

## **PROPUESTA DE ACUERDO DE LEGISLATURA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA GENERALITAT (MGN I)**

### **PREÁMBULO**

#### **I**

Las partes infrascritas, conscientes de la necesidad de la planificación de la política de personal, y del diálogo entre la representación del personal y el Consell, convienen en que un clima sereno favorece tanto la mejora de las condiciones de trabajo del personal público como la necesaria transformación de la Administración de la Generalitat en una administración profesional, con una mayor eficacia y eficiencia, así cuanto más próxima a la ciudadanía.

Sin embargo, un clima de diálogo social solo se puede conseguir cuando hay un consenso compartido sobre la diagnosis de la situación, sobre los hitos a conseguir, la metodología para conseguirlos y el calendario general para alcanzarlos. Este Acuerdo quiere ser la herramienta que fije todas estas cuestiones para la IX Legislatura de la Generalitat.

Siendo conscientes que este Acuerdo es la condición necesaria, pero no suficiente, para conseguir un trabajo que de frutos y donde todas las partes se encuentren reconocidas, las partes acuerdan trabajar sobre las materias que acto seguido se relacionan.

#### **II**

La última legislatura ha sido una época en que las plantillas públicas han visto reducidos sus efectivos de forma muy significativa. El número de personas que trabajan en la Administración se ha reducido, tanto como consecuencia de medidas directamente dirigidas a la reducción de los puestos de trabajo, como la amortización de puestos de trabajo sin posterior creación de nuevos puestos, como de medidas que indirectamente han provocado el mismo efecto, como el aumento de las ratios en los centros docentes.

Además, ha habido un largo período de tiempo durante el que se han prohibido o limitado radicalmente las ofertas de empleo. Eso ha provocado un envejecimiento de las plantillas que supone un problema de planificación de el empleo público, por lo que en los próximos años llegará a la edad de jubilación personal empleado público, en un número tal que podría peligrar la propia prestación del servicio público si no se pone remedio desde ahora mismo.

#### **III**

La tasa de temporalidad en la Administración de la Generalitat y los sectores de la Administración de Justicia, de Educación y de Sanidad ha alcanzado en los últimos años unos niveles por encima de lo deseable, tanto para la administración, como para el empleo público. No se han ofrecido ni convocado las plazas necesarias para reponer el personal de carácter fijo que dejaba, por diferentes razones, de prestar servicio. La razón principal de esta falta de oferta de empleo público ha sido que las diferentes leyes de presupuesto del Estado han imposibilitado la publicación de ofertas, o bien las han limitado a un porcentaje de la tasa de reposición de efectivos y no en todos los ámbitos de actividad de las administraciones.



Este tipo de medidas han supuesto una limitación injustificada del autogobierno de la Comunidad Valenciana, al impedir el diseño de la estructura organizativa que mejor se ajuste a las dimensiones y características de la Generalitat, y que permita una adecuada prestación de servicios a la ciudadanía valenciana.

En los diferentes ámbitos sectoriales de la Generalitat, el porcentaje de temporalidad ha escalado hasta niveles inaceptables que podrían llegar a comprometer la calidad del servicio público.

Las partes convienen que para paliar esta situación son necesarias ofertas de empleo público numerosas en los diferentes sectores y, por lo menos, durante todos los años de la IX Legislatura. Con esta finalidad y objetivo, anualmente las diferentes mesas sectoriales deberán negociar las ofertas de empleo público correspondientes.

La negociación de las normas que fijan los criterios generales de las ofertas de empleo público es una de las materias recogidas en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Las partes convienen que resulta necesario modificar los procesos selectivos de acceso, para que estos incorporen medidas de disminución de la tasa de temporalidad. También, que hay que hacerlo con urgencia, dado el poco tiempo que resta para la publicación de las ofertas de empleo público de 2016, que deben ser publicadas en el primer trimestre.

