèries en què la llei ho permeta.

2. Àmbit funcional.

El present Acord es refereix a les matèries que s'especifiquen i que han sigut objecte de negociació conforme a l'article 37 del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.



3. Àmbit territorial.

Està referit a tots i cadascun dels centres i unitats en els quals presta serveis el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

4. Altres àmbits

Les mesures acordades en l'Acord, així com aquelles que es pacten o acorden en desenvolupament d'aquest, podran inspirar acords d'aplicació al personal al servei de les Institucions de la Generalitat Valenciana, al personal al servei del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, al personal de les Universitats Públiques Valencianes, o al personal docent del sector d'Ensenyament privat concertat.

Tercer. Negociació

1. En l'àmbit general, entenent per aquest el que afecta per igual a personal dels diferents sectors de la Generalitat, tant la Mesa General de Negociació del personal Funcionari, Estatutari i Laboral (MGN I) de la Generalitat, com la Mesa General de Negociació del personal Funcionari i Estatutari (MGN II) de la Generalitat, negociaran aquelles matèries contingudes en el present Acord que els siguen atribuïbles, segons la legislació vigent.

2. En els diferents àmbits sectorials al servei de la Generalitat, les meses sectorials de la Funció Pública, de l'Administració de Justícia, d'Educació i de Sanitat, així com els àmbits de negociació corresponents al personal laboral resident en formació gestionat per la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, el personal laboral de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, al personal laboral docent i al personal laboral gestionat per la conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública no contemplat en l'apartat 1. h) del punt segon, negociaran el desenvolupament i l'aplicació, si escau, dels acords continguts en el present document, en tot allò que siga propi del seu àmbit, tot respectant els termes d'aquest Acord.

3. Les parts es comprometen a negociar de bona fe el desenvolupament de les diferents matèries recollides en aquest Acord.

4. Per a un adequat seguiment i desenvolupament de les competències de la Mesa General de Negociació I, amb caràcter general, els acords assolits en els distints àmbits es remetran a les meses generals de negociació I o II, segons corresponga.

5. La Generalitat reconeixerà la participació en el Fòrum de Debat sobre la Justícia en la Comunitat Valenciana, com a eina d'avaluació de l'estat actual de la Justícia en la Comunitat Valenciana i de les seues necessitats, de les organitzacions sindicals representants del personal que presta servei en l'Administració de Justícia.

6. Es crearà la Comissió de diàleg del Sector Públic Instrumental de la Generalitat. La representació sindical s'establirà d'acord amb els resultats electorals obtinguts en el conjunt del sector.

La Generalitat es compromet a iniciar negociacions amb els sindicats per tal de negociar una nova llei del sector públic de la Generalitat.

7. Es crearà el Fòrum de diàleg de les Administracions Públiques Valencianes, en el qual participarà la Generalitat Valenciana, les administracions locals de la Comunitat Valenciana, inclosos els seus sectors públics instrumentals, i les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, així com la representació sindical del conjunt dels diferents sectors representats.



8. En atenció a les seues peculiaritats i àmbit competencial diferenciat, es crearà així mateix un Fòrum de diàleg en l'àmbit de les administracions locals i en el de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.

Quart. Desenvolupament normatiu de les mesures contingudes en aquest acord

Les mesures contingudes en aquest Acord, o en els pactes o acords que se'n deriven, quan aquests siguen ratificats pel Consell, i afecten temes que puguen ser decidits de forma definitiva pel Consell, seran directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació sense perjudi que a efectes formals es requerisca la modificació o derogació, si escau, de la normativa reglamentària corresponent.

Si escau, aquelles mesures que tracten sobre matèries la regulació de les quals tinga reserva de llei no tindran eficàcia directa fins a l'entrada en vigor de la disposició legislativa corresponent.

Cinqué. Mesures en relació amb les condicions de treball del personal empleat públic inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord

A. Planificació de l'Ocupació Pública

1. Les parts convenen en la necessitat d'elaborar una diagnosi prèvia de situació amb la finalitat de realitzar una veritable planificació del personal per a tota la legislatura, per a posteriorment dissenyar una política d'ocupació pública que permeta optimitzar i racionalitzar recursos i que s'execute mitjançant els instruments d'ordenació que corresponguen. Aquesta diagnosi s'ha de realitzar abans de la finalització de 2016.

2. La Generalitat es compromet a mantenir i augmentar, si escau, el nombre de llocs de treballs de les plantilles dels diferents sectors que en depenen, per tal d'assegurar la prestació dels serveis públics. Aquest compromís ha d'entendre's de forma global per sectors, ja que una millor prestació del servei públic podrà aconsellar reorganitzacions de les plantilles de centres de treball concrets.

3. Igualment, la Generalitat es compromet a incorporar nou personal i, en conseqüència, augmentar les plantilles públiques, en aquells casos en què s'assumeixen funcions anteriorment externalitzades, quan hagen de ser exercides per la Generalitat i tinguen caràcter estructural.

Aquest compromís estarà subjecte a limitacions per causes legals i pressupostàries, i en cap cas suposarà increment de la despesa real en el Pressupost de la Generalitat, de manera que l'increment de Capítol I haurà de ser compensat per una minva equivalent en altres capítols de despesa.

