



**Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre
condiciones de trabajo para el periodo 2008-2011.**

CONSELLERIA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Valencia, 20 de febrero de 2008

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública sobre condiciones de trabajo para el periodo 2008-2011.

Reunidos en Valencia, a veinte de febrero de dos mil ocho, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Función Pública y al amparo de lo establecido en el artículo 33 y concordantes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las representaciones de la Administración del Consell de la Generalitat y de las organizaciones sindicales,

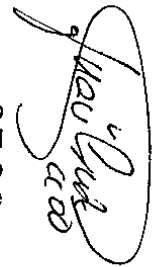
Manifiestan

La Comunitat Valenciana es una sociedad que en los últimos años ha conseguido alcanzar un nivel de desarrollo económico y social y de prosperidad homologable al del resto de países y regiones europeas. La aprobación de la reforma de su Estatuto de Autonomía comporta la asunción de nuevos retos y desafíos. La sociedad valenciana actual demanda de sus administraciones públicas nuevas actuaciones, una mayor implantación y presencia territorial, y nuevas exigencias a los poderes públicos, incrementando las actuaciones en sectores y áreas de actividad acorde con el grado de desarrollo competencial alcanzado.

El sentido último y finalidad que tienen las administraciones públicas, y entre ellas la Generalitat, es servir a los ciudadanos y velar por la defensa de los intereses generales. En la consecución de estos objetivos, la Generalitat y los representantes de los empleados públicos coinciden con este acuerdo en la importancia de contar con un modelo de Administración Pública eficaz, eficiente, moderna, implicada con los retos y ambiciones colectivas, y por tanto capaz de dar respuesta al dinamismo de la Comunitat Valenciana.

Conscientes de que los empleados públicos suponen el principal activo con que cuentan las organizaciones, la Administración Pública de la Generalitat debe velar por que exista una regulación normativa y un entorno laboral que aseguren, de forma efectiva, las mejores condiciones personales, familiares y profesionales para los mismos y que permitan la adecuada conciliación entre todas ellas sin que ninguna se resienta. En este sentido, se presentan como objetivos fundamentales tanto la consecución de un mayor grado de profesionalización de los empleados, como la incorporación de una serie de medidas sociales destinadas a dar respuestas rápidas y ágiles a los problemas personales con los que conviven éstos y que están presentes en la sociedad actual.

Asimismo, la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, exige jurídica y


STAN-IV
CSIF/CSIF

organizativamente, la adaptación y ajuste de la legislación de función pública valenciana a los requerimientos y previsiones de la norma estatal.

El presente Acuerdo, fruto del consenso y del diálogo social efectivo, pretende ser una apuesta decidida y comprometida al objeto de dar una respuesta rápida y adecuada a situaciones de necesidad que deben atenderse de manera inmediata. Deben destacarse por su importancia las medidas destinadas a combatir la violencia sobre las mujeres. Por otro lado también resulta imprescindible incorporar medidas dirigidas a la integración de las personas con discapacidades, que contribuirán sin duda a configurar una Administración Pública más próxima a la sociedad.

La actualización e impulso de la formación, con especial incidencia en la prevención de riesgos laborales, la implantación de la carrera profesional junto con procesos regulares de selección y provisión, permitirán contar con una función pública valenciana más eficaz, eficiente y profesional y con unos empleados públicos más comprometidos con esa organización y con los intereses generales.

A esta finalidad y propósitos debe responder el nuevo modelo de Función Pública Valenciana.

En consecuencia, fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la Administración y las organizaciones sindicales antes indicadas, y previa la emisión del informe favorable de la Dirección General de Presupuestos y Gastos se firma el presente

Acuerdo

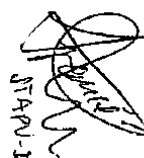
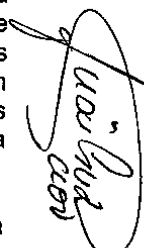
Primero. Ámbito del Acuerdo.

1. Ámbito personal.

