

## Conselleria de Justícia i Administracions Públiques

*ACORD de 22 de febrer de 2008, del Consell, pel qual s'aprova l'Acord Administració-Sindicats, de 20 de febrer de 2008, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre condicions de treball per al període 2008-2011.* [2008/2358]

El Consell, en la reunió del dia 22 de febrer de 2008, va adoptar l'acord següent:

La Mesa Sectorial de Funció Pública, en la reunió del dia 20 de febrer de 2008, va adoptar l'Acord Administració-Sindicats sobre condicions de treball per al període 2008-2011.

Per la seua banda, en la reunió de la mateixa data, la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu (CIVE) va acordar incorporar el contingut de l'Acord Administració-Sindicats sobre condicions de treball per al període 2008-2011 al vigent Conveni Col·lectiu, per a la seua aplicació al personal laboral regit pel conveni, una vegada aprovat pel Consell i adoptades, si fa el cas, les corresponents normes de desplegament.

De conformitat amb l'article 38.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, els acords que tracten sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques necessitaran, per a la seua validesa i eficàcia, l'aprovació expressa i formal dels dits òrgans.

Així mateix, l'article 28.c) de la Llei del Consell estableix que els consellers, com a membres del Consell i caps de departament, ostenten la funció de preparar i presentar al Consell els avantprojectes de llei, les propostes d'acord i els projectes de decret relatius a les qüestions pròpies del seu departament i referendar-los una vegada aprovats.

En conseqüència, i a proposta del conseller de Justícia i Administracions Públiques, el Consell

### ACORDA

Aprovar el text de l'Acord Administració-Sindicats de 20 de febrer de 2008, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre condicions de treball per al període 2008-2011, el text del qual s'inserix com a annex.

Ordenar la publicació del present Acord en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 22 de febrer de 2008

El vicepresident primer i secretari del Consell,  
VICENTE RAMBLA MOMPLET

### ANNEX

*Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública sobre les condicions de treball per al període 2008-2011*

Reunits a València, el dia 20 de febrer de 2008, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Funció Pública i a l'ampara del que estableix l'article 33 i concordants de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, les representacions de l'administració del Consell de la Generalitat i de les organitzacions sindicals,

Manifesten

La Comunitat Valenciana és una societat que en els últims anys ha aconseguit obtenir un nivell de desplegament econòmic i social i de prosperitat homologable al de la resta de països i regions europees.

## Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas

*ACUERDO de 22 de febrero de 2008, del Consell, por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos, de 20 de febrero de 2008, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre condiciones de trabajo para el periodo 2008-2011.* [2008/2358]

El Consell, en la reunió del dia 22 de febrero de 2008, adoptó el siguiente Acuerdo:

La Mesa Sectorial de Función Pública, en su reunión de 20 de febrero de 2008, adoptó el Acuerdo Administración-Sindicatos sobre condiciones de trabajo para el periodo 2008-2011.

Por su parte, en reunión de la misma fecha, la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo (CIVE) acordó incorporar el contenido del Acuerdo Administración-Sindicatos sobre condiciones de trabajo para el periodo 2008-2011 al vigente Convenio Colectivo, para su aplicación al personal laboral regido por el mismo, una vez aprobado por el Consell y adoptadas, en su caso, las correspondientes normas de desarrollo.

De conformidad con el artículo 38.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los Acuerdos que versen sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas necesitarán, para su validez y eficacia, la aprobación expresa y formal de dichos órganos.

Asimismo, el artículo 28.c) de la Ley del Consell establece que los consellers, como miembros del Consell y jefes de departamento, ostentan la función de preparar y presentar al Consell los anteproyectos de ley, propuestas de acuerdo y proyectos de decreto relativos a las cuestiones propias de su departamento, y referendar estos últimos una vez aprobados.

