



GENERALITAT
VALENCIANA

PLAN ESTRATÉGICO EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS

CONSELLERIA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, REFORMAS
DEMOCRÁTICAS Y LIBERTADES PÚBLICAS

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA



DICIEMBRE 2016

El Consell, en el Seminario de Gobierno- Invierno 2016, celebrado en Morella entre los días 8 y 10 de enero, encomendó a la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas la puesta en marcha de los trabajos para elaborar un plan estratégico de recursos humanos a 4 años para dotar todas las Consellerias del personal necesario y adecuadamente formado, necesario para su actividad.

En el Seminario de Gobierno- Verano 2016, celebrado en Torreveija entre los días 8 y 10 julio, se constató la finalización de la primera fase de dichos trabajos por el grupo de trabajo constituido al efecto en virtud de Resolución de 31 de mayo de 2016, de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas (DOGV. 14.06.2016), a lo que responde el punto primero del presente documento, “Diagnóstico y propuesta de líneas de actuación estratégicas”, y el inicio de los trabajos de la segunda.

Entre los compromisos adoptados por el Consell en el Seminario de Gobierno-Verano 2016, figuraba el de la presentación, por la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, de un Plan estratégico de recursos humanos para la Administración de la Generalitat, y a dicho acuerdo responde el presente documento.

INDICE

1.- DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICAS. JULIO 2016.....	7
I.- PREÁMBULO.....	7
II.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	9
III.- DIAGNÓSTICO.....	11
A. ANÁLISIS.....	11
B. CONCLUSIONES.....	23
IV.- OBJETIVOS.....	25
V.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN.....	27
VI.- CRONOGRAMA.....	45
VII.- COROLARIO.....	47
ANEXO I.PREVISIÓN CONCURSOS DE TRASLADOS 2016-2017.....	51
ANEXO II. OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO AÑO 2015. ESTADO A 24/JUNIO/2016.....	53
RESUMEN EJECUTIVO.....	55
2.- INICIATIVAS IMPULSADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA.....	63
A) PLANTEAMIENTO Y PROPUESTAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.....	63
B) ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ESTRUCTURAL DE LAS CONSELLERIAS Y ORGANISMOS.....	66
C) ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS CONSELLERIAS Y ORGANISMOS.....	73
3.- MEDIDAS A ADOPTAR EN EL MARCO DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	91
REFERENCIA ESPECIAL A LA PROGRAMACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS ORIENTADOS A LA DISMINUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD Y REJUVENECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS, DURANTE LOS EJERCICIOS 2017, 2018 Y 2019.....	93
• PROGRAMACIÓN EN CASO DE NO EXISTIR LIMITACIONES PARA OFERTAS.....	97
• PROGRAMACIÓN EN CASO DE MANTENIMIENTO DE LIMITACIONES VINCULADAS A LA TASA DE REPOSICIÓN.....	99
ANEXO I	
COSTE ESTIMADO DE LAS RECLASIFICACIONES DE PUESTOS PROPUESTAS POR LAS CONSELLERIAS Y ORGANISMOS.....	107
ANEXO II	
SOLICITUDES DE CREACIÓN DE PUESTOS DE LAS DISTINTAS CONSELLERIAS Y ORGANISMOS POR CUERPOS, ESCALAS Y APF.....	109
ANEXO III	
COSTE ESTIMADO DE LAS CREACIONES DE PUESTOS PROPUESTAS POR LAS CONSELLERIAS Y ORGANISMOS.....	113
ANEXO IV	
COSTE ESTIMADO DE LAS AMORTIZACIONES DE PUESTOS PROPUESTAS POR LAS CONSELLERIAS Y ORGANISMOS.....	115
ANEXO V	
PROGRAMACIÓN EN CASO DE NO EXISTIR LIMITACIONES PARA OFERTAS, DESGLOSADA POR CUERPOS Y ESCALAS.....	117
1- ADMINISTRACIÓN GENERAL.....	118
2- ADMINISTRACIÓN ESPECIAL-A1.....	119
3- ADMINISTRACIÓN ESPECIAL-A2.....	120
4- ADMINISTRACIÓN ESPECIAL-C1.....	121
5- ADMINISTRACIÓN ESPECIAL-C2.....	122
6- ADMINISTRACIÓN ESPECIAL-APF.....	123
ANEXO VI	
PROGRAMACIÓN EN CASO DE MANTENIMIENTO DE LIMITACIONES VINCULADAS A LA TASA DE REPOSICIÓN, DESGLOSADA POR CUERPOS Y ESCALAS.....	125

1.- DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICAS. JULIO 2016

I.- PREÁMBULO

En el marco del Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de junio de 2016, las partes firmantes del mismo convinieron 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 público que permita optimizar y racionalizar recursos y que se ejecute mediante los instrumentos de ordenación que correspondan.

El análisis y las propuestas que recoge el presente diagnóstico tienen como objetivo estratégico mejorar los servicios que se prestan, incrementando la calidad de los mismos, conseguir una Administración más orientada a la ciudadanía, moderna, accesible, abierta, flexible, eficaz, eficiente, rápida y ágil; esto exige una permanente adecuación, cuando no transformación, de la organización, en la que el apoyo y responsabilidad del personal empleado público constituyen un factor clave

Este documento tiene como finalidad ofrecer un primer diagnóstico de situación así como una definición de objetivos esenciales en materia de recursos humanos que permitan sistematizar las actividades de la Dirección General de Función Pública, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas para el logro de sus objetivos.

Como marco general de la política de personal hemos de tener en cuenta las siguientes premisas:

- 1.- El personal empleado público es un actor decisivo en la prestación y desarrollo del servicio público.
- 2.- El diálogo social y la búsqueda de consenso con las organizaciones sindicales y representantes del personal empleado público, ha de constituir una tarea constante para la solución de las situaciones discrepantes. Se considera que cualquier actuación en este campo debe estar presidida por los criterios de diálogo, negociación y participación, sin perjuicio de las funciones y competencias propias de cada una de las partes.
- 3.- Es preciso mejorar el clima laboral existente, así como evitar la judicialización excesiva de la gestión de recursos humanos. Redundará también en beneficio de este clima laboral las acciones de mejora que se implementen en las condiciones de trabajo.
- 4.- La utilización y aprovechamiento de las nuevas tecnologías es esencial y constituye un instrumento clave para el conocimiento y la información, así como para facilitar a quien utilice sus servicios, la relación con la Administración

autonómica. Al objeto de que el funcionamiento de la Administración responda adecuadamente a la satisfacción de las expectativas de las empleadas y empleados públicos, se promoverá el desarrollo de acciones dirigidas a facilitar la comunicación, así como a la mejora de la información.