4. Es crearan comissions que estudien la reversió de serveis públics externalitzats.

5. En la mesura que siga necessari per la tramitació dels processos d'incorporació de personal fix de nou ingrés, la Generalitat es compromet, dins dels límits de la legislació estatal bàsica, a mantenir coberts amb personal interí o temporal els llocs de treball incorporats a les relacions de llocs de treball.



B. Ofertes d'Ocupació Pública

1. La Generalitat proposarà, negociarà i publicarà en el primer semestre de 2016 i en el primer trimestre de 2017, 2018 i 2019 ofertes d'ocupació pública en els diferents sectors. La negociació de les ofertes d'ocupació pública del sector educatiu tindrà lloc el darrer trimestre de 2016, 2017 i 2018, respectivament. S'oferirà el major nombre de llocs de treball que permeti la normativa estatal bàsica vigent. Les ofertes d'ocupació pública anuals per a l'accés a cada sector es negociaran en les diferents meses sectorials.

2. La MGN I negociarà i establirà els criteris comuns per a la negociació sectorial de les normes que fixen els criteris generals per a l'accés a cada sector de la Generalitat en el que tinga la competència transferida.

3. Els criteris generals de les ofertes d'ocupació pública hauran de contemplar mesures de disminució de la taxa de temporalitat. Les parts es comprometen a negociar sectorialment els mecanismes de reducció de la temporalitat que pertocuen en cada cas, inclosos els processos de consolidació d'ocupació temporal previstos en la Disposició Transitòria Quarta del TREBEP, i en la legislació i jurisprudència de la UE, que hauran de preveure l'adequada valoració de l'experiència del personal interí. Les parts convenen en l'objectiu de reduir la taxa de temporalitat en cadascun dels sectors a un màxim del 10% del total d'efectius, o a les taxes tècniques en aquelles conselleries que disposen d'elles.

Aquestes negociacions tindran caràcter preferent i els acords resultants s'aplicaran en les ofertes de 2016 i 2017. Els acords sectorials podran ser revisats en 2017 per a la seua aplicació a les ofertes de 2018 i 2019, a petició de la representació de la Generalitat o d'un terç de la representació sindical en l'àmbit respectiu.

4. El Consell instarà el Govern de l'Estat perquè aquest propose a les Corts Generals la modificació de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2016, en el sentit d'eliminar les clàusules restrictives en matèria de nombre de places susceptibles de ser convocades en oferta d'ocupació pública per les Administracions públiques (percentatges sobre la taxa de reposició d'efectius). Igualment, es compromet a defensar davant les Corts Generals i el Govern de l'Estat la desaparició d'eixes clàusules en futures lleis de pressupostos. En cas que aquestes gestions resulten infructuoses, la Generalitat estudiarà totes les vies jurisdiccionals pertinents contra la limitació de les ofertes d'ocupació pública realitzades a través de les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

C. Reforma i desenvolupament de la Llei 10/2010

La Generalitat es compromet a presentar, en el marc de la Mesa General de Negociació I, una proposta de reforma de la Llei d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV), durant 2016, per a la seua negociació.

D. Recuperació del poder adquisitiu del personal empleat públic de la Generalitat i altres mesures de caràcter retributiu.

La Generalitat prendrà les mesures oportunes de caràcter legislatiu, reglamentari, pressupostari i organitzatiu necessàries per tal de propiciar la recuperació del poder adquisitiu, per a compensar la pèrdua general d'aquest per part del personal empleat públic de la Generalitat, i en concret, a:

1. Negociar la recuperació del pagament del 100% de les retribucions en la situació d'Incapacitat Temporal (IT) dins dels termes permesos per la normativa estatal bàsica.



2. Crear un Fons Compensatori Extraordinari. La Mesa General de Negociació I negociarà la seua aplicació, el desglossament per anualitats i la seua efectivitat.

3. La Generalitat adquireix el compromís d'instar el Govern de l'Estat a què elimine les restriccions contingudes en el Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat i la resta de disposicions legals, per a la negociació de les matèries esmentades.

E. Plans d'igualtat entre Dones i Homes

1. La Generalitat, a través de les conselleries competents en matèria de Justícia i d'Ensenyament, respectivament, elaborarà i presentarà a cada mesa sectorial un esborrany de pla d'igualtat durant el primer semestre de 2016, per a la seua negociació i aprovació abans de finalitzar l'any. Una vegada aprovats, seran publicats en el DOCV.

En el cas de la Mesa Sectorial de la Funció Pública, es reprendran els treballs de negociació del II Pla d'Igualtat en eixe mateix termini.

En el cas de la Mesa Sectorial de Sanitat, es continuarà treballant en el desenvolupament de l'actual Pla d'Igualtat, que haurà de publicar-se en el DOCV.

2. Igualment, la Generalitat es compromet a elaborar, negociar en les meses sectorials i àmbits corresponents, aprovar, publicar i posar en marxa protocols d'actuació contra l'acaçament sexual i l'acaçament per raó de gènere, d'orientació sexual i identitat de gènere al si de les diferents administracions al servei de la Generalitat, que després de la seua aprovació seran publicats en el DOCV.

3. Les parts consideren molt important la formació en matèria d'igualtat i de diversitat sexual del personal empleat públic, per això convenen en impulsar accions formatives en aquesta matèria en tots els sectors, amb l'objectiu de sensibilitzar i formar en valors democràtics i d'igualtat de gènere, que garantisquen que tota actuació administrativa estarà basada en principis d'igualtat i no discriminació.