Sin embargo, no será posible llevar a cabo estas previsiones mientras estén en vigor las cláusulas restrictivas en materia de número de plazas susceptibles de ser convocadas en oferta de empleo público por las Administraciones Públicas. Hay que, por tanto, instar delante de las Cortes Generales y el Gobierno del Estado la desaparición de esas cláusulas en futuras leyes de presupuestos y la modificación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016, tanto por sus efectos claramente nocivos para el empleo público de la Generalitat, como por la injustificada limitación del autogobierno que suponen.

#### IV

La Ley 10/2010, de 12 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV) ha sufrido cambios introducidos por hasta ocho normas con rango de ley, a pesar de que su existencia tiene solo cinco años. Los cambios tienen varios orígenes, como las modificaciones de ida y vuelta introducidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como las leyes de acompañamiento a los presupuestos de la Generalitat, práctica esta última que el actual Consell rechaza.

A pesar de que el modelo de la ley de la función pública fue pactado con una mayoría sindical, no es menos cierto que los gobiernos posteriores olvidaron ese acuerdo y fueron modelando la función pública según criterios no consensuados.

Por todo lo anterior, las partes convienen que la ley que regula la Función Pública necesita una revisión profunda, que propicie una Administración de la Generalitat más profesional y eficiente, revisión que se proponen realizar en 2016.

#### V

La Generalitat reconoce el esfuerzo realizado por el personal empleado público a su servicio durante los últimos años, en que ha sufrido retrocesos en sus condiciones laborales y retributivas. El personal empleado público ha contribuido, por tanto, a los ahorros presupuestarios de las administraciones públicas, y se ha convertido en uno de los principales contribuyentes del pago de una crisis de la que no era responsable.

La legislación estatal, dictada con carácter básico, ha restringido las competencias autonómicas hasta el punto que ha obligado a la Generalitat -como a otras administraciones- a aplicar recortes salariales con independencia de la voluntad política del Consell. Esta situación no ha variado después de las



elecciones autonómicas de mayo de 2015. El Gobierno del Estado ha continuado impidiendo llevar a cabo políticas retributivas, de condiciones de trabajo y de planificación del empleo público, diferentes de las que él mismo dicta.

Buena muestra de eso ha sido el Real Decreto Ley 10/2015, por el que se ha devuelto una parte de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, así como los días adicionales por antigüedad en concepto de vacaciones y de permiso por asuntos particulares: solo se ha permitido la recuperación en los términos que se detallaban en el real decreto, sin margen a la autonomía para la negociación de fórmulas alternativas.

En consecuencia, y mientras no se modifique la normativa estatal, el margen de negociación de la Generalitat en materia retributiva, de condiciones de trabajo y de derechos laborales de su personal, es escaso.

A todo lo anterior se añade que el actual sistema de financiación de la Comunidad Autónoma Valenciana es claramente discriminatorio para la ciudadanía valenciana respecto de las otras comunidades del Estado. La actual situación presupuestaria y financiera de la Generalitat es debida, en su mayor parte, a esta discriminación crónica e histórica.

No obstante, las partes convienen en que hay que hacer los esfuerzos que sean necesarios para que, sin perder de vista las circunstancias anteriores, el personal al servicio de la Generalitat pueda recuperar poder adquisitivo durante esta legislatura.

## VI

La Generalitat ha sido poco diligente hasta el momento en el cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el mencionado RDL 5/2015, TREBEP, y la Ley 10/2010, LOGFPV. Solo en el ámbito de la Administración de la Generalitat se ha aprobado el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, por Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública de 31 de marzo de 2010. El Plan perdió vigencia en marzo de 2013, por lo que se inició la negociación del II Plan, pero no recibió el impulso político conveniente y no se ha finalizado su negociación.

En la resto de sectores no se ha pactado ni aprobado ningún plan de igualdad, asignatura pendiente que las partes convienen en no prolongar más allá de 2016.

## VII

La normativa estatal y valenciana en materia de conciliación de la vida personal y laboral ha experimentado avances significativos en las últimas décadas, avances que han sufrido serios paros por las normas estatales que han recortado derechos consolidados en materia de condiciones de trabajo del personal empleado público.