5.- Para alcanzar un mayor grado de profesionalización del personal empleado público, la formación es una pieza clave del modelo de carrera administrativa.

6.- Las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Generalitat tienen derecho a la adscripción definitiva en los puestos de trabajo y a que la administración implemente procesos de movilidad.

II.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

LA MISIÓN de la Dirección General de Función Pública consiste en asegurar, en el marco jurídico y organizativo de la Generalitat, políticas y prácticas de gestión eficaz, profesional e innovadora en materia de Recursos Humanos.

LA VISIÓN: Una gestión eficaz de los Recursos Humanos que permita implicar a las empleadas y empleados públicos para que se cumplan sus expectativas, con motivación suficiente en sus aspiraciones de mejora, reconocimiento de la profesionalidad y eficacia.

LOS VALORES que han de ser los referentes conceptuales para desarrollar la visión y misión serán los siguientes:

1. Integridad
2. Eficacia y Eficiencia.
3. Servicio Público
4. Legalidad.
5. Profesionalidad.
6. Flexibilidad.

III.- DIAGNÓSTICO

A. ANÁLISIS

Este apartado ofrece de forma muy visual y sistematizada la situación de las plantillas a fecha del informe. La información que ofrecen los datos que se exponen a continuación da buena cuenta de la imperiosa necesidad de disponer de una estrategia definida para una adecuada gestión de los recursos humanos a corto y medio plazo que garantice, a su vez, una adecuada prestación del servicio público.

Datos correspondientes al mes de junio de 2016

Fuente: HUMAN1

Tabla 1. Puestos por órgano sin ocupante, con ocupante y por forma de provisión								
Órgano	Puestos	Sin ocupante	Con ocupante	Sin titular	Con titular	Sin ocupante ni titular	Ocupante Provisional	Titular en plaza
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA	7	0	7	3	4	0	5	2
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	21	3	18	11	10	1	14	4
CONS. D'AGRICULTURA, MEDI AMB., CANVI CLIM., I DESENV. RURAL	1.933	382	1.551	796	1.137	206	813	738
CONS. D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PROD., COMERÇ I TREBALL	639	98	541	253	386	27	329	212
CONS. D'HABITATGE, OBRES PÚBLIQ. I VERTEBRACIÓ DEL TERRITORI	821	147	674	274	547	73	265	409
CONS. DE JUSTICIA, ADM. PÚBL., REFOR. DEMOC. I LLIBERT. PÚBL.	488	65	423	250	238	44	268	155
CONS. DE TRANSPARÈNCIA, RESPONSABIL. SOCIAL, PARTIC. I COOPERAC.	195	22	173	114	81	18	117	56
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVES., CULTURA I ESPORT	5.313	302	5.011	2.504	2.809	197	2.697	2.314
CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC	983	110	873	480	503	60	564	309
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	961	158	803	316	645	55	383	420
CULTURARTS GENERALITAT	23	4	19	5	18	2	5	14
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	24	1	23	8	16	0	10	13
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYANCES ARTÍSTIQUES DE LA C.V.	4	1	3	3	1	1	2	1
INSTITUT VALENCIÀ D'ACCIÓ SOCIAL	1	0	1	1	0	0	1	0
INSTITUT VALENCIÀ D'ADMINISTRACIÓ TRIBUTÀRIA	396	138	258	236	160	109	169	89
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	241	81	160	105	136	54	53	107
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT.GENERALITAT JOVE.	168	32	136	60	108	14	60	76
INVASSAT	224	73	151	126	98	52	87	64
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	675	83	592	281	394	39	305	287
SERVEF	1.397	163	1.234	736	661	107	885	349
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍ.INCLUSIVES	2.559	117	2.442	1.338	1.221	82	1.580	862
Total	17.073	1.980	15.093	7.900	9.173	1.141	8.612	6.481

Tabla 2. Puestos por órgano y grupo de titulación, sin ocupante ni titular

Órgano	A1	A1/A2	A2	C1	C1/C2	C2	APF	Eventual	Total
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	0	0	0	0	0	1	0	0	1
CONS. D'AGRICULTURA, MEDI AMB., CANVI CLIM., I DESENV. RURAL	55	9	40	59	1	34	8	0	206
CONS. D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PROD., COMERÇ I TREBALL	10	5	7	1	0	3	1	0	27
CONS. D'HABITATGE, OBRES PÚBLIQ. I VERTEBRACIÓ DEL TERRITORI	15	0	16	17	1	22	2	0	73
CONS. DE JUSTÍCIA, ADM. PÚBL., REFOR. DEMOC. I LLIBERT. PÚBL.	8	4	2	8	3	7	12	0	44
CONS. DE TRANSPARÈNCIA, RESPONS. SOCIAL, PARTIC. I COOPERAC.	2	0	0	6	0	10	0	0	18
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVES., CULTURA I ESPORT	25	8	21	31	3	27	82	0	197
CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC	28	1	7	8	4	10	1	1	60
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	13	0	6	11	0	20	5	0	55
CULTURARTS GENERALITAT	0	1	1	0	0	0	0	0	2
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYANCES ARTÍSTIQUES DE LA C.V.	0	0	0	1	0	0	0	0	1
INSTITUT VALENCIÀ D'ACCIÓ SOCIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INSTITUT VALENCIÀ D'ADMINISTRACIÓ TRIBUTÀRIA	19	0	68	4	1	16	1	0	109
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	24	2	12	5	0	8	3	0	54
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT. GENERALITAT JOVE.	1	0	3	2	1	3	4	0	14
INVASSAT	23	7	10	4	0	6	2	0	52
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	17	1	5	3	3	4	1	5	39
SERVEF	7	1	84	7	0	6	2	0	107
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍ. INCLUSIVES	12	3	27	2	0	28	9	1	82
Total	259	42	309	169	17	205	133	7	1.141

La tabla 1 muestra la situación de las vacantes "reales", es decir, aquellas que carecen de titular con adscripción definitiva y de ocupante en cualquier posibilidad provisional (ya sea de acceso o de provisión). Aparecen un total de 1.141, y analizando su distribución destacan los ámbitos de Agricultura-Medio Ambiente y de Educación. Exceptuando el IVAT que en estos momentos tiene una problemática diferenciada en materia de dotación de efectivos, destacan a continuación el SERVEF e Igualdad. Son, claramente ámbitos necesitados de cobertura prioritaria mediante el sistema regular del concurso de provisión, dentro de los más de 8.000 puestos desempeñados con carácter provisional, lo que da idea de la necesidad de proceder a su ejecución.

