

Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques

ACORD de 17 de juny de 2016, del Consell, de ratificació de l'Acord de legislatura de la mesa general de negociació del personal funcional, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I) de 9 de juny de 2016. [2016/4807]

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana (LOGFPV) ha patit canvis introduïts per fins a huit normes amb rang de llei en cinc anys d'existència. A pesar que el model de la llei de la funció pública va ser pactat amb una majoria sindical, no és menys cert que els governs posteriors oblidaren eixe acord i van anar modelant la funció pública segons criteris no consensuats. Per això, la llei necessita una revisió profunda, que propiciarà una administració de la Generalitat més professional i eficient, revisió que aquest govern es proposa realitzar en 2016.

La Generalitat reconeix l'esforç realitzat pel personal empleat públic al seu servei durant els últims anys, en que ha patit retrocessos en les seues condicions laborals i retributives. El personal empleat públic ha contribuït, per tant, als estalvis pressupostaris de les administracions públiques, i s'ha convertit en un dels principals contribuents al pagament d'una crisi de la qual no era responsable.

La legislació estatal, dictada amb caràcter bàsic, ha restringit les competències autonòmiques fins al punt que ha obligat la Generalitat -com altres administracions- a aplicar retalls salarials, de condicions laborals i drets de representació, entre altres.

Mentres no es modifique la normativa estatal, el marge de negociació de la Generalitat en matèria retributiva, de condicions de treball i de drets laborals del seu personal és escàs.

A tot l'anterior, s'afeg que l'actual sistema de finançament de la Comunitat Valenciana és clarament discriminatori per a la ciutadania valenciana respecte de les altres comunitats de l'Estat. L'actual situació pressupostària i financera de la Generalitat és deguda, majoritàriament, a esta discriminació crònica i històrica.

Durant aquesta legislatura caldrà fer els esforços que corresponguen perquè, sense perdre de vista les circumstàncies anteriors, el personal al servei de la Generalitat pugua recuperar poder adquisitiu, condicions de treball i drets minvats.

El dia 9 de juny de 2016, es van reunir a València la Generalitat i les organitzacions sindicals representades en la Mesa general de negociació del personal funcional, estatutari i laboral (Mesa General de Negociació I o MGN I), Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), Intersindical Valenciana (INTERSINDICAL), Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), central Sindical Independent i de Funcionaris (CSI·F) i Federació de Sindicats d'Educació i Sanitat (FSES). La representació de l'administració i la d'UGT-PV, INTERSINDICAL, CCOO-PV i FSES van arribar a l'acord que ara es ratifica.

Per tot això, a proposta de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, el Consell, en sessió de 17 de juny de 2016,

ACORDA

Primer

Ratificar l'Acord de legislatura de la mesa general de negociació del personal funcional, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de juny de 2016, que figura en l'annex.

Segon

Publicar aquest acord i l'annex en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de juny de 2016

La consellera secretària,
MÓNICA OLTRA JARQUE

Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas

ACUERDO de 17 de junio de 2016, del Consell, de ratificación del Acuerdo de legislatura de la mesa general de negociación del personal funcional, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I) de 9 de junio de 2016. [2016/4807]

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana (LOGFPV) ha sufrido cambios introducidos por hasta ocho normas con rango de ley en cinco años de existencia. A pesar de que el modelo de la ley de la función pública fue pactado con una mayoría sindical, no es menos cierto que los gobiernos posteriores olvidaron ese acuerdo y fueron modelando la función pública según criterios no consensuados. Por ello, la ley necesita una revisión profunda, que propiciará una administración de la Generalitat más profesional y eficiente, revisión que este gobierno se propone realizar en 2016.

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

La legislación estatal, dictada con carácter básico, ha restringido las competencias autonómicas hasta el punto que ha obligado la Generalitat -como otras administraciones- a aplicar recortes salariales, de condiciones laborales y derechos de representación, entre otros.

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

A todo lo anterior se añade que el actual sistema de financiación de la Comunitat Valenciana es clarament discriminatori para la ciudadanía valenciana respecto de las otras comunidades del Estado. La actual situación presupuestaria y financiera de la Generalitat es debida, mayoritariamente, a esta discriminación crónica e histórica.

Durante esta legislatura, habrá que hacer los esfuerzos que correspondan para que, sin perder de vista las circunstancias anteriores, el personal al servicio de la Generalitat pueda recuperar poder adquisitivo, condiciones de trabajo y derechos menguados.

El día 9 de junio de 2016, se reunieron en Valencia la Generalitat y las organizaciones sindicales representadas en la Mesa general de negociación del personal funcional, estatutario y laboral (Mesa General de Negociación I o MGN I), Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), Intersindical Valenciana (INTERSINDICAL), Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI·F) y Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad (FSES). La representación de la administración y la de UGT-PV, INTERSINDICAL, CCOO-PV y FSES llegaron al acuerdo que ahora se ratifica.

Por todo ello, a propuesta de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, el Consell, en sesión de 17 de junio de 2016,

ACUERDA

Primero

Ratificar el Acuerdo de legislatura de la mesa general de negociación del personal funcional, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de junio de 2016, que figura en el anexo.

Segundo

Publicar este acuerdo y su anexo en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de junio de 2016

La consellera secretària,
MÓNICA OLTRA JARQUE

ANNEX

«Acord de legislatura de la mesa general de negociació del personal funcionari, estatutari i laboral de la generalitat (MGN I)

PREÀMBUL

I

Les parts sotassignades, conscients de la necessitat de la planificació de la política de personal, i del diàleg entre la representació del personal i el Consell, convenen en què un clima de negociació afavoreix tant la millora de les condicions de treball del personal públic com la necessària transformació de l'Administració de la Generalitat en una administració professional, amb una major eficàcia i eficiència, així com més propera a la ciutadania.

La negociació col·lectiva és una eina clau per a la diagnosi de la situació, sobre les fites a aconseguir, la metodologia per a aconseguir-les i el calendari general per a assolir-les. Aquest acord vol ser l'eina que fixe totes aquestes qüestions per a la IX Legislatura de la Generalitat.

Sent conscients que aquest acord és la condició necessària, però no suficient, per a aconseguir un treball que done fruits i on totes les parts es troben reconegudes, les parts acorden treballar sobre les matèries que tot seguit s'hi relacionen.

Malauradament, en molts casos no es poden concretar les mesures, per dependre aquestes de la modificació de normativa estatal i quedar, per tant, fora de l'abast competencial de la Generalitat. En altres casos, però, la falta de concreció és voluntària, deguda al respecte pels àmbits de negociació de les diferents meses sectorials, a les quals correspondrà, si escau, l'adopció de pactes o acords que concretaran allò que en aquest acord es deixa esbossat.

II

Les darreres legislatures han suposat una època en què les plantilles públiques han vist reduïts els seus efectius de forma molt significativa. El nombre de persones que treballen en l'Administració s'ha reduït, tant com a conseqüència de mesures directament dirigides a la reducció dels llocs de treball, com ara l'amortització de llocs de treball sense posterior creació de nous llocs, com de mesures que indirectament han provocat el mateix efecte, com ara l'augment de les ràtios en els centres docents, augment de les hores lectives del professorat, la minva en la capacitat d'actuació de la sanitat pública i de l'atenció en la justícia i l'administració pública.

A més, hi ha hagut un llarg període de temps durant el qual s'han prohibit o limitat radicalment les ofertes d'ocupació. Això ha provocat un envelliment de les plantilles que suposa un problema de planificació de l'ocupació pública, per tal com en els propers anys arribarà a l'edat de jubilació personal empleat públic, en un nombre tal que podria perillar la pròpia prestació del servei públic si no es posa remei des d'ara mateix.

Les parts aposten pels serveis públics de gestió pública. En eixe sentit, convenen en la necessitat de revertir progressivament aquells serveis públics externalitzats o privatitzats, d'acord amb les possibilitats legals i pressupostàries.

III

La taxa de temporalitat en l'Administració de la Generalitat i els sectors de l'Administració de Justícia, d'Educació i de Sanitat ha assolit en els darrers anys uns nivells per damunt del desitjable, tant per a l'administració, com per a l'ocupació pública. No s'han oferit ni convocat les places necessàries per a reposar el personal de caràcter fix que deixava, per diferents raons, de prestar servei. La raó principal d'aquesta manca d'oferta d'ocupació pública ha estat que les diferents lleis de pressuposts de l'Estat han impossibilitat la publicació d'ofertes, o bé les han limitat a un percentatge de la taxa de reposició d'efectius i no en tots els àmbits d'activitat de les administracions.

Aquest tipus de mesures han suposat una limitació injustificada de l'autogovern de la Comunitat Valenciana, en impedir el disseny de l'estructura organitzativa que millor s'ajuste a les dimensions i característiques de la Generalitat, i que permeta una adequada prestació de serveis a la ciutadania valenciana.

ANEXO

«Acuerdo de legislatura de la mesa general de negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I)

PREÁMBULO

I

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

La negociación colectiva es una herramienta clave para el diagnóstico de la situación, sobre los hitos a conseguir, la metodología para conseguirlos y el calendario general para alcanzarlos. Este acuerdo quiere ser la herramienta que fije todas estas cuestiones para la IX Legislatura de la Generalitat.

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

Desgraciadamente, en muchos casos no se pueden concretar las medidas, por depender estas de la modificación de normativa estatal y quedar, por tanto, fuera del alcance competencial de la Generalitat. En otros casos, sin embargo, la falta de concreción es voluntaria, debido al respeto por los ámbitos de negociación de las diferentes mesas sectoriales, a las que corresponderá, en su caso, la adopción de pactos o acuerdos que concretarán lo que en este acuerdo se deja esbozado.