La Generalitat fue pionera en la ampliación del permiso de paternidad por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo o una hija, mientras que la normativa estatal, sobre el papel más ambiciosa, se ha quedado en un eterno estado transitorio.

Asimismo, el TREBEP prevé en la disposición adicional decimosexta que cada Administración pública podrá establecer un permiso retribuido a las funcionarias en estado de gestación, a partir del primer día de la semana 37 de embarazo y hasta la fecha del parto.

Las partes convienen al estudiar y negociar varias medidas en esta materia a través de las diferentes mesas generales y sectoriales, respectivamente, para ampliar derechos en cuanto a permisos de paternidad, para favorecer la corresponsabilidad, así como ampliar la jornada especial de verano y vacaciones escolares, para facilitar la conciliación.



## VIII

Las partes se muestran convencidas de que hay que profundizar en la lucha contra las diferentes violencias machistas, proceso lento y largo, pero que debe ser constante y debe alcanzar múltiples aspectos normativos y de actuación de los poderes públicos. Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en la Constitución Española.

Por ello, en el marco de la respuesta global necesaria a la violencia que se ejerce sobre las mujeres deben adoptarse una serie de medidas que contribuyan a hacer más efectiva su protección y que les permita compatibilizar su vida profesional con la especial problemática personal en la que se encuentran.

Este Acuerdo recoge algunas medidas –en especial protocolos de actuación ante varias situaciones no deseadas- para continuar avanzando hacia una sociedad libre de violencias machistas.

## IX

La acción sindical, en el ámbito general de la Generalitat, disfrutó de un período extenso de 20 años, con un acuerdo que repartía diversos permisos sindicales a tiempo completo para la negociación, dotando de un equipo estable a los sindicatos presentes en las mesas de negociación. Asimismo, se completaba con el reparto de un número de permisos según el resultado de las elecciones a órganos de representación del personal empleado público.

La aprobación de el EBEP y de la LOGFPV deberían haber motivado la negociación y aprobación de una reglamentación sobre la negociación, la acción sindical a los diferentes ámbitos y los permisos sindicales. Esta negociación, que solo se ha llevado a cabo parcialmente, fue dificultada por las medidas del anterior Consell, que han sido revocadas solo en parte, así como por la normativa legal emanada del Gobierno del Estado. Hay que reanudar, por tanto, también en este punto el diálogo social y ordenar estos aspectos.

## X

Las partes reconocen el papel estratégico de la política de formación a la hora de garantizar a la ciudadanía que su personal servidor público es capaz de asumir con éxito los nuevos retos derivados de la transparencia en su actividad, así como de la participación y la rendición de cuentas en un entorno social y tecnológico caracterizado por una Administración abierta a la ciudadanía.

La formación del personal empleado público debe ser entendida de manera distinta, con el diseño de un nuevo modelo que no solo haga posible la difusión pasiva de conocimientos, sino que se centre en el aprendizaje activo y aproveche más el talento interno, mejore las competencias del personal empleado público, posibilite sus oportunidades de carrera y promoción y, por tanto, facilite la motivación de éste con su trabajo.

Para materializar esta apuesta es necesaria una nueva política de formación concebida como elemento de transformación de la administración autonómica, alineando la política de formación con las necesidades del servicio, proveyendo conocimiento experto y atento a los debates y orientaciones que provienen de la sociedad.



## XI

El conjunto de actuaciones de los poderes públicos deben estar dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y a elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras.

Sin embargo, la Generalitat no ha dotado a los servicios de prevención de los medios personales necesarios, a pesar de los acuerdos a que se ha llegado en varias ocasiones.