En lo que respecta a qué puestos se encuentran mayoritariamente en esta situación la tabla 2 refleja cómo son los reservados a los Subgrupos A2 y A1, que concentran el 53.4 % del total.

Tabla 3. Puestos por complemento específico y grupo de titulación.

Específico	A1	A1/A2	A2	C1	C1/C2	C2	APF	Indiferente	Total
E004							2.196		2.196
E005						1.817	11		1.828
E010				1.984	2				1.986
E012				2					2
E013			993	2			323		1.318
E014			1						1
E015						1.617			1.617
E016						3	38		41
E017						3			3
E019				1.104	3	45			1.152
E020				13			1		14
E021						6			6
E022			11	87	444	2			544
E023			398						398
E024	213								213
E025	14		140						154
E026			255	806	3				1.064
E027	10		264						274
E028	4					5			9
E029	20	1	24						45
E030			35	59	7	166	6		273
E031			21			1			22
E032			58	2	66				126
E034				1					1
E035			4	8	60	2	3		77
E037				200					200
E038	272	7	113	35		3			430
E039	148	2	5	29		2			186
E040	506	18	116						640
E041	1								1
E042	300	330	33						663
E043	9								9
E045	103	43	1						147
E046	382	193	3	2		1			581
E047	58	5		21					84
E048	2								2
E049	192		1						193
E050	473								473
No asignado	13		13	4				70	100
Total	2.720	599	2.489	4.359	585	3.673	2.578	70	17.073

La tabla 3 muestra cómo los complementos específicos más bajos -el E04, el E05 y el E010- suponen más de un tercio -el 35%- del total de los puestos de trabajo.

Tabla 4. Personas por órgano y relación jurídica

Órgano	CL	ET	EV	FC	IU	LI	LT	En trámite	Total
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA				7					7
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA				17	1				18
CONS. D'AGRICULTURA, MEDI AMB., CANVI CLIM., I DESENV. RURAL	36		5	1.187	297	16	13		1.554
CONS. D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PROD., COMERÇ I TREBALL	11		4	430	94		3		542
CONS. D'HABITATGE, OBRES PÚBLIQ. I VERTEBRACIÓ DEL TERRITORI	79		4	522	56	1	11		673
CONS. DE JUSTÍCIA, ADM. PÚBL., REFOR. DEMOC. I LLIBERT. PÚBL.	67		4	256	62	6	26		421
CONS. DE TRANSPARÈNCIA, RESPONS. SOCIAL, PARTIC. I COOPERAC.	1		4	144	23		1		173
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVES., CULTURA I ESPORT	305		5	2.617	2.162	1	237		5.327
CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC	7		3	667	188	2	5		872
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	30	1	3	681	86		17		818
CULTURARTS GENERALITAT	1			16	2				19
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ				20	3				23
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYANCES ARTÍSTIQUES DE LA C.V.				3					3
INSTITUT VALENCIÀ D'ACCIÓ SOCIAL				1					1
INSTITUT VALENCIÀ D'ADMINISTRACIÓ TRIBUTÀRIA	3			150	107				260
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	46			99	14		75		234
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT.GENERALITAT JOVE.	14			103	17		5		139
INVASSAT	7	2		95	47				151
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	27		19	474	57		20		597
SERVEF	13			597	646		8		1.264
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍ.INCLUSIVES	340		8	990	901	9	401		2.649
SIN ADSCRIPCIÓ	14	3		143	21		10	12	203
Total	1.001	6	59	9.219	4.784	35	832	12	15.948

CL: contratado laboral
ET: estatutario
EV: eventual
FC: funcionario de carrera
IU: interino de urgencia
LI: laboral indefinido no fijo
LT: laboral temporal

La tabla 4 permite analizar un rasgo típico de las plantillas del Consell: su temporalidad. Leída verticalmente refleja su incidencia: un 36% del personal se encuadra en situaciones de precariedad laboral, bien como funcionarios interinos, casi 5.000 efectivos, bien como contratados temporales o indefinidos no fijos, casi 900 El análisis por consellerias revela su concentración. Así, por encima de la media del Consell se encuentran el SERVEF, con el 51%, más de la mitad de su plantilla, Igualdad y Políticas Inclusivas, con el 49.49%, o en fin, Educación, con un 45%.

Por su parte la tabla 5 pormenoriza la composición de la temporalidad por grupos de clasificación en ámbitos sectoriales y tipología jurídica. Así, vemos cómo la mayoría de personal interino de los subgrupos A1 y A2 se concentra en Agricultura-Medio Ambiente y en el SERVEF, a diferencia de los encuadrados en C1, C2 y Agrupaciones,, concentrados en Educación. Merece destacarse la concentración de interinos pertenecientes al Subgrupo A2 en Igualdad.

Del total de contratados laborales temporales, el 84.5% se concentra en el subgrupo C2 y en las agrupaciones que no requieren titulación, ámbitos de laboralización intensa, adscritos mayoritariamente a Igualdad y, en menor medida, a Educación.