En consecuencia, y a propuesta del conseller de Justicia y Administraciones Públicas, el Consell

### ACUERDA

Aprobar el texto del Acuerdo Administración-Sindicatos de 20 de febrero de 2008, de la Mesa Sectorial de Función Pública, sobre condiciones de trabajo para el periodo 2008-2011, cuyo texto se inserta como anexo.

Ordenar la publicación del presente Acuerdo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 22 de febrero de 2008

El vicepresidente primero y secretario del Consell,  
VICENTE RAMBLA MOMPLET

### ANEXO

*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.

L'aprovació de la reforma del seu Estatut d'Autonomia comporta l'assumpció de nous reptes i desafiaments. La societat valenciana actual demanda de les seues administracions públiques noves actuacions, una major implantació i presència territorial, i noves exigències als poders públics, per a incrementar les actuacions en els sectors i les àrees d'activitat d'acord amb el grau de desplegament competencial aconseguit.

El sentit últim i la finalitat que tenen les administracions públiques, entre elles la Generalitat, és servir els ciutadans i vetlar per la defensa dels interessos generals. En la consecució d'estos objectius, la Generalitat i els representants dels empleats públics coincideixen amb este acord en la importància de comptar amb un model d'administració pública eficaç, eficient, moderna, implicada amb els reptes i les ambicions col·lectives i, per tant, capaç de donar resposta al dinamisme de la Comunitat Valenciana.

Conscients que els empleats públics suposen el principal actiu amb què compten les organitzacions, l'administració pública de la Generalitat ha de vetlar perquè hi haja una regulació normativa i un entorn laboral que asseguren, de forma efectiva, les millors condicions personals, familiars i professionals per als empleats públics, que permeten l'adequada conciliació entre totes elles sense que cap se'n ressentia. En este sentit, es presenten com a objectius fonamentals tant la consecució d'un major grau de professionalització dels empleats, com la incorporació d'una sèrie de mesures socials destinades a donar respostes ràpides i àgils als problemes personals amb què estos conviuen i que estan presents en la societat actual.

Així mateix, l'aprovació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, exigeix jurídicament i organitzativament, l'adaptació i ajust de la legislació de la funció pública valenciana als requeriments i previsions de la norma estatal.

El present Acord, fruit del consens i del diàleg social efectiu, pretén ser una aposta decidida i compromesa a fi de donar una resposta ràpida i adequada a situacions de necessitat que han d'atendre's de manera immediata. Han de destacar-se per la seua importància les mesures destinades a combatre la violència sobre les dones. D'altra banda, també resulta imprescindible incorporar mesures dirigides a la integració de les persones amb discapacitats, que contribuiran, sens dubte, a configurar una administració pública més pròxima a la societat.

L'actualització i impuls de la formació, amb especial incidència en la prevenció de riscos laborals, la implantació de la carrera professional junt amb els processos regulars de selecció i provisió, permetran comptar amb una funció pública valenciana més eficaç, eficient i professional i amb uns empleats públics més compromesos amb eixa organització i amb els interessos generals.

A esta finalitat i propòsits ha de respondre el nou model de funció pública valenciana.

En conseqüència, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'administració i les organitzacions sindicals abans indicades, i prèvia l'emissió de l'informe favorable de la Direcció General de Pressupostos i Despeses es firma el present

#### Acord

##### *Primer. Àmbit de l'Acord*

###### 1. Àmbit personal.

L'Acord serà aplicable al personal funcionari que presta servicis en l'administració del Consell, les condicions de treball del qual s'acorden amb els seus representants sindicals en la Mesa Sectorial de Funció Pública i la seua gestió està assignada a l'actual conselleria de Justícia i Administracions Públiques.

###### 2. Àmbit funcional.

El present Acord es referix a les matèries que s'especifiquen i que han sigut objecte de negociació conforme a l'article 38 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 en els quals presten servicis el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este acord.

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 organizativamente, la adaptación y ajuste de la legislación de función pública valenciana a los requerimientos y previsions 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 pròxima 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 eficaç, eficiente y profesional y con unos empleados públicos más comprometidos con esa organización y con los intereses generales.

