

## Acuerdo Administración-Sindicatos sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2011.

---

### Preámbulo [No se reproduce completo]

La Comunitat Valenciana...

El sentido común...

Conscientes de que...

Asimismo, la aprobación...

El presente acuerdo...

La actualización e...

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

En consecuencia, y fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la Administración y las organizaciones sindicales, se firma el presente

### Acuerdo

#### Primero. **Ámbito del Acuerdo.**

##### 1. **Ámbito personal.**

El Acuerdo será aplicable al personal *empleado público*\* que presta servicios en la Administración del Consell (Presidencia de la Generalitat, consellerías y organismos autónomos y entes de derecho público de ellas dependientes), cuyas condiciones de trabajo se acuerdan con sus representantes sindicales en la Mesa Sectorial de la Función Pública y su gestión está asignada a la actual Consellería 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.

---

\* El texto introducido por la Consellería de Justicia i Administracions Públiques en el segundo borrador consta en cursiva.

## 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 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 nuclear entorno al cual pivota gran parte del sistema.

Con la finalidad de alcanzar este objetivo se acuerda la creación un Fondo Compensatorio extraordinario para **los años 2008 y 2009, del 0,37% de la masa salarial en cada uno de ellos.\***

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 texto en negrita indica lo pactado, pero la redacción es de **STAPV**, ya que no se ha facilitado el texto definitivo.

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

- Se tratará, en primer lugar, de una norma con 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 opiniones con 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.

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 dotar la carrera profesional del personal incluido en el presente ámbito, se acuerda incluir en los presupuestos anuales de la Generalitat las siguientes líneas presupuestarias correspondiente a cada uno de los ejercicios que se indica:

- 2009: 5 millones de euros
- 2010: **14 millones de euros (33,33%)**
- 2011: **27 millones de euros (66,66%)**
- 2012: **41 millones de euros (100%)**

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

**Los grados de la carrera profesional de los diversos grupos supondrán, para cada funcionaria y funcionario, los siguientes importes:**

Grupo actual	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
<b>A</b>	<b>3.000 euros</b>	<b>6.000 euros</b>	<b>9.000 euros</b>	<b>12.000 euros</b>
<b>B</b>	<b>1.950 euros</b>	<b>3.900 euros</b>	<b>5.850 euros</b>	<b>7.800 euros</b>
<b>C</b>	<b>1.250 euros</b>	<b>2.500 euros</b>	<b>3.750 euros</b>	<b>5.000 euros</b>
<b>D</b>	<b>1.000 euros</b>	<b>2.000 euros</b>	<b>3.000 euros</b>	<b>4.000 euros</b>
<b>E</b>	<b>750 euros</b>	<b>1.500 euros</b>	<b>2.250 euros</b>	<b>3.000 euros</b>

#### IV. Ofertas de empleo Público (OPE) y con cursos 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.
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.

#### 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 las hijas y los hijos y de 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 una hija o hijo.
- b La madre o el padre con hijos menores de hasta tres años quedarán exentos de la realización de la jornada de tardes no teniendo la consideración de reducción de jornada y, en consecuencia, no sufriendo disminución alguna de sus retribuciones. *Lo dispuesto en este apartado en relación con el personal que desempeñe su trabajo mediante el sistema de turnos, se adaptará a las peculiaridades del mismo.*
- c En el caso de ser madre o padre de una familia numerosa o *monoparental*, 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.*
- d **Durante los períodos de vacaciones escolares de Navidad a Reyes y de Semana Santa-Pascua, se aplicará una jornada especial de trabajo equivalente a la establecida como jornada de verano.**

## VI. Permisos sindicales

En la configuración de las 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, ~~medida que, en cualquier caso, estará directamente vinculada a la firma del presente Acuerdo.~~

## 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.

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 todo ello, **se acuerda** que, una vez entre en vigor la nueva 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. **Regulará la 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 y 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: la 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 obligada 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 irremediablemente 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 ese 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.

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

La formación en prevención de riesgos está llamado 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 EBEP, se constituirá una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán las de seguimiento y desarrollo del presente Acuerdo.*

**[Aquí se pide por parte sindical que se incluya una referencia al artículo 38.3 del EBEP, que habla de renegociación del acuerdo en el plazo de un mes si éste no se ratificara por el Consell]**

#### *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, ..... de febrero de 2008.

Por la Generalitat,  
El Honorable Conseller de Economía Hacienda y Empleo y vicepresidente Segundo del Consell,  
Gerardo Camps Devesa  
El Honorable Conseller de Justicia y Administraciones Públicas, Fernando de Rosa Torner

Por las organizaciones sindicales, **CCOO, CSIF, IGEVA, STAPV, UGT**