Tabla 5. Personas contratadas laborales e interinas por grupo y órgano.											
Órgano	A1		A2		C1		C2		APF		Total
	IU	LT	IU	LT	IU	LT	IU	LT	IU	LT	
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA					1						1
CONS. D'AGRICULTURA, MEDI AMB., CANVI CLIM., I DESENV. RURAL	110	1	101	1	58		26	8	3	3	311
CONS. D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PROD., COMERÇ I TREBALL	42		14		14		21	2	3	1	97
CONS. D'HABITATGE, OBRES PÚBLIQ. I VERTEBRACIÓ DEL TERRITORI	26		8		5	2	15	9	4		69
CONS. DE JUSTÍCIA, ADM. PÚBL., REFOR. DEMOC. I LLIBERT. PÚBL.	23		8	1	12	3	14	9	5	13	88
CONS. DE TRANSPARÈNCIA, RESPONS. SOCIAL, PARTIC. I COOPERAC.	3	1	3		1		16				24
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVES., CULTURA I ESPORT	44		98	7	952	22	435	42	605	165	2.370
CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC	89		32		32	1	31	4	5		194
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	18	9	7	3	6	1	52	2	1	1	100
CULTURARTS GENERALITAT			1		1						2
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	1		2								3
INSTITUT VALENCIÀ D'ADMINISTRACIÓ TRIBUTÀRIA	17		2		31		53		1		104
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	9	27	3	16	1	8	1	12		8	85
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT. GENERALITAT JOVE.	4		3		2	2	3		5	3	22
INVASSAT	6		33		2		6				47
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	28	1	12		5	7	12	7		1	73
SERVEF	143	1	307		70		103	2	16	1	643
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍ. INCLUSIVES	94		263		149	11	188	204	223	183	1.315
SIN ADSCRIPCIÓ	3	1	4		8		6	4	4	3	33
Total	660	41	901	28	1.350	57	982	305	875	382	5.581

Las tablas 6 y 7, relacionadas a continuación, permiten analizar la situación de provisionalidad en la cobertura de los puestos por parte de personal funcionario de carrera. En primer lugar, refiriéndonos a la movilidad provisional donde es necesaria la aquiescencia del personal funcionario, la comisión de servicios, esta afecta prácticamente por igual a todos los grupos de clasificación, excepción hecha del perteneciente a agrupaciones sin titulación. Por órganos, destaca su concentración en las consellerias de Educación, Agricultura y MA e Igualdad, seguidas, ya a mayor distancia, de Hacienda, Sanidad y SERVEF.

En el análisis de la adscripción provisional, es decir, el desempeño provisional de puestos por causas variadas, destaca notablemente que la mayoría, un 45.6%, se trata de personal funcionario perteneciente al subgrupo A1, probablemente proveniente de puestos de libre designación.

Tabla 6. Personas en situación de comisión de servicios.

Órgano	A1	A2	C1	C2	APF	Total
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA	2		2			4
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	4		3	1		8
CONS. D'AGRICULTURA, MEDI AMB., CANVI CLIM., I DESENV. RURAL	97	95	128	60	7	387
CONS. D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PROD., COMERÇ I TREBALL	38	15	61	54	6	174
CONS. D'HABITATGE, OBRES PÚBLIQ. I VERTEBRACIÓ DEL TERRITORI	36	16	35	28	4	119
CONS. DE JUSTÍCIA, ADM. PÚBL., REFOR. DEMOC. I LLIBERT. PÚBL.	24	22	38	38	4	126
CONS. DE TRANSPARÈNCIA, RESPONS. SOCIAL, PARTIC. I COOPERAC.	18	13	10	13		54
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVES., CULTURA I ESPORT	45	73	128	144	51	441
CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC	112	20	68	50	3	253
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	43	16	84	76	8	227
CULTURARTS GENERALITAT		2				2
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	2	1		1		4
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYANCES ARTÍSTIQUES DE LA C.V.	1					1
INSTITUT VALENCIÀ D'ACCIÓ SOCIAL	1					1
INSTITUT VALENCIÀ D'ADMINISTRACIÓ TRIBUTÀRIA	11	4	14	20	1	50
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	10	14	5	2		31
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT.GENERALITAT JOVE.	7	10	8	4		29
INVASSAT	7	14	7	3	1	32
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	30	11	41	44	9	135
SERVEF	34	89	54	40	3	220
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍ.INCLUSIVES	40	160	43	68	27	338
Total	562	575	729	646	124	2.636

Tabla 7. Personas en adscripción provisional.

Órgano	A1	A2	C1	C2	APF	Total
AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA	1					1
AGÈNCIA VALENCIANA DE FOMENT I GARANTIA AGRÀRIA	5					5
CONS. D'AGRICULTURA, MEDI AMB., CANVI CLIM., I DESENV. RURAL	51	13	22	22	1	109
CONS. D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PROD., COMERÇ I TREBALL	24	3	12	4	2	45
CONS. D'HABITATGE, OBRES PÚBLIQ. I VERTEBRACIÓ DEL TERRITORI	45	3	8	14	2	72
CONS. DE JUSTÍCIA, ADM. PÚBL., REFOR. DEMOC. I LLIBERT. PÚBL.	23	6	12	7	3	51
CONS. DE TRANSPARÈNCIA, RESPONS. SOCIAL, PARTIC. I COOPERAC.	18	2	5	7	1	33
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, INVES., CULTURA I ESPORT	20	13	18	39	14	104
CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC	67	11	18	11	1	108
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	26	7	9	18	2	62
CULTURARTS GENERALITAT				1		1
INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ	2	1				3
INSTITUT SUPERIOR D'ENSENYANCES ARTÍSTIQUES DE LA C.V.	1					1
INSTITUT VALENCIÀ D'ADMINISTRACIÓ TRIBUTÀRIA	10	1	2			13
INSTITUT VALENCIÀ D'INVESTIGACIONS AGRÀRIES (IVIA)	3	1	1	1		6
INSTITUT VALENCIÀ DE LA JOVENTUT.GENERALITAT JOVE.	4	1	2	2	1	10
INVASSAT	3	2	1	2		8
PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	47		14	10	4	75
SERVEF	15	9	7	9	1	41
VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍ.INCLUSIVES	26	41	14	20	8	109
Total	391	114	145	167	40	857

Tabla 8. Personas por grupo de titulación y sexo.