En consecuencia, las partes convienen la necesidad de renegociar el Decreto 123/2001, del Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, para revisar la estructura de los comités de Seguridad y Salud laboral y revisar y extender a toda la Generalitat los protocolos sobre acoso moral en el trabajo, sobre el sistema de información sobre accidentes de trabajo, sobre resolución de problemas preventivos en el ámbito laboral, sobre la coordinación de actividades empresariales en los centros de trabajo, sobre la identificación, evaluación y control de riesgos laborales, y sobre la elaboración de las medidas de emergencia.

## XII

La Constitución Española dispone que la legislación básica de la Seguridad Social es una competencia exclusiva del Estado. Por ello, el TREBEP remite, en materia de jubilación, a la regulación de los sistemas de Seguridad Social que sean de aplicación a cada persona funcionaria. La jubilación parcial del personal empleado público sujeto, tanto al Régimen General de la Seguridad Social, que es el más extendido actualmente -y que lo será más en el futuro-, como al régimen de Clases Pasivas, está prohibida al regularse la incompatibilidad absoluta de la percepción de la pensión de jubilación y el ejercicio de un puesto de trabajo en el sector público.

Por tanto, sin un cambio normativo en la normativa básica estatal que permita esta jubilación que ya goza el resto de trabajadoras y trabajadores, no será posible su aplicación al personal funcionario.

## XIII

El personal empleado público perteneciente a cada uno de los cuatro sectores de la Generalitat –Educación, Administración de la Generalitat, Administración de Justicia y Sanidad- tienen regímenes jurídicos diferentes, con normativa estatal en algunos casos y con normativa básica estatal y desarrollo autonómico en otros. Este hecho, así como la inercia administrativa, ha conducido a que la movilidad del personal de la Generalitat de un sector a otro sea mínima.

Aún siendo conscientes de las limitaciones de carácter normativo, las partes convienen estudiar y proponer soluciones para hacer posible una función pública valenciana más permeable entre los diferentes sectores, para permitir aprovechar mejor el capital humano y las experiencias diversas entre todas ellas, siempre con el objetivo de conseguir un mejor servicio público.

Por todo ello, reunidas en Valencia, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016 las representaciones de la Generalitat y de las organizaciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral (Mesa General de Negociación I o MGN I), Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), Intersindical Valenciana (INTERSINDICAL), Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad (FSES), llegan al siguiente



## ACUERDO

### Primero. Objeto

Este acuerdo tiene como objeto fijar los asuntos y materias principales sobre los que las partes se comprometen a negociar a lo largo de la IX Legislatura (2015-2019), en los ámbitos de negociación que se determinan en el punto siguiente.

### Segundo. Ámbito del Acuerdo

#### 1. Ámbito personal.

Este Acuerdo es de aplicación a todo el personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Generalitat cuyas condiciones de trabajo se acuerdan con su representación sindical en la Mesa General de Negociación I.

Los pactos o acuerdos a que se llegue como consecuencia del desarrollo de este Acuerdo serán de aplicación, respectivamente:

- a) Al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Generalitat, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la MGN I.
- b) Al personal funcionario y estatutario al servicio de la Generalitat, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la MGN II.
- c) Al personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalitat, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la Mesa Sectorial de la Función Pública.
- d) Al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Justicia.
- e) Al personal funcionario docente no universitario al servicio de la conselleria competente en materia de Enseñanza, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Educación.
- f) Al personal funcionario de gestión sanitaria y estatutario al servicio de la conselleria competente en materia de Sanidad, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad.

#### 2. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo se refiere a las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme al artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### 3. Ámbito territorial.

Está referido a todos y cada uno de los centros y unidades de la Administración de la Generalitat, de la Administración de Justicia, de la Enseñanza Pública no Universitaria gestionada por la conselleria competente en materia de Educación, y de la Administración Sanitaria gestionada por la conselleria competente en materia de Sanidad, en los que preste servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

### Tercero. Negociación

1. En el ámbito general, entendiéndose por éste el que afecta por igual a personal de los diferentes sectores de la Generalitat, tanto la Mesa General de Negociación del personal Funcionario, Estatutario y



Laboral (MGN I) de la Generalitat, como la Mesa General de Negociación del personal Funcionario y Estatutario (MGN II) de la Generalitat, negociarán aquellas materias contenidas en el presente Acuerdo que les sean atribuibles, según la legislación vigente.