El Acuerdo será aplicable al personal funcionario que presta servicios en la Administración del Consell cuyas condiciones de trabajo se acuerdan con sus representantes sindicales en la Mesa Sectorial de Función Pública y su gestión está asignada a la actual Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.

2. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo se refiere a las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme al artículo 38 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 en que presta servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

Segundo. Período de vigencia del Acuerdo.

La vigencia del Acuerdo es de cuatro años desde su aprobación por el Consell, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Dadas las características y el contenido del Acuerdo, y con independencia de la inclusión en las normas legales o reglamentarias que procedan de las medidas contenidas en el mismo, éste no es prorrogable a su vencimiento. No obstante lo anterior, su contenido podrá servir de base y fundamento para la firma de otro nuevo a su finalización.

Tercero. Desarrollo normativo de las medidas contenidas en este Acuerdo.

Las medidas contenidas en este Acuerdo que puedan ser decididas 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.

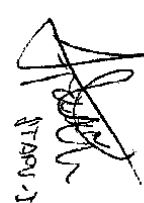
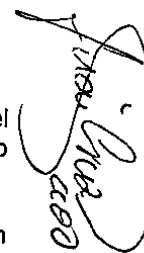
En su caso, aquellas medidas que traten sobre materias cuya regulación tenga reserva de ley carecerán de eficacia directa hasta la entrada en vigor de la disposición legislativa correspondiente.

Cuarto. Medidas en relación con las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Generalitat incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

I. Fondo Compensatorio Extraordinario.

La Generalitat es consciente de la necesidad de contar con una Administración Pública cada vez más cercana a los ciudadanos, que ofrezca soluciones rápidas y eficaces y con los instrumentos y técnicas de gestión administrativa más novedosas existentes en el mercado. En la consecución de este fin resulta fundamental la implicación y el compromiso de sus empleados públicos por resultar un elemento fundamental del sistema.

Con la finalidad de alcanzar este objetivo **se acuerda** la creación un Fondo Compensatorio Extraordinario, con el siguiente desglose por anualidades:



- 2008: 0,5 % de la masa salarial.
- 2009: 0,5 % de la masa salarial.

Su aplicación será lineal y a través del complemento específico de los puestos de trabajo y la efectividad de la anualidad correspondiente al año 2008 será del 1 de enero de 2008.

II. Elaboración de la Ley de la Función Pública Valenciana.

La Ley 7/2007, de 13 de abril, aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), estableciéndose en determinados preceptos del mismo la necesidad de su desarrollo así como la concreción por parte de las leyes que deben aprobar las comunidades autónomas.

El nuevo modelo de función pública responderá a los siguientes parámetros esenciales:

- Se tratará, en primer lugar, de una norma con un marcado carácter social.
- El nuevo modelo de función pública apostará decididamente por la profesionalización de la Administración, optando por diseñar y potenciar herramientas para una mejor gestión de los recursos humanos que sitúen la formación y el perfeccionamiento permanente, así como la evaluación del desempeño del trabajo, como ejes centrales del sistema. Debe destacarse en este contexto, la tendencia a la implantación gradual de una relación jurídica única para todos los empleados públicos de la Administración del Consell.
- Otro aspecto de especial relevancia en este nuevo modelo de función pública será el establecimiento de un catálogo o código ético incluyendo un conjunto de derechos, pero también de deberes y unas reglas deontológicas o de comportamiento que deben observarse en la prestación del servicio.
- Por lo demás, el nuevo modelo de función pública pretende ser fruto del diálogo social, resultado del intercambio de pareceres de todas las partes implicadas, especialmente de los representantes de los empleados públicos.

En este sentido, y teniendo como objetivos fundamentales el consensuar con las organizaciones sindicales las mejores soluciones posibles tanto para la Administración como para los empleados públicos y los ciudadanos, se acuerdan las siguientes medidas:

- Año 2008: Elaboración, negociación, tramitación administrativa y aprobación del Proyecto de Ley por el Consell.
- Año 2009: Remisión del Proyecto de Ley a les Corts para su tramitación parlamentaria, aprobación y entrada en vigor.