4. La Generalitat es compromet a desenvolupar les Unitats d'Igualtat en totes les conselleries i sectors, així com a prendre les mesures normatives i organitzatives oportunes per tal de crear llocs de treball de tècnic o tècnica en Igualtat.

F. Coresponsabilitat i nous usos del temps

Amb l'objectiu d'aprofundir en la conciliació entre el compromís laboral, les responsabilitats familiars i la vida personal, s'acorden les següents mesures:

a) Ampliar a sis setmanes la durada del permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o una filla.

Durant el període de vigència de l'Acord, es posarà en marxa un Pla Pilot per a estudiar la idoneïtat dels permisos iguals i intransferibles per naixement, acolliment i adopció, seguint l'experiència de l'Ajuntament de Rejkjavik (Islàndia) de 1997. A tal efecte, es podran signar convenis amb universitats públiques i altres administracions per a la gestió, estudi i conclusions del pla. De totes aquestes qüestions es donarà compte a la Mesa General de Negociació I.

b) D'acord amb el que preveu la disposició addicional setzena del TREBEP, i prèvia la modificació de la LOGFPV, establir un permís retribuït, a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs i fins la data del part, a gaudir per les funcionàries en estat de gestació. Cas de



gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins la data del part.

c) Les distintes meses sectorials i la resta d'àmbit de negociació abordaran la tasca d'equiparar en tots els sectors els drets de conciliació i nous usos del temps (permisos, llicències i vacances), tot modificant, si escau, els actuals decrets 137/2003, 175/2006 i 7/2008, respectivament. Entre d'altres, es negociaran les següents matèries:

- Revisar la redacció sobre el permís de lactància per tal que el seu gaudi indistint pels dos progenitors quede aclarit.
- Equiparar el permís per cura de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu entre el personal funcionari i laboral, de forma que el permís puga arribar al 100% de la jornada laboral.
- Estudi i implantació de nous usos del temps i mesures de coresponsabilitat.

G. Violència de gènere sobre les dones

Per a col·laborar en combatre els efectes de la violència de gènere sobre les dones s'acorda la implantació de les mesures següents:

a) Des del Consell de la Generalitat s'impulsarà un conveni amb la Federació Valenciana de Municipis i Províncies, que contemple la possibilitat d'adhesió de les administracions locals, per tal de permetre que les empleades públiques de qualsevol administració valenciana que estiguen obligades a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on prestaven els seus serveis per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tinguen dret al trasllat a un lloc de treball de cossos, escales, agrupacions professionals funcionaries o categories professionals amb funcions similars del mateix grup o subgrup d'una altra de les administracions signants.

La Generalitat signarà convenis de col·laboració de manera directa amb les principals administracions locals per nombre d'habitants, així com amb aquelles que li ho sol·liciten. A més, impulsarà de manera urgent convenis amb aquelles administracions origen d'empleades públiques que es troben en aquesta situació i actualment presten serveis en la Generalitat, i viceversa.

En la mesura de les disponibilitats, aquests llocs de treball seran d'anàlogues característiques, i estaran situats en una unitat administrativa distinta o en una altra localitat.

El conveni preveurà que els llocs de treball així ocupats no serà objecte de convocatòria pública mentre romanguen les circumstàncies que han donat lloc a eixe trasllat.

b) De la mateixa manera, el Consell de la Generalitat impulsarà un conveni de Conferència Sectorial amb característiques similars a les descrites en el punt anterior, per fer possible la mobilitat interadministrativa per motius de protecció front a la violència masclista entre les administracions valencianes, l'Administració General de l'Estat i la resta d'administracions autonòmiques i locals de l'Estat espanyol.

c) En el marc de les negociacions sobre la redacció, aprovació i publicació dels plans d'Igualtat previstos en el punt F d'aquest Acord, i amb independència del seu contingut, la Generalitat es compromet a elaborar, negociar en les meses sectorials corresponents, aprovar, publicar i posar en marxa protocols d'actuació contra la violència masclista al si de les diferents administracions al servei de la Generalitat.



La Generalitat, dintre del seu àmbit competencial, aprovarà totes les mesures legals i reglamentàries necessàries per a fer efectiu el combat contra la violència masclista, tant pel que fa als seus efectes, com a la prevenció i l'educació. Es facilitarà l'accés de les treballadores de la Generalitat a les mesures de protecció i la seua aplicació. Entre altres mesures, hom revisarà l'actual normativa sobre reducció de jornada, reordenació del temps de treball, dret a reserva de lloc de treball, i dret al canvi de torn o de lloc de treball.

L'Administració no publicitarà en cap cas la destinació de les víctimes de violència masclista, amb la finalitat de fer efectiva la seua protecció.

d) Introducció en la normativa reglamentària d'una reducció d'un terç de la jornada de les dones en aquesta situació, sense reducció d'havers, o bé d'un cinquanta per cent de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.

H. Acció sindical

Es negociaran sengles acords d'ordenació de l'acció sindical en els àmbits de les meses generals de Negociació I i II, que comprendran:

- Les dispenses d'assistència al treball corresponents a les organitzacions sindicals a efectes que els i les seues representants puguen desenvolupar racionalment l'exercici de les seues funcions de representació, participació institucional i negociació.
- Els efectes de les dispenses.
- El registre públic de permisos i hores sindicals.
- El desenvolupament de la resta de drets sindicals.
- La reordenació de les meses de negociació en matèria de formació.