II

Las últimas legislaturas han supuesto una época en que las plantillas públicas han visto reducidos sus efectivos de forma muy significativa. El número de personas que trabajan en la Administración se ha reducido, tanto como consecuencia de medidas directamente dirigidas a la reducción de los puestos de trabajo, como a la amortización de puestos de trabajo sin posterior creación de nuevos puestos, como de medidas que indirectamente han provocado el mismo efecto, como el aumento de las ratios en los centros docentes, aumento de las horas lectivas del profesorado, la merma en la capacidad de actuación de la sanidad pública y de la atención en la justicia y la administración pública.

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

Las partes apuestan por los servicios públicos de gestión pública. En ese sentido, convienen en la necesidad de revertir progresivamente aquellos servicios públicos externalizados o privatizados, de acuerdo con las posibilidades legales y presupuestarias.

III

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

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

En els diferents àmbits sectorials de la Generalitat, el percentatge de temporalitat ha escalat fins nivells inacceptables que podrien arribar a comprometre la qualitat del servei públic.

Les parts convenen que per a pal·liar aquesta situació calen ofertes d'ocupació pública nombroses en els diferents sectors i, almenys, durant tots els anys de la IX Legislatura. Amb aquesta finalitat i objectiu, anualment les diferents meses sectorials hauran de negociar les ofertes d'ocupació pública corresponents tenint en compte les seues especificitats.

La negociació de les normes que fixen els criteris generals de les ofertes d'ocupació pública és una de les matèries recollides en l'article 37 del Text Refòs de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP). Les parts convenen que resulta necessari que els processos selectius d'accés repercutisquen en la disminució de la taxa de temporalitat. També, que cal fer-ho de forma planificada i homogènia al llarg de la legislatura.

Tanmateix, no serà possible dur a terme aquestes previsions mentre estiguen en vigor les clàusules restrictives en matèria de nombre de places susceptibles de ser convocades en oferta d'ocupació pública per les administracions públiques. Cal, per tant, instar davant les Corts Generals i el Govern de l'Estat la desaparició de les clàusules de reposició d'efectius en futures lleis de pressuposts i la modificació de la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat per a 2016, tant pels seus efectes clarament nocius per a l'ocupació pública de la Generalitat, com per la injustificada limitació de l'autogovern que suposen.

D'altra banda, les parts convenen en què les ofertes d'ocupació pública han de significar tota una aposta pel reconeixement de les capacitats i l'experiència del personal al servei de la Generalitat, per la qual cosa hom tindrà sempre consideració envers la promoció interna en les convocatòries de processos selectius, així com la millora d'ocupació en els sectors on aquesta siga possible.

IV

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana (LOGFPV) ha patit canvis introduïts per fins a huit normes amb rang de llei, malgrat que la seua existència té només cinc anys. Els canvis tenen diversos orígens, com ara les modificacions d'anada i tornada introduïdes en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), així com les lleis d'acompanyament als pressuposts de la Generalitat, pràctica aquesta última que l'actual Consell rebutja.

Malgrat que el model de la llei de la funció pública va ser pactat amb una majoria sindical, no és menys cert que els Consells posteriors oblidaren eixe acord i anaren modelant la funció pública segons criteris no consensuats.

Per tot l'anterior, les parts convenen que la llei que regula la Funció Pública necessita una revisió profunda, que propicie una Administració de la Generalitat més professional i eficient, revisió que es proposen realitzar en 2016.

V

La Generalitat reconeix l'esforç realitzat pel personal empleat públic al seu servei durant els darrers anys, en què ha patit retrocessos en les seues condicions laborals i retributives. El personal empleat públic ha contribuït, per tant, als estalvis pressupostaris de les administracions públiques, i s'ha convertit en un dels principals contribuents al pagament d'una crisi de la qual no era responsable.

La legislació estatal, dictada amb caràcter bàsic, ha restringit les competències autonòmiques fins al punt que ha obligat la Generalitat -com a altres administracions- a aplicar retallades salarials, de condicions laborals i drets de representació, entre altres, amb independència de la voluntat política del Consell. Aquesta situació no ha variat després de les eleccions autonòmiques de maig de 2015. El Govern de l'Estat ha continuat impedit dur a terme polítiques retributives, de condicions de treball i de planificació de l'ocupació pública, diferents de les que ell mateix dicta.

Bona mostra d'això ha estat el Reial Decret Llei 10/2015, pel qual s'ha retornat una part de la paga extraordinària de desembre de 2012, així com els dies addicionals per antiguitat en concepte de vacances i de permís per assumptes particulars: només s'ha permès la recuperació en els termes que es detallaven en el real decret, sense marge a l'autonomia per a la negociació de fórmules alternatives.

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

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

La negociación de las normas que fijan los criterios generales de las ofertas de empleo público es una de las materias recogidas en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Las partes convienen que resulta necesario que los procesos selectivos de acceso repercutan en la disminución de la tasa de temporalidad. También, que hay que hacerlo de forma planificada y homogénea a lo largo de la legislatura.

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

Por otro lado, las partes convienen en que las ofertas de empleo público deben significar toda una apuesta por el reconocimiento de las capacidades y la experiencia del personal al servicio de la Generalitat, por lo que se tendrá siempre consideración hacia la promoción interna en las convocatorias de procesos selectivos, así como la mejora de empleo en los sectores donde esta sea posible.

IV

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana (LOGFPV) ha sufrido cambios introducidos por hasta ocho normas con rango de ley, a pesar de que su existencia es de solo cinco años. Los cambios tienen varios orígenes, como las modificaciones de ida y vuelta introducidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como las leyes de acompañamiento a los presupuestos de la Generalitat, práctica esta última que el actual Consell rechaza.

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

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

V

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

La legislación estatal, dictada con carácter básico, ha restringido las competencias autonómicas hasta el punto de que ha obligado la Generalitat -como a otras administraciones- a aplicar recortes salariales, de condiciones laborales y derechos de representación, entre otros, con independencia de la voluntad política del Consell. Esta situación no ha variado después de las elecciones autonómicas de mayo de 2015. El Gobierno del Estado ha continuado impidiendo llevar a cabo políticas retributivas, de condiciones de trabajo y de planificación de el empleo público, diferentes de las que él mismo dicta.

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

En conseqüència, i mentre no es modifique la normativa estatal, el marge de negociació de la Generalitat en matèria retributiva, de condicions de treball i de drets laborals del seu personal és escàs.

A tot l'anterior s'afeg que l'actual sistema de finançament de la Comunitat Autònoma Valenciana és clarament discriminatori per a la ciutadania valenciana respecte de les altres comunitats de l'Estat. L'actual situació pressupostària i financera de la Generalitat és deguda, en la seua major part, a aquesta discriminació crònica i històrica.

No obstant això, les parts convenen en què cal fer els esforços que pertocuen per tal que, sense perdre de vista les circumstàncies anteriors, el personal al servei de la Generalitat pugua recuperar poder adquisitiu, condicions de treball i drets minvats, durant aquesta legislatura.

VI

La Generalitat ha estat poc diligent fins el moment en el compliment de les obligacions que imposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com l'esmentat Reial Decret Llei 5/2015, TREBEP, i la Llei 10/2010, LOGFPV. Només en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i del personal gestionat per la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública s'han aprovat Plans d'Igualtat. En el cas de l'Administració de la Generalitat, el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes, per Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública de 31 de març de 2010, va perdre vigència en març de 2013, per la qual cosa es va iniciar la negociació del II Pla, però no va rebre l'impuls polític adient i no s'ha finalitzat la seua negociació.

En la resta de sectors no s'ha pactat ni aprovat cap pla d'igualtat, assignatura pendent que les parts convenen en no perllongar més enllà de 2016. Per això, serà prioritària la constitució de comissions d'igualtat de caràcter paritari, en les quals s'elaborarà i presentarà a cada mesa sectorial un diagnòstic de situació, per tal d'elaborar els corresponents plans d'igualtat.

VII

La normativa estatal i valenciana en matèria de coresponsabilitat i nous usos del temps ha experimentat avanços significatius en les darreres dècades, avanços que han sofert serioses aturades per les normes estatals que han retallat drets consolidats en matèria de condicions de treball del personal empleat públic.

La Generalitat va ser pionera en l'ampliació del permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o una filla, mentre que la normativa estatal, sobre el paper més ambiciosa, s'ha quedat en un etern estadi transitori.

Així mateix, el TREBEP preveu en la disposició addicional setzena que cada Administració pública podrà establir un permís retribuït a les funcionàries en estat de gestació, a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs i fins la data del part.

Les parts convenen en estudiar i negociar diverses mesures en aquesta matèria a través de les diferents meses generals i sectorials, per tal d'ampliar drets en quant a permisos de paternitat, per a afavorir la coresponsabilitat, així com ampliar la jornada especial d'estiu i vacances escolars, per tal de facilitar la conciliació.

VIII

Les parts es mostren convençudes que cal aprofundir en la lluita contra les diferents violències masclistes, procés lent i llarg, però que ha de ser constant i ha d'abastar múltiples aspectes normatius i d'actuació dels poders públics. Els poders públics no poden ser aliens a la violència de gènere, que 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.

Per això, en el marc de la resposta global necessària a la violència que s'exercix sobre les dones han d'adoptar-se una sèrie de mesures que contribuïsquen a fer més efectiva la seua protecció i que els permeta compatibilitzar la seua vida professional amb l'especial problemàtica personal en la qual es troben.