III. Carrera profesional.

De acuerdo con la normativa básica estatal, la promoción profesional es un derecho de los funcionarios de carrera al servicio de la Administración. Asimismo, ordenar y sistematizar las oportunidades de ascenso y las expectativas de progreso profesional de sus empleados, constituye una necesidad estructural de cualquier sistema de organización.

Se tratará, en definitiva, de un sistema guiado por los principios de igualdad, mérito y capacidad, que irá ligado a la formación y a los mecanismos que se diseñen para la evaluación de la conducta profesional y del rendimiento o el logro de resultados de sus empleados, lo que permitirá seguir avanzando en la calidad de los servicios públicos y en una mejor atención a los ciudadanos. En todo caso, la regulación de la carrera profesional contendrá medidas de armonización con respecto a las previsiones de la carrera administrativa, para asegurar el derecho a la promoción profesional del personal funcionario mediante ambas modalidades de carrera.

Con el fin de permitir su aplicación inmediata una vez entre en vigor la ley que configure la nueva función pública valenciana, se acuerda que la Administración iniciará, a partir del 1 de noviembre de 2008, y simultáneamente a la tramitación parlamentaria de la norma legal, la elaboración, negociación con las organizaciones sindicales y tramitación de la disposición reglamentaria que regule la carrera profesional, con el objetivo de que se apruebe por el Consell el correspondiente Decreto que establezca el futuro marco de la misma.

Asimismo, con la finalidad de implantar la carrera profesional del personal incluido en el presente ámbito, se acuerda:

- a) Los importes, por grupos de titulación y grados, que se aplicarán, atendiendo en todo caso a los criterios y procedimientos que se establezcan en la futura Ley de la Función Pública Valenciana y en las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional, se asimilarán a los conceptos y cuantías que actualmente se aplican a la carrera y al desarrollo profesional en el ámbito de las instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad.
- b) Los porcentajes globales de implantación y abono efectivo del complemento retributivo de la carrera profesional por anualidades, durante el período transitorio de implantación de la misma, son los que a continuaciones establecen:

Año 2010: 33 % del complemento.
Año 2011: 66 % del complemento.
Año 2012: 100% del complemento.

Los efectos económicos derivados de la implantación de la carrera profesional serán del 1 de enero de 2010.

IV. Ofertas de empleo público (OPE) y concursos de traslados.

La cobertura de los puestos de trabajo vacantes de la Administración del Consell se instrumentará a través de convocatorias regulares de procesos selectivos de acceso y de procedimientos de provisión de puestos de trabajo. A tal fin, y con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad en torno al 5% - 3%, se acuerda que:

1. Durante el primer trimestre de los años 2008 y 2010 se negociarán, aprobarán y publicarán sendas ofertas de empleo público, ejecutándose dentro del plazo improrrogable de dos años a partir de su aprobación, respetándose en los procedimientos de promoción interna los criterios y principios establecidos en el artículo 18 y concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 53.1 de la Ley de la Función Pública Valenciana.
2. Las pruebas selectivas derivadas del presente Acuerdo se realizarán por el sistema de concurso-oposición.
3. Las convocatorias de concursos de traslados se realizarán en el año 2009 y en el 2011.
4. Se garantiza para el personal de Administración Especial, el proceso de promoción interna específico previsto en la Disposición Adicional Cuarta y en la Disposición transitoria Primera del Decreto 33/1999, de 9 de marzo, del Consell.

V. Conciliación de la vida familiar y laboral.

El nuevo modelo de Función Pública Valenciana pretende ser avanzado e igualitario, un modelo que trata de profundizar en la igualdad de género y en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares.

Por ello, no se pretende enumerar una serie de medidas que, en la práctica diaria, resulten un catálogo desprovisto de sentido social sino intentar aunar el estricto cumplimiento de los deberes de los empleados públicos con la posibilidad de hacer efectiva la conciliación de la vida personal y familiar.