2. En los diferentes ámbitos sectoriales al servicio de la Generalitat, las mesas sectoriales de la Función Pública, de la Administración de Justicia, de Educación y de Sanidad, negociarán el desarrollo y la aplicación, en su caso, de los acuerdos contenidos en el presente documento, en todo lo que sea propio de su ámbito, respetando los términos de este Acuerdo.

3. Las partes se comprometen a negociar de buena fe el desarrollo de las diferentes materias recogidas en este Acuerdo.

#### **Cuarto. Desarrollo normativo de las medidas contenidas en este acuerdo**

Las medidas contenidas en este Acuerdo, o en los pactos o acuerdos que se deriven, cuando estos sean ratificados por el Consell, y afecten a temas que puedan ser decididos de forma definitiva por el Consell, serán directamente aplicables al personal incluido en su ámbito de aplicación sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

En su caso, aquellas medidas que traten sobre materias cuya la regulación tenga reserva de ley no tendrán eficacia directa hasta la entrada en vigor de la disposición legislativa correspondiente.

#### **Quinto. Medidas en relación con las condiciones de trabajo del personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo**

##### **A. Planificación del Empleo Público**

La Generalitat se compromete a mantener el número de puestos de trabajos de las plantillas de los diferentes sectores de que dependen, para asegurar la prestación de los servicios públicos. Este compromiso debe entenderse de forma global por sectores, ya que una mejor prestación del servicio público podrá aconsejar reorganizaciones de las plantillas de centros de trabajo concretos que podrán disminuir o desaparecer.

Igualmente, la Generalitat se compromete a incorporar nuevo personal y, en consecuencia, aumentar las plantillas públicas, en aquellos casos en que se asuman funciones anteriormente cedidas en concesión, concierto o encomienda de gestión, cuando deban ser ejercidas por la Generalitat y tengan carácter estructural. Este compromiso estará sujeto a limitaciones por causas legales y presupuestarias, y en ningún caso supondrá incremento del gasto real en el Presupuesto de la Generalitat, de manera que el incremento de Capítulo I deberá ser compensado por una merma equivalente en otros capítulos de gasto.

En la medida en que sea necesario por el retraso en la incorporación de personal fijo de nuevo ingreso, la Generalitat se compromete, dentro de los límites de la legislación estatal básica, a mantener cubiertos con personal interino o temporal los puestos de trabajo incorporados a las relaciones de puestos de trabajo.



## **B. Ofertas de Empleo Público**

1. La Generalitat propondrá, negociará y publicará durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019 ofertas de empleo público en los diferentes sectores. Se ofrecerá el mayor número de puestos de trabajo a que permita la normativa estatal básica vigente.

Atendiendo a razones de eficacia en la selección del personal, la Generalitat podrá distribuir las plazas vacantes en un cuerpo, escala, especialidad, agrupación profesional funcional o categoría profesional entre las ofertas públicas anuales mencionadas.

2. Las ofertas de empleo público anuales para el acceso a cada sector se negociarán en las diferentes mesas sectoriales. También se negociarán las normas que fijan los criterios generales para el acceso a cada sector de la Generalitat. Estas negociaciones tendrán carácter preferente y los acuerdos resultantes se aplicarán en las ofertas de 2016 y 2017. Los acuerdos sectoriales podrán ser revisados en 2017 para su aplicación a las ofertas de 2018 y 2019, a petición de la representación de la Generalitat o de un tercio de la representación sindical en el ámbito respectivo.

3. Los criterios generales de las ofertas de empleo público deberán contemplar medidas de disminución de la tasa de temporalidad.