Aquest Acord arreu aplega algunes mesures –en especial protocols d'actuació davant diverses situacions no desitjades– per continuar avançant cap a una societat lliure de violències masclistes.

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

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

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

VI

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

En la resto de sectores no se ha pactado ni aprobado ningún plan de igualdad, asignatura pendiente que las partes convienen en no prolongar más allá de 2016. Por ello, será prioritaria la constitución de comisiones de igualdad de carácter paritario, en los que se elaborará y presentará a cada mesa sectorial un diagnóstico de situación, para elaborar los correspondientes planes de igualdad.

VII

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

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

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

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

VIII

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

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

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

IX

L'acció sindical, en l'àmbit general de la Generalitat, va gaudir d'un període extens de 20 anys, amb un acord que repartia diversos permisos sindicals a temps complet per a la negociació, dotant d'un equip estable els sindicats presents en les meses de negociació. Així mateix, es completava amb el repartiment d'un nombre de permisos segons el resultat de les eleccions a òrgans de representació del personal empleat públic.

L'aprovació de l'EBEP i de la LOGFPV haurien d'haver motivat la negociació i aprovació d'una reglamentació sobre la negociació, l'acció sindical als diferents àmbits i els permisos sindicals. Aquesta negociació, que només s'ha dut a terme parcialment, va ser dificultada per les mesures de l'anterior Consell, que han estat revocades només en part, així com per la normativa legal emanada del Govern de l'Estat. Cal reprendre, per tant, també en aquest punt el diàleg social i ordenar aquests aspectes.

Amb la finalitat de garantir el dret a la negociació col·lectiva de les empleades i empleats de la Generalitat reconegut en el TREBEP i la Constitució Espanyola, la modificació de la Llei 10/2010, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana determinarà un nombre mínim de dispenses sindicals de caràcter institucional, per tal que les organitzacions sindicals presents en les meses generals de negociació puguin exercir els seus drets de negociació col·lectiva i de representació del personal al servei de la Generalitat amb les màximes garanties.

X

Les parts reconeixen el paper estratègic de la política de formació a l'hora de garantir a la ciutadania que el seu personal servidor públic és capaç d'assumir amb èxit els nous reptes derivats de la transparència en la seua activitat, així com de la participació i la rendició de comptes en un entorn social i tecnològic caracteritzat per una Administració oberta a la ciutadania.

La formació del personal empleat públic ha de ser entesa de manera distinta, amb el disseny d'un nou model que no només faça possible la difusió passiva de coneixements, sinó que se centre en l'aprenentatge actiu i aprofite més el talent intern, millore les competències del personal empleat públic, possibilita les seues oportunitats de carrera i promoció i, per tant, facilite la motivació d'aquest amb el seu treball.

Per materialitzar aquesta aposta cal una nova política de formació concebuda com a element de transformació de l'administració autonòmica, tot alineant la política de formació amb les necessitats del servei, proveint coneixement expert i atent als debats i orientacions que provenen de la societat.

XI

El conjunt d'actuacions dels poders públics han d'estar dirigides a la promoció de la millora de les condicions de treball i a elevar el nivell de protecció de la salut i la seguretat dels treballadors i les treballadores.

Tanmateix, la Generalitat no ha conclòs l'avaluació inicial de riscos en tots els sectors, ni ha implementat les mesures preventives que eviten els riscos que es detecten i no ha dotat els serveis de prevenció dels mitjans personals necessaris, malgrat els acords a què s'ha arribat en diverses ocasions.

En conseqüència, les parts convenen en la necessitat de renegociar el Decret 123/2001, del Reglament dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals, per tal de revisar l'estructura dels comitès de Seguretat i Salut laboral i revisar i estendre a tota la Generalitat els protocols sobre acacament moral en el treball, sobre el sistema d'informació sobre accidents de treball, sobre resolució de problemes preventius en l'àmbit laboral, sobre la coordinació d'activitats empresarials en els centres de treball, sobre la identificació, avaluació i control de riscos laborals, i sobre l'elaboració de les mesures d'emergència.

XII

La Constitució Espanyola disposa que la legislació bàsica de la Seguretat Social és una competència exclusiva de l'Estat. Per això, el TREBEP remet, en matèria de jubilació, a la regulació dels sistemes de Seguretat Social que siguen d'aplicació a cada persona funcionària. La jubilació parcial del personal empleat públic subjecte, tant al Règim

IX

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

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

Con la finalidad de garantizar el derecho a la negociación colectiva de las empleadas y empleados de la Generalitat reconocido en el TREBEP y la Constitución Española, la modificación de la Ley 10/2010, de ordenación y gestión de la función pública valenciana determinará un número mínimo de dispensas sindicales de carácter institucional, para que las organizaciones sindicales presentes en las mesas generales de negociación puedan ejercer sus derechos de negociación colectiva y de representación del personal al servicio de la Generalitat con las máximas garantías.

X

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

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

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

XI

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

Sin embargo, la Generalitat no ha concluido la evaluación inicial de riesgo en todos los sectores, ni ha implementado las medidas preventivas que evitan los riesgos que se detectan y no ha dotado los servicios de prevención de los medios personales necesarios, a pesar de los acuerdos a que se ha llegado en diversas ocasiones.

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

XII

La Constitución Española dispone que la legislación básica de la Seguridad Social es una competencia exclusiva del Estado. Por ello, el TREBEP remite, en materia de jubilación, a la regulación de los sistemas de Seguridad Social que sean de aplicación a cada persona funcionaria. La jubilación parcial del personal empleado público sujeto, tanto

General de la Seguretat Social, que és el més estés actualment -i que ho serà més en el futur-, com al règim de Classes Passives, està prohibida en regular-se la incompatibilitat absoluta de la percepció de la pensió de jubilació i l'exercici d'un lloc de treball en el sector públic.

Per tant, sense un canvi normatiu en la normativa bàsica estatal que permeta aquesta jubilació de què ja gaudeixen la resta de treballadors i treballadores, no serà possible la seua aplicació al personal empleat públic.

XIII

El personal empleat públic pertanyent a cadascun dels quatre sectors de la Generalitat –Educació, Administració de la Generalitat, Administració de Justícia i Sanitat– tenen règims jurídics diferents, amb normativa estatal en alguns casos i amb normativa bàsica estatal i desenvolupament autonòmic en altres. Aquest fet, així com la inèrcia administrativa, ha conduït a què la mobilitat del personal de la Generalitat d'un sector a un altre siga mínima.

Tot i ser conscients de les limitacions de caràcter normatiu, les parts convenen en estudiar i proposar solucions per fer possible una funció pública valenciana més permeable entre els diferents sectors, per tal de permetre aprofitar millor el capital humà i les experiències diverses entre totes elles, sempre amb l'objectiu d'aconseguir un millor servei públic.

XIV

Les parts, des del convenciment que la promoció professional no sols pot aconseguir-se mitjançant l'ascens jeràrquic o la mobilitat entre llocs, sinó també per aprofundir en el coneixement i experiència en el lloc de treball, considera necessària la introducció de mecanismes horitzontals de progressió que permeten el personal funcionari avançar, tant des d'un punt de vista retributiu com de prestigi i consolidar la posició alcançada en la seua trajectòria professional.

Paral·lelament, cal impulsar la implantació de la carrera professional en l'àmbit del personal funcionari del servei de l'Administració de Justícia transferit, per tal que eixe concepte retributiu siga recollit per la Llei Orgànica del Poder Judicial.

Es delega en la Mesa Sectorial de Justícia, la negociació d'un programa d'actuació que reconega la trajectòria i actuació professional, la qualitat del treball realitzat, la formació i coneixements adquirits i la seua implicació amb l'organització, els seus objectius i finalitats que resultaran de la implantació de la nova oficina judicial.

Per tot això, reunides a València, a 9 de juny de 2016, les representacions de la Generalitat i de les organitzacions sindicals representades en la Mesa general de negociació del personal funcionari, estatutari i laboral (Mesa General de Negociació I o MGN I), Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), Intersindical Valenciana (INTERSINDICAL), Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) i Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad (FSES), arriben al següent

ACORD

Primer. Objecte

Aquest acord té com a objecte fixar els compromisos de govern sobre aquells assumptes i matèries principals sobre els quals les parts es comprometen a negociar al llarg de la IX Legislatura (2015-2019), d'acord amb el calendari que s'adjunta, en els àmbits de negociació que es determinen en el punt següent.

Segon. Àmbit de l'acord

1. Àmbit personal

Aquest acord és d'aplicació a tot el personal funcionari, estatutari i laboral al servei de la Generalitat les condicions de treball del qual s'acorden amb la seua representació sindical en la Mesa General de Negociació I.

Els pactes o acords a què s'arribe com a conseqüència del desenvolupament d'aquest acord seran d'aplicació, respectivament:

al Régimen General de la Seguridad Social, que es el más extendido actualmente -y que lo será más en el futuro-, como al régimen de Clases Pasivas, está prohibida al regularse la incompatibilidad absoluta de la percepción de la pensión de jubilación y el ejercicio de un puesto de trabajo en el sector público.

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

XIII

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

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

XIV

Las partes, desde el convencimiento que la promoción profesional no solo puede conseguirse mediante el ascenso jerárquico o la movilidad entre puestos, sino también por profundizar en el conocimiento y experiencia en el puesto de trabajo, considera necesaria la introducción de mecanismos horizontales de progresión que permitan el personal funcionario avanzar, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

Paralelamente, hay que impulsar la implantación de la carrera profesional en el ámbito del personal funcionario del servicio de la Administración de Justicia transferido, para que ese concepto retributivo sea recogido por la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Se delega en la Mesa Sectorial de Justicia, la negociación de un programa de actuación que reconozca la trayectoria y actuación profesional, la calidad del trabajo realizado, la formación y conocimientos adquiridos y su implicación con la organización, sus objetivos y finalidades que resultarán de la implantación de la nueva oficina judicial.