A esta finalidad y propòsitos 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. Àmbit del Acuerdo*

###### 1. Àmbit personal.

El Acuerdo será aplicable al personal funcionari que presta servicis 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 Justícia y Administraciones Públicas.

###### 2. Àmbit funcional.

El presente Acuerdo se refiere a las matèries que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme al artículo 38 del Estatuto Básico del Empleado Público.

###### 3. Àmbit territorial.

Està referido a todos y cada uno de los centros y unidades de la administración de la Generalitat en que presta servicis el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo.

### *Segon. Període de vigència de l'Acord*

La vigència de l'Acord és de quatre anys des de la seua aprovació pel Consell, sense perjudici del que estableix l'article 38.10 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

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

### *Tercer. Desplegament normatiu de les mesures contingudes en este acord*

Les mesures contingudes en este acord que puguen ser decidides de forma definitiva pel Consell, seran directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació sense perjudici que a efectes formals es requerisca la modificació o derogació, si fa el cas, de la normativa reglamentària corresponent.

Si fa el cas, 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.

### *Quart. Mesures en relació amb les condicions de treball dels empleats públics de la Generalitat inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Acord*

#### **I. Fons Compensatori Extraordinari**

La Generalitat és conscient de la necessitat de tenir una administració pública cada vegada més pròxima als ciutadans, que ofereisca solucions ràpides i eficaços i amb els instruments i les tècniques de gestió administrativa més noves existents en el mercat. En la consecució d'este de fi resulta fonamental la implicació i el compromís dels seus empleats públics com a un element fonamental del sistema.

Amb la finalitat d'aconseguir este objectiu s'acorda la creació un Fons Compensatori Extraordinari, amb el desglossament per anualitats següent:

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

La seua aplicació serà lineal i a través del complement específic dels llocs de treball i l'efectivitat de l'anualitat corresponent a l'any 2008 serà de l'1 de gener de 2008.

#### **II. Elaboració de la Llei de la Funció Pública Valenciana.**

La Llei 7/2007, de 13 d'abril, aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), i estableix en determinats preceptes la necessitat del seu desplegament i, també, la concreció per part de les lleis que han d'aprovar les comunitats autònomes.

El nou model de funció pública respondrà als següents paràmetres essencials:

- Es tractarà, en primer lloc, d'una norma amb un marcat caràcter social.

- El nou model de funció pública apostarà decididament per la professionalització de l'administració, amb l'opció de dissenyar i potenciar ferramentes per a una millor gestió dels recursos humans que situen la formació i el perfeccionament permanent, així com l'avaluació de l'exercici del treball, com a eixos centrals del sistema. Ha de destacar-se en este context, la tendència a la implantació gradual d'una relació jurídica única per a tots els empleats públics de l'administració del Consell.

- Un altre aspecte d'especial rellevància en este nou model de funció pública serà l'establiment d'un catàleg o codi ètic que incloga un conjunt de drets, però també de deures i unes regles deontològiques o de comportament que han d'observar-se en la prestació del servici.

- D'altra banda, el nou model de funció pública pretén ser fruit del diàleg social, resultat de l'intercanvi de parers de totes les parts implicades, especialment dels representants dels empleats públics.

### *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 de 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 sentit, i tenint com a objectius fonamentals el consensuar amb les organitzacions sindicals les millors solucions possibles tant per a l'administració com per als empleats públics i els ciutadans, s'acorden les mesures següents:

- Any 2008: elaboració, negociació, tramitació administrativa i aprovació del projecte de llei pel Consell.
- Any 2009: remissió del projecte de llei a les Corts per a la seua tramitació parlamentària, aprovació i entrada en vigor.