4. El Consell instará al Gobierno del Estado para que este proponga en las Cortes Generales la modificación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016, en el sentido de eliminar las cláusulas restrictivas en materia de número de plazas susceptibles de ser convocadas en oferta de empleo público por las Administraciones Públicas (porcentajes sobre la tasa de reposición de efectivos). Igualmente, se compromete a defender ante las Cortes Generales y el Gobierno del Estado la desaparición de esas cláusulas en futuras leyes de presupuestos.

## **C. Reforma y desarrollo de la Ley 10/2010**

1. La Generalitat se compromete a presentar, en el marco de la Mesa General de Negociación I, una propuesta de reforma de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV), durante 2016, para su negociación.

2. Asimismo, hay varias materias reguladas por la LOGFPV que hay que desarrollar para que las previsiones que contiene sean efectivas. La Generalitat propondrá las normas reglamentarias siguientes, para su negociación en los ámbitos correspondientes:

a) Acuerdo del Consell sobre la regulación del personal Directivo Público Profesional.

b) Decretos del Consell sobre código de Buenas Prácticas en cada uno de los sectores de la Administración al servicio de la Generalitat.

## **D. Recuperación del poder adquisitivo del personal empleado público de la Generalitat**

La Generalitat adoptará las medidas oportunas de carácter legislativo, reglamentario, presupuestario y organizativo necesarias para propiciar la recuperación del poder adquisitivo, para compensar la pérdida general de éste por parte del personal empleado público de la Generalitat, y en concreto, a:

1. Negociar la recuperación, de forma gradual y atendiendo a la disponibilidad presupuestaria de la Hacienda de la Generalitat, del pago del 100% de las retribuciones en la situación de Incapacidad Temporal (IT).

2. Crear un Fondo Compensatorio Extraordinario. La Mesa General de Negociación I negociará su aplicación, el desglose por anualidades y su efectividad.



3. Siendo conscientes las partes de que alguno de estos compromisos podría ser imposible de cumplir si no cambia la legislación estatal en esta materia o, por lo menos, deja de tener el carácter de básica, la Generalitat también adquiere el compromiso de instar al Gobierno del Estado a que elimine las restricciones legales para la negociación de las materias mencionadas.

#### **E. Planes de igualdad**

1. La Generalitat, a través de las consellerias competentes en materia de Justicia, Enseñanza y Sanidad, respectivamente, elaborará y presentará a cada mesa sectorial un borrador de plan de igualdad durante el primer semestre de 2016.

En el caso de la Mesa Sectorial de la Función Pública, se reanudarán los trabajos de negociación del II Plan de Igualdad en ese mismo plazo.

Las diferentes mesas sectoriales negociarán y aprobarán durante 2016 los planes de igualdad respectivos.

2. Igualmente, la Generalitat se compromete a elaborar, negociar en las mesas sectoriales correspondientes, aprobar, publicar y poner en marcha protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de género, de orientación sexual e identidad de género en el seno de las diferentes administraciones al servicio de la Generalitat.

3. Las partes consideran muy importante la formación en materia de igualdad del personal público, por eso convienen en impulsar las acciones formativas en esta materia en todos los sectores, de la forma prevista en el apartado I de este punto del Acuerdo.

#### **F. Conciliación de la vida personal y laboral**

Con el objetivo de profundizar en la conciliación entre el compromiso laboral, las responsabilidades familiares y la vida personal, se acuerdan las siguientes medidas:

-Ampliar en seis semanas la duración del permiso de paternidad por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo o una hija.

-Conforme a lo previsto en la disposición adicional decimosexta del TREBEP, y previa la modificación de la LOGFPV, establecer un permiso retribuido, a partir del primer día de la semana 37 de embarazo y hasta la fecha del parto, a disfrutar por las funcionarias en estado de gestación. Caso de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

#### **G. Violencia de género sobre las mujeres**

1. Para colaborar en combatir los efectos de la violencia de género sobre las mujeres se acuerda la implantación de las siguientes medidas:

a) Desde el Consell de la Generalitat se impulsará un convenio con las administraciones locales valencianas que permita que las empleadas públicas de cualquier administración valenciana que estén obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaban sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a un puesto de trabajo de cuerpos, escalas, agrupaciones profesionales funcionariales o categorías profesionales con funciones similares del mismo grupo o subgrupo de otra de las administraciones firmantes.