Por todo ello, reunidas en Valencia, a 9 de junio de 2016, las representaciones de la Generalitat y de las organizaciones sindicales representadas en la Mesa general de negociación del personal funcionari, estatutari i laboral (Mesa General de Negociación I o MGN I), Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), Intersindical Valenciana (INTERSINDICAL), Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) y Federación de Sindicatos de Educación y Sanidad (FSES), llegan al siguiente

ACUERDO

Primero. Objeto

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

Segundo. Ámbito del acuerdo

1. Ámbito personal

Este acuerdo es de aplicación a todo el personal funcionari, estatutari i laboral al servicio de la Generalitat cuyas condiciones de trabajo se acuerdan con su representación sindical en la Mesa General de Negociación I.

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

a) Al personal funcionari, estatutari i laboral al servei de la Generalitat, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la MGN I.

b) Al personal funcionari i estatutari al servei de la Generalitat, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la MGN II.

c) Al personal funcionari gestionat per la conselleria amb competència en matèria de Funció Pública, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la Mesa Sectorial de la Funció Pública.

d) Al personal funcionari al servei de l'Administració de Justícia, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Justícia.

e) Al personal funcionari docent no universitari al servei de la conselleria competent en matèria d'Ensenyament, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la Mesa Sectorial d'Educació.

f) Al personal funcionari de gestió sanitària i estatutari al servei de la conselleria competent en matèria de Sanitat, aquells pactes o acords subscrits en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Sanitat.

g) Al personal laboral gestionat per la conselleria amb competència en matèria de Funció Pública, al personal laboral docent, i al personal laboral gestionat per la conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública no contemplat en l'apartat següent, aquells pactes o acords subscrits en els seus respectius àmbits.

h) Al personal laboral resident en formació gestionat per la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, en aquelles matèries en què la llei ho permeta.

2. Àmbit funcional

El present Acord es refereix a les matèries que s'especifiquen i que han sigut objecte de negociació conforme a l'article 37 del Text Refòs de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

3. Àmbit territorial

Està referit a tots i cadascun dels centres i unitats en els quals presta serveis el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

4. Altres àmbits

Les mesures acordades en l'acord, així com aquelles que es pacten o acorden en desenvolupament d'aquest, podran inspirar acords d'aplicació al personal al servei de les Institucions de la Generalitat Valenciana, al personal al servei del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, al personal de les universitats públiques Valencianes, o al personal docent del sector d'Ensenyament privat concertat.

Tercer. Negociació

1. En l'àmbit general, entenent per aquest el que afecta per igual a personal dels diferents sectors de la Generalitat, tant la Mesa general de negociació del personal funcionari, estatutari i laboral (MGN I) de la Generalitat, com la Mesa general de negociació del personal funcionari i estatutari (MGN II) de la Generalitat, negociaran aquelles matèries contingudes en el present Acord que els siguen atribuïbles, segons la legislació vigent.

2. En els diferents àmbits sectorials al servei de la Generalitat, les meses sectorials de la Funció Pública, de l'Administració de Justícia, d'Educació i de Sanitat, així com els àmbits de negociació corresponents al personal laboral resident en formació gestionat per la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, el personal laboral de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, al personal laboral docent i al personal laboral gestionat per la conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública no contemplat en l'apartat 1.h del punt segon, negociaran el desenvolupament i l'aplicació, si escau, dels acords continguts en el present document, en tot allò que siga propi del seu àmbit, tot respectant els termes d'aquest Acord.

3. Les parts es comprometen a negociar de bona fe el desenvolupament de les diferents matèries recollides en aquest Acord.

4. Per a un adequat seguiment i desenvolupament de les competències de la Mesa General de Negociació I, amb caràcter general, els acords assolits en els diferents àmbits es remetran a les meses generals de negociació I o II, segons corresponga.

5. La Generalitat reconeixerà la participació en el Fòrum de Debat sobre la Justícia en la Comunitat Valenciana, com a eina d'avaluació de l'estat actual de la Justícia en la Comunitat Valenciana i de les seues necessitats, de les organitzacions sindicals representants del personal que presta servei en l'Administració de Justícia.

a) Al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Generalitat, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la MGN I.

b) Al personal funcionario y estatutario al servicio de la Generalitat, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la MGN II.

c) Al personal funcionario gestionado por la conselleria con competencia en materia de Función Pública, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la Mesa Sectorial de la Función Pública.

d) Al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Justicia.

e) Al personal funcionario docente no universitario al servicio de la conselleria competente en materia de Enseñanza, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Educación.

f) Al personal funcionario de gestión sanitaria y estatutario al servicio de la conselleria competente en materia de Sanidad, aquellos pactos o acuerdos suscritos en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad.

g) Al personal laboral gestionado por la conselleria con competencia en materia de Función Pública, al personal laboral docente, y al personal laboral gestionado por la conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública no contemplado en el apartado siguiente, aquellos pactos o acuerdos suscritos en sus respectivos ámbitos.

h) Al personal laboral residente en formación gestionado por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, en aquellas materias en que la ley lo permita.

2. Ámbito funcional

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

3. Ámbito territorial

Está referido a todos y cada uno de los centros y unidades en los que preste servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo.

4. Otros ámbitos

Las medidas acordadas en el acuerdo, así como aquellas que se pactan o acuerdan en desarrollo de este, podrán inspirar acuerdos de aplicación al personal al servicio de las instituciones de la Generalitat Valenciana, al personal al servicio del Sector Público Instrumental de la Generalitat, al personal de las universidades públicas Valencianes, o al personal docente del sector de Enseñanza privado concertado.

Tercero. Negociación

1. En el ámbito general, entendiéndose por este el que afecta por igual a personal de los diferentes sectores de la Generalitat, tanto la Mesa general de negociación del personal funcionario, estatutario y laboral (MGN I) de la Generalitat, como la Mesa general de negociación del personal funcionario y estatutario (MGN II) de la Generalitat, negociarán aquellas materias contenidas en el presente acuerdo que les sean atribuibles, según la legislación vigente.

2. En los diferentes ámbitos sectoriales al servicio de la Generalitat, las mesas sectoriales de la Función Pública, de la Administración de Justicia, de Educación y de Sanidad, así como los ámbitos de negociación correspondientes al personal laboral residente en formación gestionado por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, el personal laboral del ámbito de la Administración de la Generalitat, al personal laboral docente y al personal laboral gestionado por la conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública no contemplado en el apartado 1.h del punto segundo, negociarán el desarrollo y la aplicación, en su caso, de los acuerdos contenidos en el presente documento, en todo lo que sea propio de su ámbito, respetando los términos de este acuerdo.

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

4. Para un adecuado seguimiento y desarrollo de las competencias de la Mesa General de Negociación I, con carácter general, los acuerdos alcanzados en los distintos ámbitos se remitirán a las mesas generales de negociación I o II, según corresponda.

5. La Generalitat reconocerá la participación en el Foro de Debate sobre la Justicia en la Comunitat Valenciana, como herramienta de evaluación del estado actual de la Justicia en la Comunitat Valenciana y de sus necesidades, de las organizaciones sindicales representantes del personal que preste servicio en la Administración de Justicia.

6. Es crearà la Comissió de diàleg del Sector Públic Instrumental de la Generalitat. La representació sindical s'establirà d'acord amb els resultats electorals obtinguts en el conjunt del sector.

La Generalitat es compromet a iniciar negociacions amb els sindicats per tal de negociar una nova llei del sector públic de la Generalitat.

7. Es crearà el Fòrum de diàleg de les Administracions Públiques Valencianes, en el qual participarà la Generalitat Valenciana, les administracions locals de la Comunitat Valenciana, inclosos els seus sectors públics instrumentals, i les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, així com la representació sindical del conjunt dels diferents sectors representats.

8. En atenció a les seues peculiaritats i àmbit competencial diferenciat, es crearà així mateix un Fòrum de diàleg en l'àmbit de les administracions locals i en el de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.

Quart. Desenvolupament normatiu de les mesures contingudes en aquest acord

Les mesures contingudes en aquest acord, o en els pactes o acords que se'n deriven, quan aquests siguen ratificats pel Consell, i afecten temes que puguen ser decidits de forma definitiva pel Consell, seran directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació sense perjudi que a efectes formals es requirisca la modificació o derogació, si escau, de la normativa reglamentària corresponent.

Si escau, aquelles mesures que tracten sobre matèries la regulació de les quals tinga reserva de llei no tindran eficàcia directa fins a l'entrada en vigor de la disposició legislativa corresponent.

Cinqué. Mesures en relació amb les condicions de treball del personal empleat públic inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'acord

A. Planificació de l'Ocupació Pública

1. Les parts convenen en la necessitat d'elaborar una diagnosi prèvia de situació amb la finalitat de realitzar una veritable planificació del personal per a tota la legislatura, per a posteriorment dissenyar una política d'ocupació pública que permeta optimitzar i racionalitzar recursos i que s'execute mitjançant els instruments d'ordenació que corresponguen. Aquesta diagnosi s'ha de realitzar abans de la finalització de 2016.