### III. Carrera professional

D'acord amb la normativa bàsica estatal, la promoció professional és un dret dels funcionaris de carrera al servici de l'administració. Igualment, ordenar i sistematitzar les oportunitats d'ascens i les expectatives de progrés professional dels seus empleats, constitueix una necessitat estructural de qualsevol sistema d'organització.

Es tractarà, en definitiva, d'un sistema guiat pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, que anirà lligat a la formació i als mecanismes que es dissenyen per a l'avaluació de la conducta professional i del rendiment o l'èxit de resultats dels seus empleats, la qual cosa permetrà continuar avançant en la qualitat dels servicis públics i en una millor atenció als ciutadans. En tot cas, la regulació de la carrera professional contindrà mesures d'harmonització respecte a les previsions de la carrera administrativa, per a assegurar el dret a la promoció professional del personal funcionari mitjançant ambdues modalitats de carrera.

A fi de permetre la seua aplicació immediata una vegada entre en vigor la llei que configure la nova funció pública valenciana, s'acorda que l'administració iniciarà, a partir de l'1 de novembre de 2008 i, simultàniament, a la tramitació parlamentària de la norma legal, l'elaboració, negociació amb les organitzacions sindicals i tramitació de la disposició reglamentària que regule la carrera professional, amb l'objectiu que el Consell approve el decret corresponent que establisca el seu marc futur.

Així mateix, amb la finalitat d'implantar la carrera professional del personal inclòs en el present àmbit, s'acorda:

a) Els imports, per grups de titulació i graus, que s'aplicaran, en atenció en tot cas als criteris i procediments que s'establisquen en la futura Llei de la Funció Pública Valenciana i en les disposicions reglamentàries que despleguen la carrera professional, s'assimilaran als conceptes i quanties que actualment s'apliquen a la carrera i al desenvolupament professional en l'àmbit de les institucions sanitàries de la conselleria de Sanitat.

b) Els percentatges globals d'implantació i abonament efectiu del complement retributiu de la carrera professional per anualitats, durant el període transitori d'implantació, són els que tot seguit establixen:

Any 2010: 33% del complement.

Any 2011: 66% del complement.

Any 2012: 100% del complement.

Els efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional seran de l'1 de gener de 2010.

### IV. Ofertes d'ocupació pública (OPE) i concursos de trasllats

La cobertura dels llocs de treball vacants de l'administració del Consell s'instrumentarà a través de convocatòries regulars de processos selectius d'accés i de procediments de provisió de llocs de treball. Amb esta finalitat, i amb l'objectiu de reduir la taxa de temporalitat entorn del 5% - 3%, s'acorda que:

1. Durant el primer trimestre dels anys 2008 i 2010 es negociaran, aprovaran i publicaran sengles ofertes d'ocupació pública, i s'executarà dins del termini improrrogable de dos anys a partir de la seua aprovació, tot respectant-se en els procediments de promoció interna els criteris i principis establits en l'article 18 i concordants de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i en l'article 53.1 de la Llei de la Funció Pública Valenciana.

2. Les proves selectives derivades del present Acord es realitzaran pel sistema de concurs-oposició.

3. Les convocatòries de concursos de trasllats es realitzaran l'any 2009 i en el 2011.

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 las 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 previsions 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. Per al personal d'administració especial es garantix el procés de promoció interna específic previst en la disposició addicional quarta i en la disposició transitòria primera del Decret 33/1999, de 9 de març, del Consell.

#### V. Conciliació de la vida familiar i laboral

El nou model de funció pública valenciana pretén ser avançat i igualitari, un model que tracta d'aprofundir en la igualtat de gènere i en la consolidació d'una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de les càrregues familiars.

Per això, no es pretén enumerar una sèrie de mesures que, en la pràctica diària, resulten un catàleg desproveït de sentit social sinó intentar unir l'estricta compliment dels deures dels empleats públics amb la possibilitat de fer efectiva la conciliació de la vida personal i familiar.

En este marc es té present la importància de potenciar l'atenció dels fills i filles, així com incidir en l'especial protecció de les anomenades famílies nombroses, que representen una realitat social amb una problemàtica específica.

