

PROPOSTA D'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 serà 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.

Tanmateix, un clima de diàleg social només es pot aconseguir quan hi ha un consens compartit sobre 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.

II

La darrera legislatura ha estat 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.

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.

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.

La negociació de les normes que fixen els criteris generals de les ofertes de empleo público 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 modificar els processos selectius d'accés, per tal que aquests incorporen mesures de disminució de la taxa de temporalitat. També, que cal fer-ho amb urgència, donat el poc temps que resta per a la publicació de les ofertes d'ocupació pública de 2016, que han de ser publicades en el primer trimestre.

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 d'eixes clàusules 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.

IV

La Llei 10/2010, de 12 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV) 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 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 impedit 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 permés 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'afeg 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 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 s'ha aprovat el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes, per Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública de 31 de març de 2010. El Pla 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.

VII

La normativa estatal i valenciana en matèria de conciliació de la vida personal i laboral 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 mesures generals i sectorials, respectivament, 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 constitueix 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 no més 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.

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 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 funcionari.

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.

Per tot això, reunides a València, a _____ de _____ 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 (CSIF) i Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad (FSES), arriben al següent

ACORD

Primer. Objecte



Aquest acord té com a objecte fixar els assumptes i matèries principals sobre els quals les parts es comprometen a negociar al llarg de la IX Legislatura (2015-2019), 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 al servei de l'Administració de la Generalitat, 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.

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 de l'Administració de la Generalitat, de l'Administració de Justícia, de l'Ensenyament Públic no Universitari gestionat per la conselleria competent en matèria d'Educació, i de l'Administració Sanitària gestionada per la conselleria competent en matèria de Sanitat, en els quals presta serveis el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

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, 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.

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 a 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 requereisca 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.

Cinquè. 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

La Generalitat es compromet a mantenir 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 que podran disminuir o desaparèixer.

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 cedides en concessió, concert o encomanda de gestió, 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.

En la mesura que siga necessari pel retard en la 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 durant els anys 2016, 2017, 2018 i 2019 ofertes d'ocupació pública en els diferents sectors. S'oferirà el major nombre de llocs de treball que permeti la normativa estatal bàsica vigent.



Atenent a raons d'eficàcia en la selecció del personal, la Generalitat podrà distribuir les places vacants en un cos, escala, especialitat, agrupació professional funcional o categoria professional entre les ofertes públiques anuals esmentades.

2. Les ofertes d'ocupació pública anuals per a l'accés a cada sector es negociaran en les diferents meses sectorials. També negociaran les normes que fixen els criteris generals per a l'accés a cada sector de la Generalitat. 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.

3. Els criteris generals de les ofertes d'ocupació pública hauran de contemplar mesures de disminució de la taxa de temporalitat.

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 pressuposts.

C. Reforma i desenvolupament de la Llei 10/2010

1. 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.

2. Així mateix, hi ha diverses matèries regulades per la LOGFPV que cal desenvolupar per a què les previsions que hi conté siguen efectives. La Generalitat proposarà les normes reglamentàries següents, per a la seua negociació en els àmbits corresponents:

a) Acord del Consell sobre la regulació del personal Directiu Públic Professional.

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

D. Recuperació del poder adquisitiu del personal empleat públic de la Generalitat

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, de forma gradual i atenent a la disponibilitat pressupostària de la Hisenda de la Generalitat, del pagament del 100% de les retribucions en la situació d'Incapacitat Temporal (IT).

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. Sent conscients les parts que algun d'aquests compromisos podria ser impossible de complir si no canvia la legislació estatal en aquesta matèria o, almenys, deixa de tenir el caràcter de bàsica, la Generalitat també adquireix el compromís d'instar el Govern de l'Estat a què elimine les restriccions legals per a la negociació de les matèries esmentades.

E. Plans d'igualtat



1. La Generalitat, a través de les conselleries competents en matèria de Justícia, Ensenyament i Sanitat, respectivament, elaborarà i presentarà a cada mesa sectorial un esborrany de pla d'igualtat durant el primer semestre de 2016.

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.