Grupo	Mujer	%	Hombre	%	Total
A1	1.414	54,64%	1.174	45,36%	2.588
A2	1.543	62,77%	915	37,23%	2.458
C1	3.112	71,31%	1.252	28,69%	4.364
C2	2.703	70,04%	1.156	29,96%	3.859
APF	1.814	69,98%	778	30,02%	2.592
Sin encuadrar	34	39,08%	53	60,92%	87
Total	10.620	66,59%	5.328	33,41%	15.948

Gráfico 1: Personas por grupo de titulación y sexo.

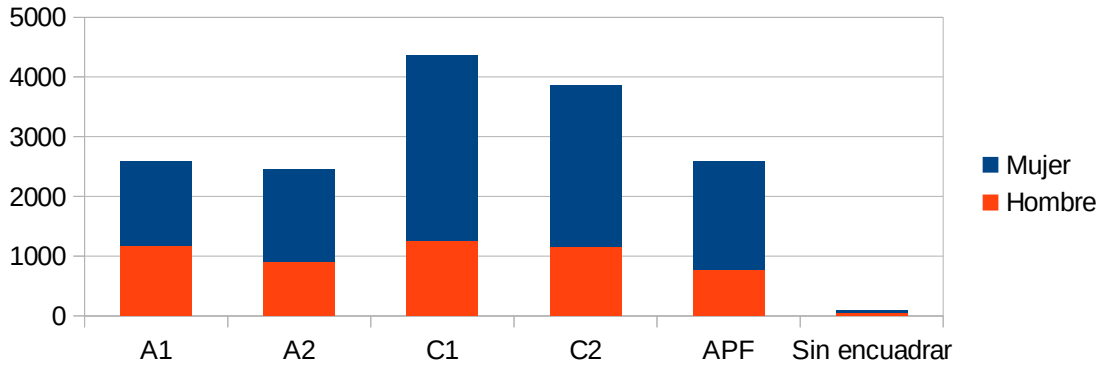
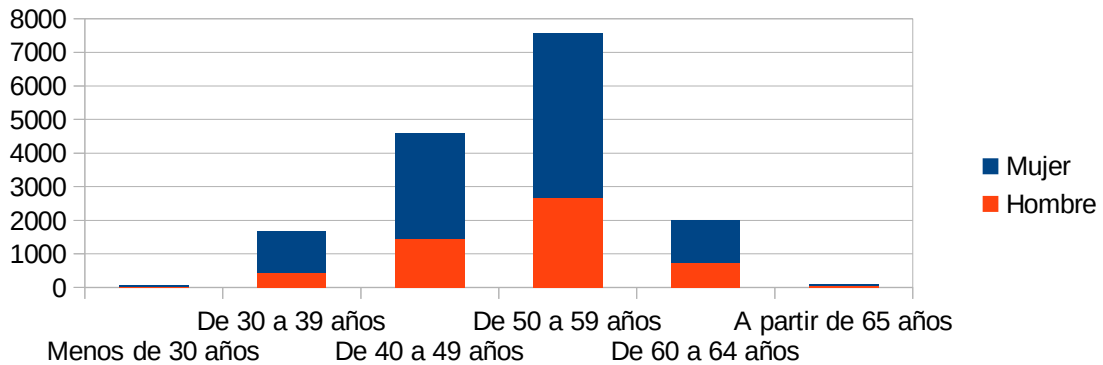


Tabla 9. Personas por tramo de edad y sexo.

Tramo Edad	Mujer	%	Hombre	%	Total
Menos de 30 años	47	81,03%	11	18,97%	58
De 30 a 39 años	1.234	74,03%	433	25,97%	1.667
De 40 a 49 años	3.140	68,62%	1.436	31,38%	4.576
De 50 a 59 años	4.892	64,80%	2.657	35,20%	7.549
De 60 a 64 años	1.259	62,73%	748	37,27%	2.007
A partir de 65 años	48	52,75%	43	47,25%	91
Total Resultado	10.620	66,59%	5.328	33,41%	15.948

Gráfico 2: Personas por tramo de edad y sexo.



En lo que atañe a los aspectos de género en la función pública valenciana pueden entresacarse varias notas de la consideración conjunta de las tablas 8 y 9. Así,

- Dos tercios de los efectivos -el 66%- son mujeres. Analizando la composición pro grupos de titulación, serían los grupos de clasificación inferiores -C1, C2 y APF-los que estarían por encima de la media general. En contraste, los subgrupos A1 y A2, estarían por debajo del nivel general, más claramente el primero.
- Si bien la cuestión de la edad se analiza seguidamente cuando se analice la previsión de jubilaciones, hay que destacar que más del 60% de la plantilla tiene más de cincuenta años y que de ellos, más del 13% superan los sesenta. solamente 58 personas de la administración del Consell tienen edad inferior a los treinta. Es pues, una plantilla envejecida.
- Pero también la pirámide demográfica de la plantilla tiene algún matiz con incidencia futura: las mujeres triplican a los hombres en la cohorte que va de los treinta a los treinta y nueve años.

Las tablas 10 a 12, todas ellas referidas a la previsión de las jubilaciones entre el personal del Consell en los próximos años, permiten, una vez analizada conjuntamente su incidencia por grupos y años, entresacar varias claves:

- En **10 años se jubilan más de 5.000 efectivos**. De estos se distribuyen en 1.600 efectivos de los subgrupos A1 y A2, 1.400 del Subgrupo C1 y, especialmente, 2.300 personas encuadradas en los subgrupos C2 y Agrupaciones Profesionales.
- A esta previsión hay que **añadir** las bajas por **incapacidad permanente o defunción**, estimadas en **100 por año**, sobre la media de los años 1999-2015, que es de 85, pero que cabe suponer con una plantilla progresivamente más envejecida su incidencia será mayor, de ahí la estimación.
- Ello supone que **a partir de 2018** todos los años podrán generarse más de **500 vacantes** entre el personal del Consell, acercándose a las 800 a partir de 2022 y los **900** entre los años **2025-2029**, que son los años críticos del periodo.
- El reciente **Acuerdo de Legislatura** obliga (apartado b, punto 3) a reducir la tasa de **temporalidad a un 10%**. Esto supone absorber 4.000 plazas del total de interinos existentes, que habría que añadir a las bajas vegetativas a las cuales se está haciendo referencia. Pues bien, para alcanzar tal objetivo en 10 años la Tasa de Reposición de Efectivos (TRE) contemplada en la ley de presupuestos debería ser del 150% en 2025, partiendo de una OEP para el 2017, por ejemplo, que debiera ser del más del 400% de la citada TRE (para el 2016 es el del 100 por 100, y en algunos sectores).
- En **20 años se jubila el 75%** de la plantilla, más de 12.000 personas.