Així mateix, en les Meses Sectorials i en la resta d'àmbits de negociació, es procedirà a la negociació o revisió, si escau, dels Pactes d'Acció Sindical, que podran acordar dispenses d'assistència al treball a més de negociar l'acumulació, distribució i concreció del crèdit horari i dels permisos sindicals. Hom tindrà en compte la proporcionalitat entre el nombre de delegats i delegades sindicals i el nombre de treballadores i treballadors del sector, nombre de centres de treball atesos, així com el nombre de juntes de personal i comitès d'empresa. També aboradaran els recursos materials a facilitar als sindicats per al desenvolupament de l'acció sindical.

En l'aplicació d'aquests acords, es garantirà un tracte equitatiu a les diferents organitzacions sindicals, respectant la proporcionalitat derivada de la representació obtinguda.

I. Formació

1. La formació és un dret i un deure de les empleades i empleats públics per la qual cosa és l'Administració la que està obligada a posar en marxa els plans de formació a partir de les necessitats formatives detectades. Per fer-ho cal la participació del personal i de les organitzacions sindicals en els òrgans formatius de l'Administració valenciana.

L'objectiu del redisseny de les activitats formatives dirigides al personal empleat públic al servei de la Generalitat i el seu sector públic instrumental ha de ser facilitar els mitjans adequats i els coneixements per al desenvolupament de les competències professionals adaptades a les demandes del present i del futur, així com per a constituir l'Administració pública valenci-



ana i la seua plantilla com a referent i model d'actuació entre les administracions públiques estatals.

En aquest sentit, cal subratllar la necessitat d'articular les estratègies formatives del personal empleat públic cap a les necessitats reals vinculades directament a les seues respectives àrees i responsabilitats de gestió. En concret, a aquelles competències que el personal empleat públic ha de desenvolupar en el marc de les pertinents funcions en una Administració Pública moderna, àgil i eficient orientada cap a la ciutadania.

L'Administració vetlarà especialment perquè la formació arribe a tot el personal empleat públic, eliminant les dificultats d'accés de determinat personal per necessitats del servei.

2. Se li encomanen a l'Institut Valencià d'Administració Pública les següents tasques:

- Coordinar les polítiques de formació de tot el personal de la Generalitat Valenciana i de les administracions locals, i del Sector Públic Instrumental de la Generalitat mitjançant els corresponents convenis.
- Articular estratègies formatives transversals entre els organismes de formació de personal empleat públic de la Generalitat per a facilitar la mobilitat.
- Coordinar la detecció de necessitats formatives en cada àmbit segons les seues funcions, especialitzacions, estructura organitzativa i normativa d'aplicació.
- Desenvolupar un model formatiu lligat a les necessitats en cada àmbit: processos selectius, formació lligada al lloc de treball, processos de mobilitat, formació permanent, promoció interna i carrera professional.

J. Prevenció de riscos laborals

En matèria de prevenció de riscos laborals s'acorda l'adopció de les mesures següents:

a) Concloure l'avaluació inicial dels riscos en tots els sectors de l'administració de la Generalitat i implementar les mesures preventives.

b) Iniciar el procés de negociació per a:

- Adaptació del Decret 123/2001, del Reglament dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i dels seus organismes autònoms, al nou marc legislatiu (Llei d'Hisenda i Sectors Productius), i a les noves necessitats i demandes en aquesta matèria, centrat en els subjectes i l'objecte de la prevenció de riscos laborals, per a la qual cosa es modificaran tots els preceptes que es considere oportú.

La Comissió Paritària de Seguretat i Salut (COPASESA) es mantindrà com a màxim òrgan de participació en matèria de seguretat i salut, sens menyscapte de les competències negociadores de la Mesa General de Negociació I en aquesta matèria.

- Revisió dels crèdits horaris sindicals en Prevenció de Riscos Laborals i creació de protocols d'actuació en cada sector per a facilitar l'actuació dels delegats i delegades de Prevenció.
- Revisió dels actuals Comitès de Seguretat i Salut, així com dels seus àmbits d'actuació.

c) Revisió i renegociació, si escau, entre altres, dels protocols que tot seguit s'hi relacionen. La Generalitat facilitarà el seu coneixement mitjançant la seua publicació en la seua electrònica de la conselleria competent en matèria de Funció Pública:



- Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en l'Administració de la Generalitat.
- Protocol de comunicació i investigació d'accidents de treball i malalties professionals.
- Instrucció operativa per a la resolució de problemes preventius i correctius en els centres de treball.
- Procediment de Coordinació d'activitats empresarials.
- Procediment d'actuacions davant d'exposicions accidentals a agents biològics de transmissió sanguínia (VIH, VHC i VHB).
- Protocol d'actuacions davant d'agressions al personal empleat públic.

d) Negociació i aprovació, si escau, dels protocols que tot seguit s'hi relacionen en els diferents sectors:

- Procediment d'avaluació de riscos psico-socials.
- Procediment d'elaboració i implantació de mesures d'emergència i plans d'autoprotecció en centres de treball.
- Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en el sector d'Educació.
- Procediment per a l'elaboració, revisió i aprovació dels procediments de Riscos Laborals.
- Procediment per a l'avaluació de Riscos Laborals (Revisió).
- Procediment de comunicació de la informació de riscos per lloc de treball.

e) Establiment d'una nova normativa sobre el registre públic de delegats i delegades de prevenció per a tots els sectors de la Generalitat, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals corresponents.

f) Control periòdic del sistema de prevenció dels centres de treball de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms.