2. La Generalitat es compromet a mantenir i augmentar, si escau, el nombre de llocs de treballs de les plantilles dels diferents sectors que en depenen, per tal d'assegurar la prestació dels serveis públics. Aquest compromís ha d'entendre's de forma global per sectors, ja que una millor prestació del servei públic podrà aconsellar reorganitzacions de les plantilles de centres de treball concrets.

3. Igualment, la Generalitat es compromet a incorporar nou personal i, en conseqüència, augmentar les plantilles públiques, en aquells casos en què s'assumeixen funcions anteriorment externalitzades, quan hagen de ser exercides per la Generalitat i tinguen caràcter estructural.

Aquest compromís estarà subjecte a limitacions per causes legals i pressupostàries, i en cap cas suposarà increment de la despesa real en el Pressupost de la Generalitat, de manera que l'increment de capítol I haurà de ser compensat per una minva equivalent en altres capítols de despesa.

4. Es crearan comissions que estudien la reversió de serveis públics externalitzats.

5. En la mesura que siga necessari per la tramitació dels processos d'incorporació de personal fix de nou ingrés, la Generalitat es compromet, dins dels límits de la legislació estatal bàsica, a mantenir coberts amb personal interí o temporal els llocs de treball incorporats a les relacions de llocs de treball.

B. Ofertes d'Ocupació Pública

1. La Generalitat proposarà, negociarà i publicarà en el primer semestre de 2016 i en el primer trimestre de 2017, 2018 i 2019 ofertes d'ocupació pública en els diferents sectors. La negociació de les ofertes d'ocupació pública del sector educatiu tindrà lloc el darrer trimestre de 2016, 2017 i 2018, respectivament. S'oferirà el major nombre de llocs de treball que permeta la normativa estatal bàsica vigent. Les ofertes d'ocupació pública anuals per a l'accés a cada sector es negociaran en els diferents mesos sectorials.

2. La MGN I negociarà i establirà els criteris comuns per a la negociació sectorial de les normes que fixen els criteris generals per a l'accés

6. Se crearà la Comisión de diálogo del Sector Público Instrumental de la Generalitat. La representación sindical se establecerá de acuerdo con los resultados electorales obtenidos en el conjunto del sector.

La Generalitat se compromete a iniciar negociaciones con los sindicatos para negociar una nueva ley del sector público de la Generalitat.

7. Se creará el Foro de diálogo de las Administraciones Públicas Valencianas, en el que participará la Generalitat Valenciana, las administraciones locales de la Comunitat Valenciana, incluidos sus sectores públicos instrumentales, y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, así como la representación sindical del conjunto de los diferentes sectores representados.

8. En atención a sus peculiaridades y ámbito competencial diferenciado, se creará asimismo un Foro de diálogo en el ámbito de las administraciones locales y en el de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana.

Cuarto. Desarrollo normativo de las medidas contenidas en este acuerdo

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

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

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

A. Planificación del Empleo Público

1. Las partes convienen en la necesidad de elaborar un diagnóstico previo de situación con la finalidad de realizar una verdadera planificación del personal para toda la legislatura, para posteriormente diseñar una política de empleo pública que permita optimizar y racionalizar recursos y que se ejecute mediante los instrumentos de ordenación que correspondan. Este diagnóstico se debe realizar antes de la finalización de 2016.

2. La Generalitat se compromete a mantener y aumentar, en su caso, el número de puestos de trabajos de las plantillas de los diferentes sectores que dependen de esta mesa, para asegurar la prestación de los servicios públicos. Este compromiso debe entenderse de forma global por sectores, ya que una mejor prestación del servicio público podrá aconsejar reorganizaciones de las plantillas de centros de trabajo concretos.

3. Igualmente, la Generalitat se compromete a incorporar nuevo personal y, en consecuencia, aumentar las plantillas públicas, en aquellos casos en que se asuman funciones anteriormente externalizadas, cuando deban ser ejercidas por la Generalitat y tengan carácter estructural.

Este compromiso estará sujeto a limitaciones por causas legales y presupuestarias, y en ningún caso supondrá incremento del gasto real en el Presupuesto de la Generalitat, de manera que el incremento de capítulo I deberá ser compensado por una merma equivalente en otros capítulos de gasto.

4. Se crearán comisiones que estudien la reversión de servicios públicos externalizados.

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

B. Ofertas de Empleo Público

1. La Generalitat propondrá, negociarà i publicarà en el primer semestre de 2016 y en el primer trimestre de 2017, 2018 y 2019 ofertas de empleo público en los diferentes sectores. La negociación de las ofertas de empleo público del sector educativo tendrá lugar el último trimestre de 2016, 2017 y 2018, respectivamente. Se ofrecerá el mayor número de puestos de trabajo que permita la normativa estatal básica vigente. Las ofertas de empleo público anuales para el acceso a cada sector se negociarán en las diferentes mesas sectoriales.

2. La MGN I negociarà y establecerà los criterios comunes para la negociación sectorial de las normas que fijan los criterios generales para

a cada sector de la Generalitat en el que tinga la competència transferida.

3. Els criteris generals de les ofertes d'ocupació pública hauran de contemplar mesures de disminució de la taxa de temporalitat. Les parts es comprometen a negociar sectorialment els mecanismes de reducció de la temporalitat que pertocquen en cada cas, inclosos els processos de consolidació d'ocupació temporal previstos en la disposició transitòria quarta del TREBEP, i en la legislació i jurisprudència de la UE, que hauran de preveure l'adequada valoració de l'experiència del personal interí. Les parts convenen en l'objectiu de reduir la taxa de temporalitat en cadascun dels sectors a un màxim del 10 % del total d'efectius, o a les taxes tècniques en aquelles conselleries que disposen d'elles.

Aquestes negociacions tindran caràcter preferent i els acords resultants s'aplicaran en les ofertes de 2016 i 2017. Els acords sectorials podran ser revisats en 2017 per a la seua aplicació a les ofertes de 2018 i 2019, a petició de la representació de la Generalitat o d'un terç de la representació sindical en l'àmbit respectiu.

4. El Consell instarà el Govern de l'Estat perquè aquest propose a les Corts Generals la modificació de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2016, en el sentit d'eliminar les clàusules restrictives en matèria de nombre de places susceptibles de ser convocades en oferta d'ocupació pública per les administracions públiques (percentatges sobre la taxa de reposició d'efectius). Igualment, es compromet a defensar davant les Corts Generals i el Govern de l'Estat la desaparició d'eixes clàusules en futures lleis de pressupostos. En cas que aquestes gestions resulten infructuoses, la Generalitat estudiarà totes les vies jurisdiccionals pertinents contra la limitació de les ofertes d'ocupació pública realitzades a través de les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

C. Reforma i desenvolupament de la Llei 10/2010

La Generalitat es compromet a presentar, en el marc de la Mesa General de Negociació I, una proposta de reforma de la Llei d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana (LOGFPV), durant 2016, per a la seua negociació.

D. Recuperació del poder adquisitiu del personal empleat públic de la Generalitat i altres mesures de caràcter retributiu.

La Generalitat prendrà les mesures oportunes de caràcter legislatiu, reglamentari, pressupostari i organitzatiu necessàries per tal de propiciar la recuperació del poder adquisitiu, per a compensar la pèrdua general d'aquest per part del personal empleat públic de la Generalitat, i en concret, a:

1. Negociar la recuperació del pagament del 100 % de les retribucions en la situació d'Incapacitat Temporal (IT) dins dels termes permesos per la normativa estatal bàsica.

2. Crear un Fons Compensatori Extraordinari. La Mesa General de Negociació I negociarà la seua aplicació, el desglossament per anualitats i la seua efectivitat.

3. La Generalitat adquireix el compromís d'instar el Govern de l'Estat a què elimine les restriccions contingudes en el Real Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat i la resta de disposicions legals, per a la negociació de les matèries esmentades.

E. Plans d'igualtat entre dones i homes

1. La Generalitat, a través de les conselleries competents en matèria de Justícia i d'Ensenyament, respectivament, elaborarà i presentarà a cada mesa sectorial un esborrany de pla d'igualtat durant el primer semestre de 2016, per a la seua negociació i aprovació abans de finalitzar l'any. Una vegada aprovats, seran publicats en el DOCV.

En el cas de la Mesa Sectorial de la Funció Pública, es reprendran els treballs de negociació del II Pla d'Igualtat en eixe mateix termini.

En el cas de la Mesa Sectorial de Sanitat, es continuarà treballant en el desenvolupament de l'actual Pla d'Igualtat, que haurà de publicar-se en el DOCV.

2. Igualment, la Generalitat es compromet a elaborar, negociar en les meses sectorials i àmbits corresponents, aprovar, publicar i posar en marxa protocols d'actuació contra l'acacament sexual i l'acacament per raó de gènere, d'orientació sexual i identitat de gènere al si de les

el acceso a cada sector de la Generalitat en el que tenga la competencia transferida.

3. Los criterios generales de las ofertas de empleo público deberán contemplar medidas de disminución de la tasa de temporalidad. Las partes se comprometen a negociar sectorialmente los mecanismos de reducción de la temporalidad que correspondan en cada caso, incluidos los procesos de consolidación de empleo temporal previstos en la disposición transitoria cuarta del TREBEP, y en la legislación y jurisprudencia de la UE, que deberán prever la adecuada valoración de la experiencia del personal interino. Las partes convienen en el objetivo de reducir la tasa de temporalidad en cada uno de los sectores a un máximo del 10 % del total de efectivos, o a las tasas técnicas en aquellas consellerias que disponen de ellas.

Estas negociaciones tendrán carácter preferente y los acuerdos resultantes se aplicarán en las ofertas de 2016 y 2017. Los acuerdos sectoriales podrán ser revisados en 2017 para su aplicación a las ofertas de 2018 y 2019, a petición de la representación de la Generalitat o de un tercio de la representación sindical en el ámbito respectivo.