Tabla 10. Previsión de jubilaciones por grupo de titulación entre 2016 y 2025.

Grp.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
A1	27	55	55	66	67	92	102	124	111	116	815
A2	16	35	55	65	69	95	98	115	92	125	765
C1	30	82	107	137	145	140	185	175	204	213	1.418
C2	31	64	75	103	117	113	151	167	192	194	1.207
APF	57	83	86	96	88	112	145	141	139	139	1.086
Total	161	319	378	467	486	552	681	722	738	787	5.291

Tabla 11. Previsión de jubilaciones por grupo de titulación entre 2026 y 2035.

Grp.	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	Total
A1	113	120	116	126	135	131	132	91	86	82	1.132
A2	111	119	107	119	99	121	102	74	84	78	1.014
C1	220	205	225	227	211	185	175	140	106	132	1.826
C2	202	206	233	215	219	198	206	140	157	126	1.902
APF	103	139	135	135	101	111	88	80	69	69	1.030
Total	749	789	816	822	765	746	703	525	502	487	6.904

Tabla 12. Previsión de jubilaciones por grupo de titulación entre 2016 y 2035.

Grupo	Total 2016 - 2025	Total 2026 - 2035	Total
A1	815	1.132	1.947
A2	765	1.014	1.779
C1	1.418	1.826	3.244
C2	1.207	1.902	3.109
APF	1.086	1.030	2.116
Total	5.291	6.904	12.195

Gráfico 3: Previsión de jubilaciones por grupo de titulación entre 2016 y 2035.

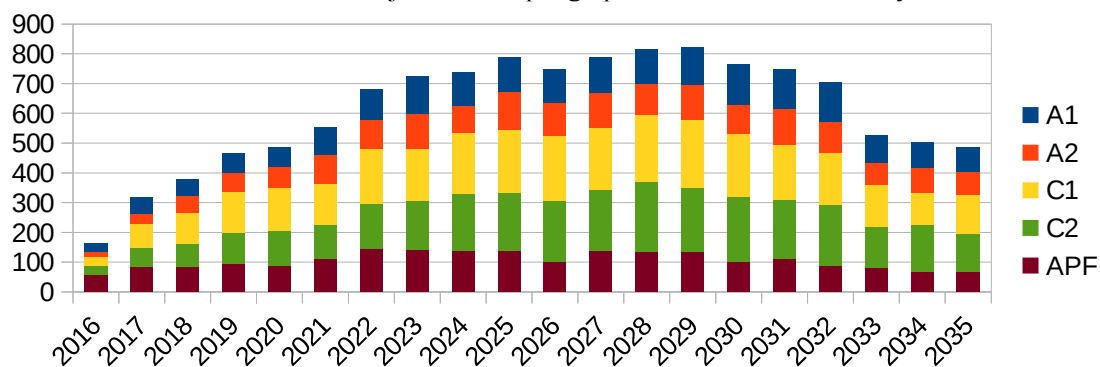


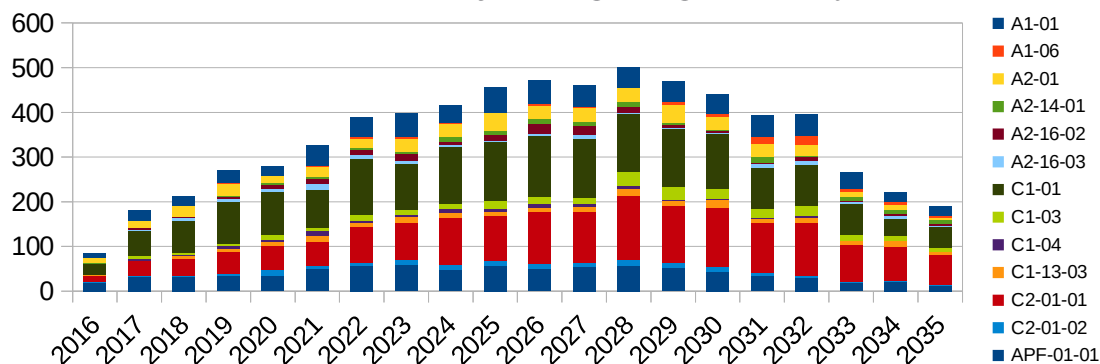
Tabla 13. Previsión de jubilaciones por cuerpo entre 2016 y 2025.

Cuerpo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
A1-01: Superior tècnic d'administració general	11	23	22	27	20	45	43	52	38	57	338
A1-06: Superior tècnic d'enginyeria en informàtica	2	2		2	1	1	6	6	3	2	25
A2-01: Superior de gestió d'administració general	10	15	23	26	16	23	18	28	29	40	228
A2-14-01: Enginyeria tècnica agrícola	1	1	1	2	3	4	5	5	10	8	40
A2-16-02: Educació social	1	3	2	6	10	11	13	15	7	13	81
A2-16-03: Treball social		3	5	5	6	14	8	7	5	2	55
C1-01: Administratiu de l'administració	23	57	74	95	98	85	124	102	127	134	919
C1-03: Especialistes en Educació Especial	1	6	3	5	9	7	14	12	11	16	84
C1-04: Especialistes en Educació Infantil	1	3	3	6	7	11	5	5	9	7	57
C1-13-03: Agents mediambientals	1	2	6	7	8	13	8	13	12	10	80
C2-01-01: Auxiliar de gestió	14	32	39	50	54	54	81	82	104	99	609
C2-01-02: Auxiliar de servicis	3	3	2	3	12	8	8	12	11	13	75
APF-01-01: Subalterns	18	32	32	35	35	49	56	59	49	56	421
Total	86	182	212	269	279	325	389	398	415	457	3.012

Tabla 14. Previsión de jubilaciones por cuerpo entre 2026 y 2035.