K. Jubilació parcial

La Generalitat instarà les Corts Generals i el Govern de l'Estat a què s'elimine la incompatibilitat legal, de forma siga quin siga el Règim de Seguretat Social que li siga aplicable, el personal funcionari i estatutari pugui accedir a la jubilació parcial.

L. Mobilitat entre els sectors de la Generalitat

La Generalitat es compromet a estudiar, negociar i, si escau, adoptar acords en les meses de negociació corresponents, així com proposar la modificació de les normes oportunes per tal de possibilitar la mobilitat del personal empleat públic entre els diferents sectors de la Generalitat –Educació, Administració de la Generalitat, Administració de Justícia i Sanitat–, dins dels límits legals dels diferents règims jurídics del personal de cadascun d'ells.



M. Carrera professional de Justícia

La Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques es compromet a implantar la carrera professional en l'àmbit del personal funcionari del servei de l'Administració de Justícia transferit quan el referit concepte retributiu siga recollit per la Llei Orgànica del Poder Judicial. A tal fi impulsarà davant les Corts Valencianes l'aprovació i tramitació d'una proposició de Llei per a procedir a la reforma d'eixa Llei Orgànica per les Corts Generals.

Mentre es produeix la referida reforma, es negociarà en l'àmbit de la Mesa sectorial, la implantació d'un programa d'actuació que reconega la trajectòria i actuació professional, la qualitat del treball realitzat, la formació i coneixements adquirits i la seua implicació amb l'organització, els seus objectius i finalitats que resultaran de la implantació de la nova oficina judicial.

Aquest programa d'actuació serà objecte de negociació en mesa sectorial durant 2016 amb l'objectiu que puga ser aplicat al llarg de la resta d'aquesta legislatura, tot iniciant el seu abonament de forma progressiva en 2017 i finalitzant-lo en l'exercici pressupostari corresponent a 2019, tot això conforme a les disponibilitats pressupostàries.

Les retribucions corresponents a eixe programa d'actuació quedaran subsumides per aquelles que es determinen com a Carrera Professional una vegada siga possible la seua implantació conforme a la Llei Orgànica del Poder Judicial.

Sisé. Període de vigència

1. La vigència d'aquest Acord serà la de la IX Legislatura de les Corts Valencianes, sense perjudici del que estableix l'article 38.10 del TREBEP.

Ateses les característiques i el contingut de l'Acord, no és prorrogable al seu venciment. Tot això, amb independència de la inclusió en les normes legals o reglamentàries que pertocquen de les mesures que conté o es pacten o acorden en aplicació d'aquest. No obstant això, el seu contingut podrà servir de base i fonament per a la firma d'un altre de nou quan finalitze.

2. Els pactes i acords a què s'arribe en desenvolupament d'aquest Acord tindran la vigència que es determine en cadascun dels instruments. Quan alguna de les mesures tinga efectes econòmics directes o indirectes, el pacte o acord farà constar expressament la data exacta a partir de la qual desplegarà els seus efectes, que serà la de l'endemà de la publicació en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana de la ratificació pel Consell del pacte o acord, o bé una data posterior.

3. S'estableix en l'Annex I un cronograma de totes les mesures incloses en l'apartat Cinqué d'aquest acord.

Seté. Denúncia

1. La Generalitat es compromet a facilitar la celebració d'assemblees i reunions del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació, tant en el procés de ratificació, si escau, com durant el període de vigència, quan el propòsit de les assemblees siga l'actualització o la revisió d'aquest Acord i dels pactes o acords que se'n deriven.

2. Aquest Acord haurà d'entendre's amb caràcter global, i podrà ser denunciat per qualsevol de les parts en cas que s'interprete que hi ha un incompliment reiterat de les seues clàusules,



amb, com a mínim, un mes d'antelació a la data de venciment de l'acord. La denúncia per la part de representació del personal requerirà majoria de la representativitat en la MGN I.

3. La denúncia de l'Acord s'haurà de realitzar per escrit motivat que indique la causa de la denúncia, i haurà de dirigir-se a totes les parts signants, així com a totes les organitzacions presents en la Mesa General de Negociació I en el moment de la denúncia.

Huité. Comissió Paritària de seguiment de l'Acord

De conformitat amb l'article 38.5 del Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, es constituirà una Comissió Paritària, les funcions de la qual seran les de seguiment del present Acord, integrada per les organitzacions sindicals sotasignants.

Nové. Publicitat de l'Acord

El present Acord, una vegada ratificat pel Consell de la Generalitat, es remetrà a l'oficina pública competent per a la seua publicació en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