4. El Consell instarà al Gobierno del Estado para que este proponga en las Cortes Generales la modificación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016, en el sentido de eliminar las cláusulas restrictivas en materia de número de plazas susceptibles de ser convocadas en oferta de empleo público por las Administraciones públicas (porcentajes sobre la tasa de reposición de efectivos). Igualment, se compromete a defender ante las Cortes Generales y el Gobierno del Estado la desaparición de esas cláusulas en futuras leyes de presupuestos. En caso de que estas gestiones resulten infructuosas, la Generalitat estudiará todas las vías jurisdiccionales pertinentes contra la limitación de las ofertas de empleo público realizadas a través de las leyes de presupuestos generales del Estado.

C. Reforma y desarrollo de la Ley 10/2010

La Generalitat se compromete a presentar, en el marco de la Mesa General de Negociación I, una propuesta de reforma de la Ley de ordenación y gestión de la función pública valenciana (LOGFPV), durante 2016, para su negociación.

D. Recuperación del poder adquisitivo del personal empleado público de la Generalitat y otras medidas de carácter retributivo.

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

1. Negociar la recuperación del pago del 100 % de las retribuciones en la situación de incapacidad temporal (IT) dentro de los términos permitidos por la normativa estatal básica.

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

3. La Generalitat adquireix el compromiso de instar al Gobierno del Estado a que elimine las restricciones contenidas en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y el resto de disposiciones legales, para la negociación de las materias mencionadas.

E. Planes de igualdad entre mujeres y hombres

1. La Generalitat, a través de las consellerias competentes en materia de Justicia y de Enseñanza, respectivamente, elaborará y presentará a cada mesa sectorial un borrador de plan de igualdad durante el primer semestre de 2016, para su negociación y aprobación antes de finalizar el año. Una vez aprobados, serán publicados en el DOCV.

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

En el caso de la Mesa Sectorial de Sanidad, se continuará trabajando en el desarrollo del actual Plan de Igualdad, que deberá publicarse en el DOCV.

2. Igualment, la Generalitat se compromete a elaborar, negociar en las mesas sectoriales y ámbitos correspondientes, aprobar, publicar y poner en marcha protocolos de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de género, de orientación sexual e identidad de género

diferents administracions al servei de la Generalitat, que després de la seua aprovació seran publicats en el DOCV.

3. Les parts consideren molt important la formació en matèria d'igualtat i de diversitat sexual del personal empleat públic, per això convien en impulsar accions formatives en aquesta matèria en tots els sectors, amb l'objectiu de sensibilitzar i formar en valors democràtics i d'igualtat de gènere, que garantisquen que tota actuació administrativa estarà basada en principis d'igualtat i no discriminació.

4. La Generalitat es compromet a desenvolupar les Unitats d'Igualtat en totes les conselleries i sectors, així com a prendre les mesures normatives i organitzatives oportunes per tal de crear llocs de treball de tècnic o tècnica en Igualtat.

F. Corresponsabilitat i nous usos del temps

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

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

Durant el període de vigència de l'acord, es posarà en marxa un pla pilot per a estudiar la idoneïtat dels permisos iguals i intransferibles per naixement, acolliment i adopció, seguint l'experiència de l'Ajuntament de Rejkjavik (Islàndia) de 1997. A tal efecte, es podran signar convenis amb universitats públiques i altres administracions per a la gestió, estudi i conclusions del pla. De totes aquestes qüestions es donarà compte a la Mesa General de Negociació I.

b) D'acord amb el que preveu la disposició addicional setzena del TREBEP, i prèvia la modificació de la LOGFPV, establir un permís retribuït, a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs i fins la data del part, a gaudir per les funcionàries en estat de gestació. Cas de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins la data del part.

c) Les distintes meses sectorials i la resta d'àmbit de negociació abordaran la tasca d'equiparar en tots els sectors els drets de conciliació i nous usos del temps (permisos, llicències i vacances), tot modificant, si escau, els actuals decrets 137/2003, 175/2006 i 7/2008, respectivament. Entre d'altres, es negociaran les següents matèries:

- Revisar la redacció sobre el permís de lactància per tal que el seu gaudi indistint pels dos progenitors quede aclarit.
- Equiparar el permís per cura de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu entre el personal funcionari i laboral, de forma que el permís pugua arribar al 100 % de la jornada laboral.
- Estudi i implantació de nous usos del temps i mesures de coresponsabilitat.

G. Violència de gènere sobre les dones

Per a col·laborar en combatre els efectes de la violència de gènere sobre les dones s'acorda la implantació de les mesures següents:

a) Des del Consell de la Generalitat s'impulsarà un conveni amb la Federació Valenciana de Municipis i Províncies, que contemple la possibilitat d'adhesió de les administracions locals, per tal de permetre que les empleades públiques de qualsevol administració valenciana que estiguen obligades a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on prestaven els seus serveis per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tinguen dret al trasllat a un lloc de treball de cossos, escales, agrupacions professionals funcionaries o categories professionals amb funcions similars del mateix grup o subgrup d'una altra de les administracions signants.

La Generalitat signarà convenis de col·laboració de manera directa amb les principals administracions locals per nombre d'habitants, així com amb aquelles que li ho sol·liciten. A més, impulsarà de manera urgent convenis amb aquelles administracions origen d'empleades públiques que es troben en aquesta situació i actualment presten serveis en la Generalitat, i viceversa.

En la mesura de les disponibilitats, aquests llocs de treball seran d'anàlogues característiques, i estaran situats en una unitat administrativa distinta o en una altra localitat.

El conveni preveurà que els llocs de treball així ocupats no serà objecte de convocatòria pública mentre romanguen les circumstàncies que han donat lloc a eixe trasllat.

en el seno de las diferentes administraciones al servicio de la Generalitat, que después de su aprobación serán publicados en el DOCV.

3. Las partes consideran muy importante la formación en materia de igualdad y de diversidad sexual del personal empleado público, por eso convienen impulsar acciones formativas en esta materia en todos los sectores, con el objetivo de sensibilizar y formar en valores democráticos y de igualdad de género, que garanticen que toda actuación administrativa estará basada en principios de igualdad y no discriminación.

4. La Generalitat se compromete a desarrollar las Unidades de Igualdad en todas las consellerias y sectores, así como tomar las medidas normativas y organizativas oportunas para crear puestos de trabajo de técnico o técnica en Igualdad.

F. Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo

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

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

Durante el período de vigencia del acuerdo, se pondrá en marcha un plan piloto para estudiar la idoneidad de los permisos iguales e intransferibles por nacimiento, acogida y adopción, siguiendo la experiencia del Ayuntamiento de Rejkjavik (Islàndia) de 1997. A tal efecto, se podrán firmar convenios con universidades públicas y otras administraciones para la gestión, estudio y conclusiones del plan. De todas estas cuestiones se dará cuenta a la Mesa General de Negociación I.

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

c) Las distintas mesas sectoriales y el resto de ámbito de negociación abordarán la tarea de equiparar en todos los sectores los derechos de conciliación y nuevos usos del tiempo (permisos, licencias y vacaciones), modificando, en su caso, los actuales decretos 137/2003, 175/2006 y 7/2008, respectivamente. Entre otros, se negociarán las siguientes materias:

- Revisar la redacción sobre el permiso de lactancia para que su disfrute indistinto por los dos progenitores quede aclarado.
- Equiparar el permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave entre el personal funcionario y laboral, de forma que el permiso pueda llegar al 100 % de la jornada laboral.
- Estudio e implantación de nuevos usos del tiempo y medidas de coresponsabilidad.

G. Violencia de género sobre las mujeres

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

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

La Generalitat firmará convenios de colaboración de manera directa con las principales administraciones locales por número de habitantes, así como con aquellas que se lo soliciten. Además, impulsará de manera urgente convenios con aquellas administraciones de origen de empleadas públicas que se encuentran en esta situación y actualmente prestan servicios en la Generalitat, y viceversa.

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

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

b) De la mateixa manera, el Consell de la Generalitat impulsarà un conveni de Conferència Sectorial amb característiques similars a les descrites en el punt anterior, per fer possible la mobilitat interadministrativa per motius de protecció front a la violència masclista entre les administracions valencianes, l'Administració General de l'Estat i la resta d'administracions autonòmiques i locals de l'Estat espanyol.

c) En el marc de les negociacions sobre la redacció, aprovació i publicació dels plans d'Igualtat previstos en el punt F d'aquest Acord, i amb independència del seu contingut, la Generalitat es compromet a elaborar, negociar en les meses sectorials corresponents, aprovar, publicar i posar en marxa protocols d'actuació contra la violència masclista al si de les diferents administracions al servei de la Generalitat.

La Generalitat, dintre del seu àmbit competencial, aprovarà totes les mesures legals i reglamentàries necessàries per a fer efectiu el combat contra la violència masclista, tant pel que fa als seus efectes, com a la prevenció i l'educació. Es facilitarà l'accés de les treballadores de la Generalitat a les mesures de protecció i la seua aplicació. Entre altres mesures, hom revisarà l'actual normativa sobre reducció de jornada, reordenació del temps de treball, dret a reserva de lloc de treball, i dret al canvi de torn o de lloc de treball.

L'Administració no publicitarà en cap cas la destinació de les víctimes de violència masclista, amb la finalitat de fer efectiva la seua protecció.

d) Introducció en la normativa reglamentària d'una reducció d'un terç de la jornada de les dones en aquesta situació, sense reducció d'havers, o bé d'un cinquanta per cent de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.