Cuerpo	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	Total
A1-01: Superior tècnic d'administració general	53	48	45	45	44	47	48	36	20	20	406
A1-06: Superior tècnic d'enginyeria en informàtica	2	3	2	8	7	17	21	6	7	5	78
A2-01: Superior de gestió d'administració general	30	30	30	40	29	29	23	13	11	3	238
A2-14-01: Enginyeria tècnica agrícola	12	9	11	5	2	11	4	8	8	9	79
A2-16-02: Educació social	21	20	13	6	5	4	7	3	5	5	89
A2-16-03: Treball social	5	10	3	2	1	10	11	4	6	2	54
C1-01: Administratiu de l'administració	136	131	130	132	124	91	90	68	39	48	989
C1-03: Especialistes en Educació Especial	17	15	31	28	22	18	23	15	12	10	191
C1-04: Especialistes en Educació Infantil	9	6	8	1	2	4	4				34
C1-13-03: Agents mediambientals	8	12	14	12	19	8	13	8	12	5	111
C2-01-01: Auxiliar de gestió	116	112	145	128	132	114	117	83	77	69	1.093
C2-01-02: Auxiliar de servicis	13	11	13	10	11	5	6	2	3	1	75
APF-01-01: Subalterns	49	54	56	53	43	35	29	19	20	12	370
Total	471	461	501	470	441	393	396	265	220	189	3.807

Gráfico 4: Previsiones de jubilación por cuerpo entre 2016 y 2035



Las tablas 13 y 14 muestran la incidencia de la previsión de jubilaciones en los 13 cuerpos que suponen más del 85% de los efectivos de la Administración de la Generalitat, teniendo en cuenta que únicamente se encuadran funcionarios de carrera, no interinos, por lo que las cifras varían al alza, ya que se deja fuera al 35% de los efectivos, que comprenden también en algunos casos, personal de larga duración.

- De los más de **800** funcionarios del subgrupo **A1** que se jubilan en los próximos 10 años, un **41%** pertenecen al Cuerpo Superior Técnico de Administración General.
- De los casi **800** del subgrupo **A2**, casi el **30%** son de de **Administración General**, el **10% son trabajadores sociales**, el 7% educadores sociales y el 5% son ingenieros técnicos agrícolas.
- De los más de **1.400** funcionarios del **Subgrupo C1** que se jubilan en los próximos 10 años, dos tercios, el **65%**, **son administrativos**. Un 10% son especialistas de ámbitos sociales (educadores de educación especial e infantil).
- De los más de **1.200** funcionarios del **C2** que se jubilarán en los próximos 10 años, el **50% son auxiliares de gestión** y el 7% auxiliares de servicios.
- Del **millar largo** de empleados públicos encuadrados en las Agrupaciones Funcionariales, un **39%** son **subalternos**.

Por lo tanto, dos conclusiones preliminares se apuntan:

- a) Esta es la **legislatura** que tiene que **encarar la cuestión** de la renovación generacional de las plantillas.
- b) Debe valorarse si, en un contexto de límites a la ampliación de plantillas, que impedirá cubrir todas las vacantes es procedente un **cambio de prioridades** en el reclutamiento que, por ejemplo, primara la cualificación de las plantillas, favoreciendo la incorporación de personal de los subgrupos A1, A2 y B.

Finalmente, hay que señalar que en el proceso de elaboración de este diagnóstico tras la constitución del grupo de trabajo creado al efecto mediante Resolución de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, de fecha 31 de mayo de 2016 (DOCV 14/06/2016), la Dirección General de Función Pública ha celebrado reuniones con los responsables en materia de personal, tanto técnicos como políticos, de las consellerias de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, Vicepresidencia y conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural, Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, así como del SERVEF, por ser estas consellerias y el citado organismo autónomo, quienes mayor número de empleadas y empleados públicos tienen adscritos.

A todos se les solicitó, con la finalidad de analizar tanto las problemáticas que pudieran plantear, como en su caso, las soluciones propuestas, un breve análisis preliminar que reflejara la situación particular de cada uno de ellos, para su incorporación al presente documento.

A fecha del cierre de este diagnóstico han remitido a esta Dirección General de Función Pública el documento requerido, la Vicepresidencia y conselleria Igualdad y Políticas Inclusivas, la conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural y la de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

En cualquier caso, tanto de las conversaciones mantenidas como de los documentos remitidos, se desprende que las soluciones a los diferentes problemas que en materia de personal se plantean en el ámbito de la Administración de la Generalitat, pasan, básicamente, por la implementación y desarrollo de las apuntadas a continuación en el presente informe.

No obstante, de los citados documentos pueden destacarse en el ámbito de competencias de las referidas consellerias, como medidas concretas, más allá de las que suponen creación y reclasificación de puestos, cobertura de los mismos mediante personal interino, concursos de traslados y ofertas públicas de empleo, las que a continuación se relacionan, cuestiones que, en todo caso, exceden del ámbito de competencias de la conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, y que en ocasiones requerirán la modificación de la actual legislación autonómica en materia de empleo público:

- Replanteamiento de las actuales estructuras territoriales
- Eliminación paulatina de las encomiendas de gestión
- Elaboración de un Plan anual de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional
- Creación de una comisión ejecutiva para la toma de decisiones de transferencia de puestos y reparto de espacios en los supuestos de reorganización administrativa
- Elaboración de software específico para la gestión de los recursos humanos y de la contratación en el ámbito de las distintas consellerias
- Asunción por la Abogacía General de la Generalitat de las tareas que supongan representación en juicio de la Generalitat y que actualmente realizan las Unidades Técnicas de Tutelas y los Equipos de Menores

B. CONCLUSIONES

Así pues, como conclusiones de la situación actual resultante de los datos analizados, cabe identificar la secuencia de intervenciones más pertinente en función de su lógica y su interdependencia:

Prioridad I: Variables de organización, acceso y provisión

- Forman parte de esta prioridad las actividades de organización pero no tanto las identificadas como mejora o racionalización de procedimientos, que también, sino el análisis de la demanda, ya que es razonable preguntarse si las plazas que deben cubrirse en las OPE son las que conforman la actual Relación de Puestos de Trabajo (RPT), si éstas deben ser modificadas o algunas de ellas pueden o deben ser amortizadas en función de la demanda de una ciudadanía que vive inmersa en una crisis económica y en una realidad tecnológicamente compleja donde la globalización y la interconectividad condiciona sus necesidades.