En la medida de las disponibilidades, estos puestos de trabajo serán de análogas características, y estarán situadas en una unidad administrativa distinta o en otra localidad.

El convenio preverá que los puestos de trabajo así ocupados no serán objeto de convocatoria pública mientras permanezcan las circunstancias que han dado lugar a ese traslado.

b) De la misma manera, el Consell de la Generalitat impulsará un convenio de Conferencia Sectorial con características similares a las descritas en el punto anterior, por hacer posible la movilidad interadministrativa por motivos de protección frente a la violencia machista entre las administraciones valencianas, la Administración General del Estado y el resto de administraciones autonómicas y locales del Estado español.

c) En el marco de las negociaciones sobre la redacción, aprobación y publicación de los planes de Igualdad previstos en el punto F de este Acuerdo, y con independencia de su contenido, la Generalitat se compromete a elaborar, negociar en las mesas sectoriales correspondientes, aprobar, publicar y poner en marcha protocolos de actuación frente a la violencia machista en el seno de las diferentes administraciones al servicio de la Generalitat.

2. La Generalitat, dentro de su ámbito competencial, aprobará todas las medidas legales y reglamentarias necesarias para hacer efectiva la implantación de las medidas para combatir la violencia de género a las que se refiere el apartado anterior, tanto por lo que respecta a sus efectos, como con respecto a la prevención y la educación.

## **H. Acción sindical**

Negociación y aprobación de un Acuerdo de las Mesas Generales de Negociación I y II, que regule los permisos sindicales para la negociación colectiva en el ámbito de los cuatro sectores y que delegue en las Mesas Sectoriales la negociación o la revisión de los Pactos de Acción Sindical.

## **I. Formación**

El objetivo del rediseño de las iniciativas formativas dirigidas al personal empleado público al servicio de la Administración de la Generalitat y su sector público instrumental debe ser facilitar los medios adecuados para el desarrollo de las competencias profesionales adaptadas a las demandas del presente y del futuro. Por ello, hay que llevar adelante una revisión a fondo y un rediseño de los métodos, protocolos y procesos operativos que conforman el actual sistema formativo.

En este sentido, hay que subrayar la necesidad de articular las estrategias formativas del funcionario hacia las necesidades reales vinculadas directamente a sus respectivas áreas y responsabilidades de gestión. En concreto, a aquellas competencias que el personal empleado público debe desarrollar en el marco de las pertinentes funciones en una Administración Pública moderna, ágil y eficiente orientada hacia la ciudadanía.

También se fomentará la participación directa del personal empleado público en la elaboración del Plan de Formación de las escuelas de formación.

## **J. Prevención de riesgos laborales**

En materia de prevención de riesgos laborales se acuerda la adopción de las siguientes medidas:



a) Revisión y nueva negociación del Decreto 123/2001, del Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos, para revisar la estructura de los comités de Seguridad y Salud laboral.

b) Revisión y renegociación, en su caso, de los protocolos que acto seguido se relacionan. La Generalitat facilitará su conocimiento mediante su publicación en la sede electrónica de la conselleria competente en materia de Función Pública:

- Protocolo de actuación delante del acoso moral en el trabajo (mobbing) en la Administración de la Generalitat.
- Protocolo de actuación para el perfeccionamiento del sistema de información sobre accidentes de trabajo.
- Protocolo de actuación del Área de Prevención de Riesgos Laborales para la resolución de problemas preventivos en el ámbito laboral de la Administración de la Generalitat.
- Protocolo de Coordinación de actividades empresariales en los centros de trabajo de los sectores de Administración de la Generalitat y de Justicia.

c) Negociación y aprobación, en su caso, de los protocolos que acto seguido se relacionan:

- Protocolo de actuación del Área de Prevención de Riesgos Laborales en la identificación, evaluación y control de riesgos laborales.
- Protocolo de actuación del Área de Prevención de Riesgos Laborales en la elaboración de las medidas de emergencia.
- Protocolo de actuación ante el acoso moral en el trabajo (mobbing) en la Administración de Justicia, la Administración educativa y la Administración sanitaria.