H. Acció sindical

Es negociaran sengles acords d'ordenació de l'acció sindical en els àmbits de les meses generals de Negociació I i II, que comprendran:

– Les dispenses d'assistència al treball corresponents a les organitzacions sindicals a efectes que els i les seues representants puguen desenvolupar racionalment l'exercici de les seues funcions de representació, participació institucional i negociació.

– Els efectes de les dispenses.

– El registre públic de permisos i hores sindicals.

– El desenvolupament de la resta de drets sindicals.

– La reordenació de les meses de negociació en matèria de formació.

Així mateix, en les Meses Sectorials i en la resta d'àmbits de negociació, es procedirà a la negociació o revisió, si escau, dels Pactes d'Acció Sindical, que podran acordar dispenses d'assistència al treball a més de negociar l'acumulació, distribució i concreció del crèdit horari i dels permisos sindicals. Hom tindrà en compte la proporcionalitat entre el nombre de delegats i delegades sindicals i el nombre de treballadors i treballadores del sector, nombre de centres de treball atesos, així com el nombre de juntes de personal i comitès d'empresa. També abordaran els recursos materials a facilitar als sindicats per al desenvolupament de l'acció sindical.

En l'aplicació d'aquests acords, es garantirà un tracte equitatiu a les diferents organitzacions sindicals, respectant la proporcionalitat derivada de la representació obtinguda.

I. Formació

1. La formació és un dret i un deure de les empleades i empleats públics per la qual cosa és l'Administració la que està obligada a posar en marxa els plans de formació a partir de les necessitats formatives detectades. Per fer-ho cal la participació del personal i de les organitzacions sindicals en els òrgans formatius de l'Administració valenciana.

L'objectiu del redisseny de les activitats formatives dirigides al personal empleat públic al servei de la Generalitat i el seu sector públic instrumental ha de ser facilitar els mitjans adequats i els coneixements per al desenvolupament de les competències professionals adaptades a les demandes del present i del futur, així com per a constituir l'Administració pública valenciana i la seua plantilla com a referent i model d'actuació entre les administracions públiques estatals.

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

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

La Generalitat, dentro de su ámbito competencial, aprobará todas las medidas legales y reglamentarias necesarias para hacer efectivo el combate contra la violencia machista, tanto por lo que respecta a sus efectos, como la prevención y la educación. Se facilitará el acceso de las trabajadoras de la Generalitat a las medidas de protección y su aplicación. Entre otras medidas, se revisará la actual normativa sobre reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, derecho a reserva de puesto de trabajo, y derecho al cambio de turno o de puesto de trabajo.

La Administración no publicitará en ningún caso el destino de las víctimas de violencia machista, con la finalidad de hacer efectiva su protección.

d) Introducció en la normativa reglamentaria de una reducció de un tercio de la jornada de las mujeres en esta situación, sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

H. Acció sindical

Se negociarán sendos acuerdos de ordenación de la acción sindical en los ámbitos de las mesas generales de Negociación I y II, que comprenderán:

– Las dispensas de asistencia al trabajo correspondientes a las organizaciones sindicales a efectos que las y los representantes puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación, participación institucional y negociación.

– Los efectos de las dispenses.

– El registro público de permisos y horas sindicales.

– El desarrollo del resto de derechos sindicales.

– La reordenación de las mesas de negociación en materia de formación.

Asimismo, en las mesas sectoriales y en la resta de ámbitos de negociación, se procederá a la negociación o revisión, en su caso, de los pactos de acción sindical, que podrán acordar dispenses de asistencia al trabajo además de negociar la acumulación, distribución y concreción del crédito horario y de los permisos sindicales. Se tendrá en cuenta la proporcionalidad entre el número de delegadas y delegados sindicales y el número de trabajadoras y trabajadores del sector, número de centros de trabajo atendidos, así como el número de juntas de personal y comités de empresa. También abordarán los recursos materiales a facilitar a los sindicatos para el desarrollo de la acción sindical.

En la aplicación de estos acuerdos, se garantizará un trato equitativo a las diferentes organizaciones sindicales, respetando la proporcionalidad derivada de la representación obtenida.

I. Formació

1. La formación es un derecho y un deber de las empleadas y empleados públicos por lo que es la Administración la que está obligada a poner en marcha los planes de formación a partir de las necesidades formativas detectadas. Para hacerlo hace falta la participación del personal y de las organizaciones sindicales en los órganos formativos de la Administración valenciana.

El objetivo del rediseño de las actividades formativas dirigidas al personal empleado público al servicio de la Generalitat y su sector público instrumental debe ser facilitar los medios adecuados y los conocimientos para el desarrollo de las competencias profesionales adaptadas a las demandas del presente y del futuro, así como para constituir la Administración pública valenciana y su plantilla como referente y modelo de actuación entre las administraciones públicas estatales.

En aquest sentit, cal subratllar la necessitat d'articular les estratègies formatives del personal empleat públic cap a les necessitats reals vinculades directament a les seues respectives àrees i responsabilitats de gestió. En concret, a aquelles competències que el personal empleat públic ha de desenvolupar en el marc de les pertinents funcions en una Administració Pública moderna, àgil i eficient orientada cap a la ciutadania.

L'Administració vetlarà especialment perquè la formació arribe a tot el personal empleat públic, eliminant les dificultats d'accés de determinat personal per necessitats del servei.

2. Se li encomanen a l'Institut Valencià d'Administració Pública les següents tasques:

– Coordinar les polítiques de formació de tot el personal de la Generalitat Valenciana i de les administracions locals, i del Sector Públic Instrumental de la Generalitat mitjançant els corresponents convenis.

– Articular estratègies formatives transversals entre els organismes de formació de personal empleat públic de la Generalitat per a facilitar la mobilitat.

– Coordinar la detecció de necessitats formatives en cada àmbit segons les seues funcions, especialitzacions, estructura organitzativa i normativa d'aplicació.

– Desenvolupar un model formatiu lligat a les necessitats en cada àmbit: processos selectius, formació lligada al lloc de treball, processos de mobilitat, formació permanent, promoció interna i carrera professional.

J. Prevenció de riscos laborals

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

a) Concloure l'avaluació inicial dels riscos en tots els sectors de l'administració de la Generalitat i implementar les mesures preventives.

b) Iniciar el procés de negociació per a:

– Adaptació del Decret 123/2001, del Reglament dels Serveis de Prevenció de Riscos Laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i dels seus organismes autònoms, al nou marc legislatiu (Llei d'Hisenda i Sectors Productius), i a les noves necessitats i demandes en aquesta matèria, centrat en els subjectes i l'objecte de la prevenció de riscos laborals, per a la qual cosa es modificaran tots els preceptes que es considere oportú.

La Comissió Paritària de Seguretat i Salut (COPASESA) es mantindrà com a màxim òrgan de participació en matèria de seguretat i salut, sens menyscapse de les competències negociadores de la Mesa General de Negociació I en aquesta matèria.

– Revisió dels crèdits horaris sindicals en prevenció de riscos laborals i creació de protocols d'actuació en cada sector per a facilitar l'actuació dels delegats i delegades de Prevenció.

– Revisió dels actuals Comitès de Seguretat i Salut, així com dels seus àmbits d'actuació.

c) Revisió i renegociació, si escau, entre altres, dels protocols que tot seguit s'hi relacionen. La Generalitat facilitarà el seu coneixement mitjançant la seua publicació en la seua electrònica de la conselleria competent en matèria de Funció Pública:

– Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en l'Administració de la Generalitat.

– Protocol de comunicació i investigació d'accidents de treball i malalties professionals.

– Instrucció operativa per a la resolució de problemes preventius i correctius en els centres de treball.

– Procediment de Coordinació d'activitats empresarials.

– Procediment d'actuacions davant d'exposicions accidentals a agents biològics de transmissió sanguínia (VIH, VHC i VHB).

– Protocol d'actuacions davant d'agressions al personal empleat públic.

d) Negociació i aprovació, si escau, dels protocols que tot seguit s'hi relacionen en els diferents sectors:

– Procediment d'avaluació de riscos psico-socials.

– Procediment d'elaboració i implantació de mesures d'emergència i plans d'autoprotecció en centres de treball.

– Protocol d'actuació davant l'acaçament moral en el treball (mobbing) en el sector d'Educació.

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

La Administración velará especialmente para que la formación lleve a todo el personal empleado público, eliminando las dificultades de acceso de determinado personal por necesidades del servicio.

2. Se le encomiendan al Instituto Valenciano de Administración Pública las siguientes tareas:

– Coordinar las políticas de formación de todo el personal de la Generalitat Valenciana y de las administraciones locales, y del Sector Público Instrumental de la Generalitat mediante los correspondientes convenios.

– Articular estrategias formativas transversales entre los organismos de formación de personal empleado público de la Generalitat para facilitar la movilidad.

– Coordinar la detección de necesidades formativas en cada ámbito según sus funciones, especializaciones, estructura organizativa y normativa de aplicación.

– Desarrollar un modelo formativo ligado a las necesidades en cada ámbito: procesos selectivos, formación ligada al puesto de trabajo, procesos de movilidad, formación permanente, promoción interna y carrera profesional.