Així, amb l'objectiu d'aprofundir en la busca de la conciliació entre el compromís laboral i les responsabilitats familiars, s'acorda l'adopció de les mesures següents:

a) Ampliació a 20 dies naturals del permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a.

b) En el cas de ser pare o mare d'una família nombrosa, l'horari de permanència obligatòria podrà flexibilitzar-se en una o dues hores diàries en funció de la categoria, especial o general, en què haja sigut classificada l'esmentada família, fins que el menor dels fills arribe a l'edat dels dotze anys.

c) Ampliació de la jornada especial d'estiu establida en l'article 10 del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell, la qual s'aplicarà des del 15 de maig fins al 15 d'octubre. Igualment, s'aplicarà en la jornada especial de vacances escolars referida al període de Setmana Santa i Pasqua i a la de Nadal, Cap d'Any i Reis, en els termes que preveu l'esmentat article 10.

#### VI. Permisos sindicals

En la configuració de les corresponents meses de negociació i representació sindical han incidit recentment, de forma significativa, dos fets rellevants. D'una banda, l'aprovació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que configura un nou marc en les relacions entre les administracions públiques i les organitzacions sindicals; i, de l'altra, la celebració de les últimes eleccions a representants dels treballadors de l'administració de la Generalitat. A açò ha d'afegir-se, el temps transcorregut des de la firma de l'Acord de Permisos Sindicals de 19 de juliol de 1995.

Per tot això, i observada la conveniència de regularitzar, adaptar i reajustar els permisos sindicals, en les seues diferents modalitats, a la realitat actual i a la normativa vigent, s'acorda l'elaboració i firma d'un nou acord sobre permisos sindicals.

#### VII. Borses d'ocupació temporal

L'actual regulació de les borses d'ocupació temporal s'inserix dins del conjunt de mesures destinades a reduir la temporalitat en l'ocupació pública contingudes en el Pla d'Estabilitat Laboral. La vigent Orden reguladora de les borses d'ocupació temporal respecta tots els principis que ara fixa la normativa bàsica estatal, especialment respecte a la transparència a través de la Comissió de Seguiment de les Borses d'Ocupació Temporal amb representació sindical.

No obstant això, l'ampliació dels supòsits de nomenament de personal funcionari interí efectuada per l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, així com l'experiència acumulada en l'aplicació de l'anterior normativa evidencien la necessitat abordar una nova regulació dels procediments d'accés a l'ocupació temporal que agilitze més, si és possible, la cobertura de les vacants, especialment en els llocs d'atenció directa, i resolga els problemes pràctics detectats.

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 coresponsabilidad 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.

#### 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 respecta 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.

Per això, s'acorda que una vegada entre en vigor la futura LFPV, s'elaborarà i negociarà una nova norma reguladora de les borses d'ocupació temporal que, d'acord amb els principis i criteris que en la pròpia llei s'indiquen, resulte més eficaç i àgil. Dita norma reglamentària inclourà la regulació d'una borsa de treball temporal per a nomenaments provisionals per millora d'ocupació.

#### VIII. Mesures específiques per a determinats col·lectius

##### 1. Integració social de les persones discapacitades.

La Constitució espanyola, en l'article 9.2 imposa als poders públics el deure de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i els grups en els quals s'integren siguen reals i efectives, de remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i de facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

L'exercici dels drets ha de ser efectiu per a totes les persones, i suplir les mancances i necessitats que puguen tindre les persones discapacitades i adoptar les mesures tendents a la seua integració social.

L'accés a l'ocupació pública ha de ser un dels camps en què les mesures tendents a la integració de les persones amb discapacitat tinguen un reflex més evident, per la qual cosa s'acorda reservar un 7% de les vacants convocades per a ser cobertes amb persones amb discapacitat.