València, 9 de juny de 2016

Per la Generalitat,

Gabriela Bravo Sanestanislaó
Presidenta de la Mesa General de Negociació

Per les Organitzacions Sindicals,

Per UGT-PV,

Signat: LUIS LOZANO
MERCADER

Per INTERSINDICAL,

Signat: VICENT MANÓ

Per CCOO-PV,

Signat: MARIANA VERA

Per CSI-E,

Signat: _____

Per FSES,

Signat: LAUREANO BÁRCENA



CALENDARI D'ACTUACIONS I NEGOCIACIONS DERIVADES DE L'ACORD DE LA IX LEGISLATURA, DE LA MGN I, PER ACTUACIÓ

Actuació	Data
Participació en el Fòrum de Debat sobre la Justícia en la Comunitat Valenciana de les organitzacions sindicals de l'Administració de Justícia	A l'entrada en vigor de l'Acord
Creació de la Comissió de diàleg del Sector Públic Instrumental de la Generalitat i inici negociacions sobre nova llei sector públic	A l'entrada en vigor de l'Acord
Fòrum de diàleg de les Administracions Públiques Valencianes	A l'entrada en vigor de l'Acord
Diagnosi prèvia de situació per a la Planificació de l'Ocupació Pública d'Educació, Administració de la Generalitat i Sanitat	Segon semestre 2016
Ofertes d'ocupació pública: <ul style="list-style-type: none">• Educació:<ul style="list-style-type: none">◦ 2016◦ 2017, 2018, 2019• Administració de la Generalitat<ul style="list-style-type: none">◦ 2016◦ 2017, 2018, 2019• Administració de Justícia<ul style="list-style-type: none">◦ 2016◦ 2017, 2018, 2019• Sanitat<ul style="list-style-type: none">◦ 2016◦ 2017, 2018, 2019	Primer semestre Primer trimestre de cada any Primer semestre Primer trimestre de cada any Real Decreto 105/2016, 18/03 (BOE de 22/03/16) Primer trimestre de cada any Primer semestre Primer trimestre de cada any
MGN I: negociació dels criteris comuns per a la negociació sectorial de les normes que fixen els criteris generals per a l'accés a cada sector de la Generalitat	Primer semestre 2016
Criteris generals de les ofertes d'ocupació pública <ul style="list-style-type: none">• Educació:<ul style="list-style-type: none">◦ 2016◦ 2017, 2018 i 2019• Administració de la Generalitat<ul style="list-style-type: none">◦ 2016 i 2017	Ja negociat Quart trimestre de 2016, 2017 i 2018. Primer semestre de 2016



◦ 2018 i 2019	Segon semestre de 2017
<ul style="list-style-type: none">• Administració de Justícia<ul style="list-style-type: none">◦ 2016◦ 2017◦ 2018 i 2019• Sanitat<ul style="list-style-type: none">◦ 2016 i 2017◦ 2018 i 2019	Ja publicada oferta Segon semestre de 2016 Segon semestre de 2017 Primer semestre de 2016 Segon semestre de 2017
El Consell instarà la modificació dels PGE2016, per eliminar restricció en OOP	Primer semestre de 2016
El Consell defensarà eliminació restricció en OOP en propers PGE	Segon semestre de 2016
Proposta de reforma de la Llei d'Ordenació i Gestió de la Fun- ció Pública Valenciana (LOGFPV)	Abans de finalitzar 2016
Acord del Consell sobre la regulació del personal Directiu Pú- blic Professional	2017
Decrets del Consell sobre codis de Bones Pràctiques en cadas- cun dels sectors de l'Administració al servei de la Generalitat: Educació, Administració de la Generalitat, Administració de Justícia i Sanitat.	2017
Decret de desenvolupament d'un sistema de solució extraju- dicial de conflictes.	2017
Plans d'igualtat entre Dones i Homes: <ul style="list-style-type: none">• Educació<ul style="list-style-type: none">◦ Presentació esborrany,◦ Tancar acord:• Administració de la Generalitat<ul style="list-style-type: none">◦ Reprendre negociació II Pla,◦ Tancar acord:• Administració de Justícia<ul style="list-style-type: none">◦ Presentació esborrany,◦ Tancar acord:• Sanitat<ul style="list-style-type: none">◦ Publicació	Segon semestre 2016 Segon semestre 2016 Segon semestre 2016 Ja negociat i aprovat I Pla 2016
Protocols contra l'acaçament sexual i l'acaçament per raó de gènere, d'orientació sexual i identitat de gènere, i Protocols d'actuació contra la violència masclista: <ul style="list-style-type: none">• Administració de la Generalitat<ul style="list-style-type: none">◦ Revisió protocols existents:	Segon semestre 2016



<ul style="list-style-type: none"> ◦ Tancar acord: 	Primer semestre 2017
<ul style="list-style-type: none"> • Administració de Justícia <ul style="list-style-type: none"> ◦ Presentació esborrany: ◦ Tancar acord: • Sanitat <ul style="list-style-type: none"> ◦ Presentació esborrany: ◦ Tancar acord: 	Segon semestre 2016 Primer semestre 2017 Primer semestre 2016 Segon semestre 2016
Desenvolupar Unitats d'Igualtat i crear llocs de treball de tècnic o tècnica en Igualtat	2017
Ampliar a sis setmanes la durada del permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o una filla	Entrada en vigor de l'acord
Pla Pilot estudi permisos iguals i intransferibles per naixement, acolliment i adopció	2017
Permís setmana 37 d'embaràs	Entrada en vigor de l'acord
Equiparació drets de conciliació i nous usos del temps (permisos, llicències i vacances)	
<ul style="list-style-type: none"> • Decret 137/2003 (Sanitat) • Decret 175/2006 (Funció Pública) • Decret 7/2008 (Educació) 	2017 Primer semestre 2017, després aprovació nova LFPV 2017
Violència de gènere sobre les dones:	
<ul style="list-style-type: none"> • Conveni amb la FVMP i possible adhesió AALL • Impuls conveni de Conferència Sectorial 	Primer semestre 2016 Segon semestre 2016
Acords d'ordenació de l'acció sindical en MGN I i II	Segon semestre 2016
Acords acció sindical en els sectors d'Administració de la Generalitat i Sanitat.	Segon semestre 2016
Acords acció sindical en els sectors d'Administració de Justícia i Educació.	Primer semestre 2016
Establiment d'un sistema de registre públic de delegats i delegades de prevenció per a totes les administracions públiques valencianes.	Segon semestre 2016
Consell instarà Corts Generals i Govern de l'Estat a què s'elimine la incompatibilitat legal x jubilació parcial	Segon semestre 2016
Mobilitat entre els sectors de la Generalitat	Segon semestre 2016