En este marco se tiene presente la importancia de potenciar el cuidado de los hijos e hijas, así como incidir en la especial protección de las denominadas familias numerosas, que representan una realidad social con una problemática específica.

Así, con el objetivo de profundizar en la búsqueda de la conciliación entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- a) Ampliación a 20 días naturales del permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.
- b) En el caso de ser padre o madre de una familia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias en función de la categoría, especial o general, en que haya sido clasificada la citada familia, hasta que el menor de los hijos alcance la edad de doce años.
- c) Ampliación de la jornada especial de verano establecida en el artículo 10 del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell, que se aplicará desde el 15 de mayo hasta el 15 de octubre. Asimismo, será de aplicación en la jornada especial de vacaciones escolares referida al período de Semana Santa y Pascua y al de Navidad, Año Nuevo y Reyes, en los términos previstos en el citado artículo 10.


CCO

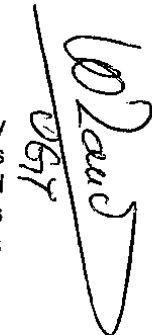
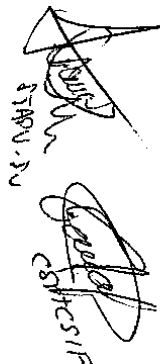
VI. Permisos sindicales.

En la configuración de las correspondientes Mesas de Negociación y Representación Sindical han incidido recientemente, de forma significativa, dos hechos relevantes. Por una parte, la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público, que configura un nuevo marco en las relaciones entre las administraciones públicas y las organizaciones sindicales; y, por otra, la celebración de las últimas elecciones a representantes de los trabajadores de la Administración de la Generalitat. A esto debe añadirse, el tiempo transcurrido desde la firma del Acuerdo de Permisos Sindicales de 19 de julio de 1995.

Por todo ello, y observada la conveniencia de regularizar, adaptar y reajustar los permisos sindicales, en sus diferentes modalidades, a la realidad actual y a la normativa vigente, se acuerda la elaboración y firma de un nuevo Acuerdo sobre permisos sindicales.

VII. Bolsas de empleo temporal.

La actual regulación de las bolsas de empleo temporal se inserta dentro del conjunto de medidas destinadas a reducir la temporalidad en el empleo público contenidas en el Plan de Estabilidad Laboral. La vigente Orden reguladora de las bolsas de empleo temporal respeta todos los principios que ahora fija la normativa básica estatal, especialmente en cuanto a su transparencia a través de la Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Empleo Temporal con representación sindical.


DGT
SINDICAT
SINDICAT

No obstante lo anterior, la ampliación de los supuestos de nombramiento de personal funcionario interino efectuada por el Estatuto Básico del Empleado Público, así como la experiencia acumulada en la aplicación de la anterior normativa evidencian la necesidad de abordar una nueva regulación de los procedimientos de acceso al empleo temporal que agilice más si cabe la cobertura de las vacantes, especialmente en los puestos de atención directa, y resuelva los problemas prácticos detectados.

Por ello, **se acuerda** que una vez entre en vigor la futura LFPV, se elaborará y negociará una nueva norma reguladora de las bolsas de empleo temporal que, de acuerdo con los principios y criterios que en la propia ley se indiquen, resulte más eficaz y ágil. Dicha norma reglamentaria incluirá la regulación de una bolsa de trabajo temporal para nombramientos provisionales por mejora de empleo.

VIII. Medidas específicas para determinados colectivos.

1. Integración social de las personas discapacitadas.

La Constitución Española, en su artículo 9.2 impone a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y de facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

El ejercicio de los derechos debe ser efectivo para todas las personas, supliendo las carencias y necesidades que puedan tener las personas discapacitadas y adoptando medidas tendentes a su integración social.

El acceso al empleo público debe ser uno de los campos en que las medidas tendentes a la integración de las personas con discapacidad tengan un reflejo más evidente, por lo que **se acuerda** reservar un 7% de las vacantes convocadas para ser cubiertas con personas con discapacidad.