## **K. Jubilación parcial**

La Generalitat instará a las Cortes Generales y al Gobierno del Estado a que se elimine la incompatibilidad legal, de forma sea cual sea el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable, el personal funcionario pueda acceder a la jubilación parcial.

## **L. Movilidad entre los sectores de la Generalitat**

La Generalitat se compromete a estudiar, negociar y, en su caso, adoptar acuerdos en las mesas de negociación correspondientes, así como proponer la modificación de las normas oportunas para posibilitar la movilidad del personal empleado público entre los diferentes sectores de la Generalitat – Educación, Administración de la Generalitat, Administración de Justicia y Sanidad-, dentro de los límites legales de los diferentes regímenes jurídicos del personal de cada uno de ellos.

## **Sexto. Período de vigencia**

1. La vigencia de este Acuerdo será la de la IX Legislatura de las Cortes Valencianas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.10 del TREBEP.

Dadas las características y el contenido del Acuerdo, no es prorrogable a su vencimiento. Todo ello, con independencia de la inclusión en las normas legales o reglamentarias que correspondan de las



medidas que contiene o se pactan o acuerdan en aplicación de éste. No obstante, su contenido podrá servir de base y fundamento para la firma de otro de nuevo cuando finalice.

2. Los pactos y acuerdos a que se llegue en desarrollo de este Acuerdo tendrán la vigencia que se determine en cada uno de los instrumentos. Cuando alguna de las medidas tenga efectos económicos directos o indirectos, el pacto o acuerdo hará constar expresamente la fecha exacta a partir de la que extenderá sus efectos, que será la del día siguiente al de su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana de la ratificación por el Consell del pacto o acuerdo, o bien una fecha posterior.

#### **Séptimo. Denuncia**

1. Las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a agotar las vías de negociación e interlocución con la Administración antes de adoptar medidas de conflicto o movilizaciones, durante el período de vigencia del Acuerdo y referido a las materias que se definen.

2. La Generalitat se compromete a facilitar la celebración de asambleas y reuniones del personal incluido en el ámbito de aplicación, tanto en el proceso de ratificación, en su caso, como durante el período de vigencia, cuando el propósito de las asambleas sea la actualización o la revisión de este Acuerdo y de los pactos o acuerdos que se derivan.

3. Este Acuerdo deberá entenderse con carácter global, y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes en caso de que se interprete que hay un incumplimiento reiterado de sus cláusulas.

4. La denuncia del Acuerdo se deberá realizar por escrito motivado que indique la causa de la denuncia, y deberá dirigirse a todas las partes firmantes, así como a todas las organizaciones presentes en la Mesa General de Negociación I en el momento de la denuncia.

#### **Octavo. Comisión Paritaria de Seguimiento del Acuerdo**

De conformidad con el artículo 38.5 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se constituirá una Comisión Paritaria, las funciones de la cual serán las de seguimiento del presente Acuerdo, con la misma representatividad que la Mesa General de Negociación I.

#### **Noveno. Publicidad del Acuerdo**

El presente Acuerdo, una vez ratificado por el Consell de la Generalitat, se remitirá a la oficina pública competente para su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

Valencia, \_\_\_\_\_ de 2016

Por la Generalitat,

Gabriela Bravo Sanestanislaio  
Presidenta de la Mesa General de Negociación I



Por las Organizaciones Sindicales,

Por UGT,

Por INTERSINDICAL,

Por CCOO,

Firmado: \_\_\_\_\_

Firmado: \_\_\_\_\_

Firmado: \_\_\_\_\_

Por CSIF,

Por FSES,

Firmado: \_\_\_\_\_

Firmado: \_\_\_\_\_