Carrera professional de Justícia	
<ul style="list-style-type: none">Proposició de Llei per a reforma LOPJ en Corts GeneralsPrograma d'actuació que reconega la trajectòria i actuació professional	Segon semestre 2016 Segon semestre 2016
Comissions sobre la reversió de serveis externalitzats	Segons el cas.
Negociar la recuperació del pagament del 100% de les retribucions en la situació d'Incapacitat Temporal (IT).	Segon semestre 2016
Crear un Fons Compensatori Extraordinari. La Mesa General de Negociació i negociarà la seua aplicació, el desglossament per anualitats i la seua efectivitat.	2017
Iniciar la negociació per a l'adaptació del Decret 123/2001, del Reglament dels Serveis de Prevenció	Entrada en vigor de l'Acord
Revisió i negociació de: <ul style="list-style-type: none">Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en l'Administració de la Generalitat.<ul style="list-style-type: none">RevisióNegociacióElaboracióProtocol comunicació i investigació d'accidents de treball i malalties professionals. (Revisió)Instrucció operativa resolució de problemes preventius i correctius en els centres de treball. (Revisió)Procediment Coordinació d'Activitats EmpresarialsProcediment d'actuacions davant d'exposicions accidentals a agents biològics de transmissió sanguínia (VIH, VHC i VHB).Protocol d'actuacions davant d'agressions al personal empleat públic	Segon semestre 2016 Primer semestre 2017 Segon semestre 2017 Segon semestre de 2016 Primer semestre 2017 Seguiment periòdic Primer semestre de 2017 Primer semestre de 2018
Negociació sectorial de:	
<ul style="list-style-type: none">Procediment d'avaluació de riscos psico-socials.	Primer semestre de 2017
<ul style="list-style-type: none">Procediment d'elaboració i implantació mesures emergència i plans autoprotecció.<ul style="list-style-type: none">RevisióElaboració	Primer semestre de 2017 Segon semestre de 2017
<ul style="list-style-type: none">Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en el sector d'Educació<ul style="list-style-type: none">RevisióNegociacióElaboració	Segon semestre 2016 Primer semestre 2017 Segon semestre 2017



Procediment per a l'elaboració, revisió i aprovació dels procediments de Riscos Laborals	Seguiment periòdic
Procediment per a l'avaluació de Riscos Laborals (Revisió)	Segon semestre de 2016
Procediment de comunicació de la informació de riscos per lloc de treball.	Primer semestre de 2018
Control periòdic del sistema de prevenció	Seguiment periòdic
Revisió dels crèdits horaris sindicals en Prevenció de Riscos Laborals i creació de protocols d'actuació en cada sector per a facilitar l'actuació dels delegats i delegades de Prevenció.	2017
Racionalització dels Comitès de Seguretat i Salut	2017



CALENDARI D'ACTUACIONS I NEGOCIACIONS DERIVADES DE L'ACORD DE LA IX LEGISLATURA, DE LA MGN I, PER DATA

Data Actuació

Entrada en vigor de l'acord

Ampliar a sis setmanes la durada del permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o una filla

Permís setmana 37 d'embaràs

Reconeixement de la participació en l'Observatori Judicial de les organitzacions sindicals de l'Administració de Justícia

Creació de la Comissió de diàleg del Sector Públic Instrumental de la Generalitat i inici de negociacions sobre nova llei sector públic

Fòrum de diàleg de les Administracions Públiques Valencianes

Primer semestre 2016

Ofertes d'ocupació pública: Educació, Administració de la Generalitat, Sanitat

MGN I: negociació dels criteris comuns per a la negociació sectorial de les normes que fixen els criteris generals per a l'accés a cada sector de la Generalitat

El Consell instarà la modificació dels PGE2016, per eliminar restricció en OOP

Criteris generals de les ofertes d'ocupació pública de 2016 i 2017 dels sectors d'Administració de la Generalitat i Sanitat

Presentació esborranys dels Plans d'igualtat entre Dones i Homes d'Educació i Administració de Justícia

Reprendre la negociació del Pla d'igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Generalitat

Presentació en el sector de Sanitat dels esborranys de:

- Protocols contra l'acaçament sexual i l'acaçament per raó de gènere, d'orientació sexual i identitat de gènere, i
- Protocols d'actuació contra la violència masclista

Violència de gènere sobre les dones: Conveni amb la FVMP i possible adhesió AALL

Acords acció sindical en els sectors d'Educació i Administració de Justícia

Segon semestre 2016

Negociar la recuperació del pagament del 100% de les retribucions en la situació d'Incapacitat Temporal (IT).

Diagnosi prèvia de situació per a la Planificació de l'Ocupació Pública d'Educació,



Administració de la Generalitat i Sanitat.