J. Prevención de riesgos laborales

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

a) Concluir la evaluación inicial de los riesgos en todos los sectores de la administración de la Generalitat e implementar las medidas preventivas.

b) Iniciar el proceso de negociación para:

– Adaptación del Decreto 123/2001, del Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos, al nuevo marco legislativo (Ley de Hacienda y Sectores Productivos), y a las nuevas necesidades y demandas en esta materia, centrado en los sujetos y el objeto de la prevención de riesgos laborales, para la que cosa se modificarán todos los preceptos que se considere oportuno.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud (COPASESA) se mantendrá como máximo órgano de participación en materia de seguridad y salud, sin menoscabo de las competencias negociadoras de la Mesa General de Negociación I en esta materia.

– Revisión de los créditos horarios sindicales en prevención de riesgos laborales y creación de protocolos de actuación en cada sector para facilitar la actuación de los delegados y delegadas de Prevención.

– Revisión de los actuales Comitès de Seguridad y Salud, así como de sus àmbits de actuació.

c) Revisió i renegociació, en su caso, entre otros, de los protocolos que a continuación se relacionan. La Generalitat facilitará su conocimiento mediante su publicación en la sede electrónica de la conselleria competente en materia de Función Pública:

– Protocolo de actuación delante del acoso moral en el trabajo (mobbing) en la Administración de la Generalitat.

– Protocolo de comunicación e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

– Instrucción operativa para la resolución de problemas preventivos y correctivos en los centros de trabajo.

– Procedimiento de Coordinación de actividades empresariales.

– Procedimiento de actuaciones ante exposiciones accidentales a agentes biológicos de transmisión sanguínea (VIH, VHC y VHB).

– Protocolo de actuaciones ante agresiones al personal empleado público.

d) Negociació i aprovació, en su caso, de los protocolos que a continuación se relacionan en los diferentes sectores:

– Procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales.

– Procedimiento de elaboración e implantación de medidas de emergencia y planes de autoprotección en centros de trabajo.

– Protocolo de actuación ante el acoso moral en el trabajo (mobbing) en el sector de Educación.

– Procediment per a l'elaboració, revisió i aprovació dels procediments de riscos laborals.

– Procediment per a l'avaluació de riscos laborals (Revisió).

– Procediment de comunicació de la informació de riscos per lloc de treball.

e) Establiment d'una nova normativa sobre el registre públic de delegats i delegades de prevenció per a tots els sectors de la Generalitat, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals corresponents.

f) Control periòdic del sistema de prevenció dels centres de treball de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms.

K. Jubilació parcial

La Generalitat instarà les Corts Generals i el Govern de l'Estat a què s'elimine la incompatibilitat legal, de forma siga quin siga el Règim de Seguretat Social que li siga aplicable, el personal funcionari i estatutari puga accedir a la jubilació parcial.

L. Mobilitat entre els sectors de la Generalitat

La Generalitat es compromet a estudiar, negociar i, si escau, adoptar acords en les meses de negociació corresponents, així com proposar la modificació de les normes oportunes per tal de possibilitar la mobilitat del personal empleat públic entre els diferents sectors de la Generalitat –Educació, Administració de la Generalitat, Administració de Justícia i Sanitat-, dins dels límits legals dels diferents règims jurídics del personal de cadascun d'ells.

M. Carrera professional de Justícia

La Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques es compromet a implantar la carrera professional en l'àmbit del personal funcionari del servei de l'Administració de Justícia transferit quan el referit concepte retributiu siga recollit per la Llei Orgànica del Poder Judicial. A tal fi impulsarà davant les Corts Valencianes l'aprovació i tramitació d'una proposició de Llei per a procedir a la reforma d'eixa Llei Orgànica per les Corts Generals.

Mentre es produeix la referida reforma, es negociarà en l'àmbit de la Mesa sectorial, la implantació d'un programa d'actuació que reconega la trajectòria i actuació professional, la qualitat del treball realitzat, la formació i coneixements adquirits i la seua implicació amb l'organització, els seus objectius i finalitats que resultaran de la implantació de la nova oficina judicial.

Aquest programa d'actuació serà objecte de negociació en mesa sectorial durant 2016 amb l'objectiu que puga ser aplicat al llarg de la resta d'aquesta legislatura, tot iniciant el seu abonament de forma progressiva en 2017 i finalitzant-lo en l'exercici pressupostari corresponent a 2019, tot això conforme a les disponibilitats pressupostàries.

Les retribucions corresponents a eixe programa d'actuació quedaran subsumides per aquelles que es determinen com a Carrera Professional una vegada siga possible la seua implantació conforme a la Llei Orgànica del Poder Judicial.

Sisé. Període de vigència

1. La vigència d'aquest acord serà la de la IX Legislatura de les Corts Valencianes, sense perjudici del que estableix l'article 38.10 del TREBEP.

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

2. Els pactes i acords a què s'arribe en desenvolupament d'aquest acord tindran la vigència que es determine en cadascun dels instruments. Quan alguna de les mesures tinga efectes econòmics directes o indirectes, el pacte o acord farà constar expressament la data exacta a partir de la qual desplegarà els seus efectes, que serà la de l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* de la ratificació pel Consell del pacte o acord, o bé una data posterior.

– Procedimiento para la elaboración, revisión y aprobación de los procedimientos de riesgos laborales.

– Procedimiento para la evaluación de riesgos laborales (Revisión).

– Procedimiento de comunicación de la información de riesgos por puesto de trabajo.

e) Establecimiento de una nueva normativa sobre el registro público de delegados y delegadas de prevención para todos los sectores de la Generalitat, previa negociación con las organizaciones sindicales correspondientes.

f) Control periódico del sistema de prevención de los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

K. Jubilación parcial

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

L. Movilidad entre los sectores de la Generalitat

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

M. Carrera profesional de Justicia

La Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas se compromete a implantar la carrera profesional en el ámbito del personal funcionario del servicio de la Administración de Justicia transferido cuando el referido concepto retributivo sea recogido por la Ley Orgánica del Poder Judicial. A tal fin impulsará ante las Cortes Valencianes la aprobación y tramitación de una proposición de ley para proceder a la reforma de esa Ley Orgánica por las Cortes Generales.

Mientras se produce la referida reforma, se negociará en el ámbito de la Mesa sectorial, la implantación de un programa de actuación que reconozca la trayectoria y actuación profesional, la calidad del trabajo realizado, la formación y conocimientos adquiridos y su implicación con la organización, sus objetivos y finalidades que resultarán de la implantación de la nueva oficina judicial.

Este programa de actuación será objeto de negociación en mesa sectorial durante 2016 con el objetivo de que pueda ser aplicado a lo largo del resto de esta legislatura, iniciando su adeudo de forma progresiva en 2017 y finalizándolo en el ejercicio presupuestario correspondiente a 2019, todo eso conforme a las disponibilidades presupuestarias.

Las retribuciones correspondientes a ese programa de actuación quedarán subsumidas por aquellas que se determinen como carrera profesional una vez sea posible su implantación conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Sexto. Período de vigencia

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

Dadas las características y el contenido del acuerdo, no es prorrogable a su vencimiento. Todo ello, con independencia de la inclusión en las normas legales o reglamentarias que correspondan de las medidas que contiene o se pactan o acuerdan en aplicación de este. No obstante, su contenido podrá servir de base y fundamento para la firma de otro nuevo cuando finalice.

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

3. S'estableix en l'annex I un cronograma de totes les mesures incloses en l'apartat cinquè d'aquest acord.

Seté. Denúncia

1. La Generalitat es compromet a facilitar la celebració d'assemblees i reunions del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació, tant en el procés de ratificació, si escau, com durant el període de vigència, quan el propòsit de les assemblees siga l'actualització o la revisió d'aquest Acord i dels pactes o acords que se'n deriven.

2. Aquest acord haurà d'entendre's amb caràcter global, i podrà ser denunciat per qualsevol de les parts en cas que s'interprete que hi ha un incompliment reiterat de les seues clàusules, amb, com a mínim, un mes d'antelació a la data de venciment de l'acord. La denúncia per la part de representació del personal requerirà majoria de la representativitat en la MGN I.

3. La denúncia de l'acord s'haurà de realitzar per escrit motivat que indique la causa de la denúncia, i haurà de dirigir-se a totes les parts signants, així com a totes les organitzacions presents en la Mesa General de Negociació I en el moment de la denúncia.

Huité. Comissió paritària de seguiment de l'acord

De conformitat amb l'article 38.5 del Text Refòs de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, es constituirà una comissió paritària, les funcions de la qual seran les de seguiment del present Acord, integrada per les organitzacions sindicals sotasignants.

Nové. Publicitat de l'acord

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

València, 9 de juny de 2016»

[Segueixen les firmes i rúbriques de la Presidenta de la Mesa General de Negociació I i de les organitzacions sindicals UGT-PV, INTERSINDICAL, CCOO-PV i FSES]

3. Se establece en el anexo I un cronograma de todas las medidas incluidas en el apartado quinto de este acuerdo.

Séptimo. Denuncia

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

2. Este acuerdo deberá entenderse con carácter global, y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes en caso de que se interprete que hay un incumplimiento reiterado de sus cláusulas, y, como mínimo, un mes de antelación a la fecha de vencimiento del acuerdo. La denuncia por la parte de representación del personal requerirá mayoría de la representatividad en la MGN I.

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

Octavo. Comisión Paritaria de seguimiento del acuerdo

De conformidad con el artículo 38.5 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se constituirá una comisión paritaria, cuyas funciones serán las del seguimiento del presente acuerdo, integrada por las organizaciones sindicales abajo firmantes.

Noveno. Publicidad del acuerdo

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

Valencia, 9 de junio de 2016»

[Siguen las firmas y rúbriques de la Presidenta de la Mesa General de Negociación I y de las organizaciones sindicales UGT-PV, INTERSINDICAL, CCOO-PV y FSES]