2. Violencia de género sobre las mujeres.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en la Constitución Española.

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.

Así, para combatir los efectos de la violencia de género sobre las mujeres se acuerda la implantación de las siguientes medidas:

- a) Permiso por razón de violencia de género: Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud según proceda.
- b) Las empleadas públicas que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a un puesto propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características en una unidad administrativa distinta o en otra localidad. Dicho puesto de trabajo no será objeto de convocatoria pública en tanto en cuanto permanezcan las circunstancias que dieron lugar a dicho traslado.

3. Medidas de fomento de la igualdad

En este ámbito se acuerda impulsar acciones en el seno de la Administración del Consell al objeto de fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

IX. Formación de los empleados públicos.

1. Certificación de competencias administrativas.

La planificación estratégica de los recursos humanos, y los diseños de las carreras profesionales nos llevan irremediabilmente al diseño de itinerarios competenciales que garantizarán la calidad formativa de una forma integrada, constituyendo un elemento fundamental para llevar a efecto dicha carrera profesional, promocional o retributiva.

En este sentido se acuerda reconocer, para la futura Certificación de Competencias Administrativas, los cursos impartidos por las Organizaciones Sindicales y acogidos a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua para empleados públicos. Para el seguimiento y control de los itinerarios formativos se establecerá una comisión de seguimiento y evaluación.

2. Colaboración en el Plan de Formación del IVAP 2008-2011 en Prevención integrada de Riesgos Laborales.

La formación en prevención de riesgos está llamada a jugar un papel importante para garantizar el desarrollo de un ambiente de trabajo en condiciones de seguridad y salud, por un lado como un derecho en relación con la formación de los empleados públicos y, por otro, como un deber de las

administraciones públicas dirigido a la consecución de un ambiente de trabajo seguro y estable.

Dado que la implicación de los sindicatos en estos temas es importante, se acuerda que los sindicatos puedan colaborar con el IVAP en una de las fases del proyecto formativo: La *tutorización* de la formación de prevención de riesgos en su nivel específico.

X. Prevención de riesgos laborales.

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.

Al objeto de fomentar una auténtica cultura preventiva mediante un conjunto coherente de medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados, **se acuerda** la adopción de las siguientes medidas:

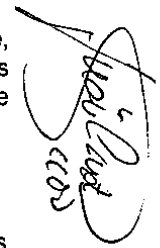
- a) El establecimiento de un procedimiento para la resolución de problemas preventivos que eviten, en un primer momento, la realización de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) La implantación de un procedimiento para la resolución de las posibles denuncias por acoso moral (mobbing) de los empleados públicos.
- c) El perfeccionamiento del sistema de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) La puesta en marcha del Plan de Actuación para erradicar el tabaquismo.

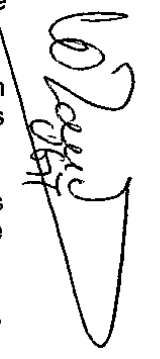
Quinto. Comisión Paritaria.

De conformidad con el artículo 38.5 del Estatuto Básico del Empleado Público se constituirá una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las de seguimiento y desarrollo del presente Acuerdo.

Sexto. Publicidad del Acuerdo.

El presente Acuerdo, una vez ratificado, se remitirá a la Oficina Pública competente para su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.





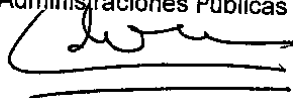




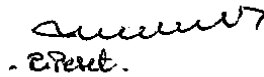
Valencia, 20 de febrero de 2008.

Por la Generalitat,

El Honorable conseller de Justicia
y Administraciones Públicas



Fernando de Rosa Torner



J. A. Vela



J. A. Vela


Por las organizaciones sindicales,



Por UGT - PV,



Por STAPV-Iv



Por CC.OO. - PV



Por CSI-CSIF,



Por IGEVA.