Les diferents meses sectorials negociaran i aprovaran durant 2016 els plans d'igualtat respectius.

2. Igualment, la Generalitat es compromet a elaborar, negociar en les meses sectorials corresponents, aprovar, publicar i posar en marxa protocols d'actuació front a 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.

3. Les parts consideren molt important la formació en matèria d'igualtat del personal públic, per això convenen en impulsar les accions formatives en aquesta matèria en tots els sectors, de la forma prevista en l'apartat I d'aquest punt de l'Acord.

F. Conciliació de la vida personal i laboral

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

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

- 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.

G. Violència de gènere sobre les dones

1. 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 les administracions locals valencianes que permeta 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, tindran dret al trasllat a un lloc de treball de cossos, escales, agrupacions professionals funcionàries o categories professionals amb funcions similars del mateix grup o subgrup d'una altra de les administracions signants.

En la mesura de les disponibilitats, aquests llocs de treball seran d'anàlogues característiques, i estaran situades 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 front a la violència masclista al si de les diferents administracions al servei de la Generalitat.

2. La Generalitat, dintre del seu àmbit competencial, aprovarà totes les mesures legals i reglamentàries que calguen, per tal de fer efectiva la implantació de les mesures per combatre la violència de gènere a les quals es refereix l'apartat anterior, tant pel que fa els seus efectes, com respecte a la prevenció i l'educació.

H. Acció sindical

Negociació i aprovació d'un Acord de les Meses Generals de Negociació I i II, que regule els permisos sindicals per a la negociació col·lectiva en l'àmbit dels quatre sectors i que delegue en les Meses Sectorials la negociació o la revisió dels Pactes d'Acció Sindical.

I. Formació

L'objectiu del redisseny de les iniciatives formatives dirigides al personal empleat públic al servei de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic instrumental ha de ser facilitar els mitjans adequats per al desenvolupament de les competències professionals adaptades a les demandes del present i del futur. Per això, cal dur endavant una revisió a fons i un redisseny dels mètodes, protocols i processos operatius que conformen l'actual sistema formatiu.

En aquest sentit, cal subratllar la necessitat d'articular les estratègies formatives del funcionariat 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.

També es fomentarà la participació directa del personal empleat públic en l'elaboració del Pla de Formació de les escoles de formació.

J. Prevenció de riscos laborals

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

a) Revisió i nova negociació 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, per tal de revisar l'estructura dels comitès de Seguretat i Salut laboral.

b) Revisió i renegociació, si escau, 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 d'actuació per al perfeccionament del sistema d'informació sobre accidents de treball.
- Protocol d'actuació de l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals per a la resolució de problemes preventius en l'àmbit laboral de l'Administració de la Generalitat.
- Protocol de Coordinació d'activitats empresarials en els centres de treball dels sectors d'Administració de la Generalitat i de Justícia.



c) Negociació i aprovació, si escau, dels protocols que tot seguit s'hi relacionen:

- Protocol d'actuació de l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals en la identificació, avaluació i control de riscos laborals.
- Protocol d'actuació de l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals en l'elaboració de les mesures d'emergència.
- Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en l'Administració de Justícia, l'Administració educativa i l'Administració sanitària.

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 puga 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.

Sisé. Període de vigència

1. La vigència d'aquest Acord serà la de la IX Legislatura de les Corts Valencianes, sense perjuí 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.

Seté. Denúncia

1. Les organitzacions sindicals signants es comprometen a esgotar les vies de negociació i interlocució amb l'Administració abans d'adoptar mesures de conflicte o mobilitzacions, durant el període de vigència de l'Acord i referit a les matèries que s'hi defineixen.

2. 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.



3. 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.

4. 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, amb la mateixa representativitat que la Mesa General de Negociació I.

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, _____ de 2016

Per la Generalitat,

Gabriela Bravo Sanestanislaio

Presidenta de la Mesa General de Negociació I

Per les Organitzacions Sindicals,

Per UGT,

Per INTERSINDICAL,

Per CCOO,

Signat: _____

Signat: _____

Signat: _____

Per CSIF,

Per FSES,

Signat: _____

Signat: _____