##### 2. Violència de gènere sobre les dones.

Els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que constituïx un dels atacs més flagrants als drets fonamentals com la llibertat, la igualtat, la vida, la seguretat i la no discriminació proclamats en la Constitució Espanyola.

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 contribuïsqen 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.

Així, per a combatre els efectes de la violència de gènere sobre les dones s'acorda la implantació de les mesures següents:

a) Permís per raó de violència de gènere: les faltes d'assistència al treball, totals o parcials, de les funcionàries víctimes de violència de gènere, tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en què així siga determinat pels servicis socials o de salut segons corresponga.

b) Les empleades públiques que estiguen obligades a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on prestaven els seus servicis per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un lloc propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques en una unitat administrativa distinta o en una altra localitat. Eixe lloc de treball no serà objecte de convocatòria pública mentre que romanguen les circumstàncies que han donat lloc a eixe trasllat.

##### 3. Mesures de foment de la igualtat.

En este àmbit s'acorda impulsar les accions al si de l'administració del Consell a fi de fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral entre hòmens i dones.

#### IX. Formació dels empleats públics

##### 1. Certificat de competències administratives.

La planificació estratègica dels recursos humans, i els dissenys de les carreres professionals ens duen irremeiablement al disseny d'itineraris competencials que garantiran la qualitat formativa d'una forma integrada, fet que constituïx un element fonamental per a dur a efecte la carrera professional, promocional o retributiva.

En este sentit s'acorda reconèixer, per al futur Certificat de Competències Administratives, els cursos impartits per les organitzacions sindicals i acollits als Acords Nacionals de Formació Contínua per a empleats públics. Per al seguiment i control dels itineraris formatius s'establirà una comissió de seguiment i avaluació.

2. Col·laboració en el Pla de Formació de l'IVAP 2008-2011 en prevenció integrada de riscos laborals.

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 irremediamente 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 formació en prevenció de riscos està cridada a jugar un paper important per a garantir la consecució d'un ambient de treball en condicions de seguretat i salut, d'una banda, com a un dret en relació amb la formació dels empleats públics i, de l'altra, com un deure de les administracions públiques dirigit a la consecució d'un ambient de treball segur i estable.

Atés que la implicació dels sindicats en estos temes és important, s'acorda que els sindicats puguen col·laborar amb l'IVAP en una de les fases del projecte formatiu: la tutorització de la formació de prevenció de riscos en el seu nivell específic.

#### X. Prevenció de riscos laborals

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.

A fi de fomentar una autèntica cultura preventiva mitjançant un conjunt coherent de mesures adequades a la naturalesa dels riscos detectats, s'acorda l'adopció de les mesures següents:

a) L'establiment d'un procediment per a la resolució de problemes preventius que eviten, en un primer moment, la realització de denúncies davant de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

b) La implantació d'un procediment per a la resolució de les possibles denúncies per acaçament moral (mobbing) dels empleats públics.

c) El perfeccionament del sistema d'informació sobre accidents de treball i malalties professionals.

d) La posada en marxa del pla d'actuació per a eradicar el tabaquisme.

#### *Cinqué. Comissió Paritària*

De conformitat amb l'article 38.5 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic es constituirà una Comissió Paritària, les funcions de la qual seran les de seguiment i desplegament del present Acord.

#### *Sisé. Publicitat de l'Acord*

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

València, 20 de febrer de 2008

Per la Generalitat,  
El conseller de Justícia i Administracions Públiques,  
FERNANDO DE ROSA TORNER

Per les organitzacions sindicals,

Per UGT – PV,                      Per STAPV-Iv  
Per CC.OO. – PV,                Per CSI-CSIF,  
Per IGEVA,

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 conseller de Justícia y Administraciones Públicas,  
FERNANDO DE ROSA TORNER

Por las organizaciones sindicales,

Por UGT – PV,                      Por STAPV-Iv  
Por CC.OO. – PV,                Por CSI-CSIF,  
Por IGEVA,