El Consell defensarà eliminació restricció en OOP en propers PGE

Criteris generals de l'oferta d'ocupació pública de l'Administració de Justícia per a 2017

Tancar acords dels Plans d'igualtat entre Dones i Homes d'Educació, Administració de la Generalitat i Administració de Justícia

Presentació en el sector d'Administració de Justícia de l'esborrany de:

- Protocols contra l'acaçament sexual i l'acaçament per raó de gènere, d'orientació sexual i identitat de gènere, i
- Protocols d'actuació contra la violència masclista

En el sector d'Administració de la Generalitat, revisió dels protocols actualment existents

Tancar acord en Sanitat sobre eixos protocols

Violència de gènere sobre les dones: Impuls conveni de Conferència Sectorial

Acords d'ordenació de l'acció sindical en MGN I i II

Acords acció sindical en els sectors d'Administració de la Generalitat, i Sanitat

Consell instarà les Corts Generals i el Govern de l'Estat a què s'elimine la incompatibilitat legal per jubilació parcial

Consell instarà les Corts Generals i el Govern de l'Estat a què s'elimine les restriccions legals per a la negociació de mesures de recuperació del poder adquisitiu.

Carrera professional de Justícia:

- Proposició de Llei per a reforma LOPJ en Corts Generals
- Programa d'actuació que reconega la trajectòria i actuació professional

Establiment d'un sistema de registre públic de delegats i delegades de prevenció per a tots els sectors de la Generalitat Valenciana.

Protocol de comunicació i investigació d'accidents de treball i malalties professionals. (Revisió)

Revisió del Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en el sector d'Educació

Procediment per a l'avaluació de Riscos Laborals (Revisió)

Quart trimestre 2016

Criteris generals de l'oferta d'ocupació pública d'Educació per a 2017

Abans de finalitzar 2016

Proposta de reforma de la Llei d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV)



Publicació del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del Sector de Sanitat

Primer trimestre 2017

Ofertes d'ocupació pública: d'Educació, Administració de la Generalitat, Administració de Justícia i Sanitat

Primer semestre 2017

Tancar acords en Educació, Administració de la Generalitat i Administració de Justícia sobre:

- Protocols contra l'acaçament sexual i l'acaçament per raó de gènere, d'orientació sexual i identitat de gènere, i
- Protocols d'actuació contra la violència masclista

(després de l'aprovació nova LFPV) de Equiparació drets de conciliació i nous usos del temps (permisos, llicències i vacances). Modificació del Decret 175/2006 (Funció Pública)

Mobilitat entre els sectors de la Generalitat

Instrucció operativa per a la resolució de problemes preventius i correctius en els centres de treball. (Revisió)

Procediment d'actuacions davant d'exposicions accidentals a agents biològics de transmissió sanguínia (VIH, VHC i VHB).

Procediment d'avaluació de riscos psico-socials.

Revisió del Procediment d'elaboració i implantació de mesures d'emergència i plans d'autoprotecció en centres de treball.

Negociació del Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en el sector d'Educació

Segon semestre 2017

Criteris generals de les ofertes d'ocupació pública de 2018 i 2019 dels sectors d'Educació, Administració de la Generalitat, Administració de Justícia i Sanitat.

Elaboració del Procediment d'elaboració i implantació de mesures d'emergència i plans d'autoprotecció en centres de treball.

Elaboració del Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en el sector d'Educació

2017

Crear un Fons Compensatori Extraordinari. La Mesa General de Negociació i negociarà la seua aplicació, el desglossament per anualitats i la seua efectivitat.

Acord del Consell sobre la regulació del personal Directiu Públic Professional

Decret de desenvolupament d'un sistema de solució extrajudicial de conflictes.

Desenvolupar Unitats d'Igualtat i crear llocs de treball de tècnic o tècnica en Igual-



tat

Pla Pilot estudi permisos iguals i intransferibles per naixement, acolliment i adopció

Decrets del Consell sobre codis de Bones Pràctiques en cadascun dels sectors de l'Administració al servei de la Generalitat.

Equiparació drets de conciliació i nous usos del temps (permisos, llicències i vacances):

- Decret 7/2008 (Educació)
- Decret 137/2003 (Sanitat)

Revisió dels crèdits horaris sindicals en Prevenció de Riscos Laborals i creació de protocols d'actuació en cada sector per a facilitar l'actuació dels delegats i delegades de Prevenció.

Racionalització dels Comitès de Seguretat i Salut

Quart trimestre 2017

Criteris generals de l'oferta d'ocupació pública d'Educació per a 2018

Primer trimestre 2018

Ofertes d'ocupació pública: d'Educació, Administració de la Generalitat, Administració de Justícia i Sanitat

Primer semestre 2018

Protocol d'actuacions davant d'agressions al personal empleat públic

Procediment de comunicació de la informació de riscos per lloc de treball.

Quart trimestre 2018

Criteris generals de l'oferta d'ocupació pública d'Educació per a 2019

Primer trimestre 2019

Ofertes d'ocupació pública: d'Educació, Administració de la Generalitat, Administració de Justícia i Sanitat

Sense data

Comissions sobre la reversió de serveis públics externalitzats

Seguiment periòdic

Procediment de Coordinació d'Activitats Empresarials

Procediment per a l'elaboració, revisió i aprovació dels procediments de Riscos Laborals

Control periòdic del sistema de prevenció