- Asimismo, se ubican en este apartado, los elementos del diagnóstico cuya intervención es imperiosa por tener comprometida la calidad del servicio público y su sostenibilidad. La realidad de las vacantes, las ratios determinadas por distintas disposiciones normativas, el porcentaje de puestos cubiertos por personal interino y la edad media de los empleados públicos obligan a establecer como primera prioridad el concurso de traslados y las Ofertas Públicas de Empleo. Y por este orden porque no deben convocarse ofertas públicas de empleo sin haber cubierto las vacantes previamente.

- También de este nivel de prioridad, aunque de distinta velocidad, se englobarían actividades relativas a la adecuación de la estructura organizativa a las nuevas formas de trabajo derivadas de la implantación de la Administración electrónica y las TIC en general, el rediseño del empleo implicado y la identificación de sus determinantes de selección y formación para su cobertura y adecuación.

- Dentro de esta prioridad habrá que enmarcar la necesaria reforma de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, con el objeto de modificar determinados aspectos, regulaciones y figuras incluidos en la citada ley.

Prioridad II: Política de Formación del personal empleado público y gestión de su reconocimiento profesional

En el contexto descrito la formación, entendida como cambio planificado, es una de las variables clave de intervención. A tal fin los ejes de la misma deben pivotar sobre:

- Garantizar la retención del conocimiento organizativo ante la oleada de jubilaciones de los próximos años.

- Facilitar la adquisición de capacidades que faciliten la polivalencia y la movilidad interna del personal empleado público.

- Asegurar la competencia del personal con la forma de gestionar propia de una Administración Abierta: expedientes administrativos electrónicos circuitos de gestión sencillos y rendición de cuentas de la actividad.

Asimismo, al objeto de estimular la implicación del personal empleado público serán también relevantes las intervenciones necesarias para establecer sistemas de reconocimiento de los empleados públicos fomentando y facilitando su promoción profesional.

Prioridad III: Actualización del régimen jurídico de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

- Profundizando en materia de implementación de medidas en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Combatiendo y reparando los efectos de la violencia de género en el ámbito de la Administración de la Generalitat.
- Estableciendo mecanismos de protección efectiva frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.
- Todo ello, así como las actuaciones indicadas en los apartados anteriores, en el marco de un clima de negociación con las organizaciones sindicales que favorezca 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.

VI.- OBJETIVOS

- 1.- Adecuación de la estructura orgánica y de los puestos de trabajo con el fin de conseguir una administración más ágil, flexible y próxima a la ciudadanía.
- 2.- Reducción de las situaciones de provisionalidad en la provisión de puestos de trabajo
- 3.- Disminución de la temporalidad y rejuvenecimiento de las plantillas.
- 4.- Modernización de la Administración a través del impulso a las nuevas tecnologías.
- 5.- Disponer de una estrategia de formación adaptada al contexto, a las necesidades organizativas y a las aspiraciones de desarrollo del personal empleado público.
- 6.- Atención especial al desarrollo normativo y actualización del régimen jurídico de las condiciones de trabajo del personal empleado público
- 7.- Permanente y constante negociación con la representación social.
- 8.- Reforma de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV), que propicie una Administración de la Generalitat más profesional y eficiente
- 9.- Conocer las necesidades y expectativas de los empleados públicos y valorar periódicamente su percepción

V.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN

1-. Adecuación de la estructura orgánica y de los puestos de trabajo con el fin de conseguir una administración más ágil, flexible y próxima a la ciudadanía

Incorporación de una nueva dinámica de gestión y actualización de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) orientada a recuperar el papel de las mismas como instrumento de ordenación y planificación.

Cualquier organización es un ente dinámico, que evoluciona a lo largo del tiempo. Sus objetivos y necesidades precisan de una constante adecuación. Deben adoptarse las acciones precisas para que exista total adaptación de las estructuras y puestos creados a las auténticas necesidades.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) son uno de los instrumentos técnicos utilizados en las Administraciones Públicas para la organización de sus recursos humanos, de acuerdo con las necesidades de los servicios. En ellas se precisan las características de los puestos de trabajo y los requisitos para su desempeño.

Se configuran como un instrumento fundamental tanto para la Administración como para el personal al servicio de la misma, ya sea personal funcionario o laboral, y tienen por finalidad reflejar la estructura organizativa adecuada a las funciones propias de los distintos departamentos y centros gestores, que permita un funcionamiento más eficaz frente a las demandas de la ciudadanía.

Al mismo tiempo, permiten disponer, en cada una de las áreas de actividad, de un conjunto ordenado de puestos definidos y valorados de acuerdo con su contenido y facilitan asimismo las legítimas expectativas profesionales y orientan los planes de formación del personal funcionario.

El artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público prevé que *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”*

En el Título IV de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, se configura el nuevo modelo de ordenación del empleo público, estableciéndose, de una parte, que el personal se estructurará en cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y sus correspondientes escalas, y, de otra, reestructurando el sistema de ordenación de los puestos de trabajo y regulando las relaciones de puestos de trabajo, siendo relevante en este punto, como indica la propia ley, la introducción de la definición y concepto de puesto de trabajo, así como la sistematización y clarificación de los criterios en materia de clasificación de los mismos.

La citada LOGFPV, establece en su artículo 41.1 y 2, que *“1. La relación de*

puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual la administración organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público.

2. Los presupuestos reflejarán los créditos correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo, sin que pueda existir ningún puesto que no esté dotado presupuestariamente.”

Así, para poder llevar a cabo una adecuada planificación de las necesidades de recursos humanos y a fin de posibilitar la ejecución de los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, se hace imprescindible la actualización y publicación de estas relaciones.

El procedimiento para la creación, amortización o modificación de los puestos de trabajo, en el ejercicio de la potestad de autoorganización de la administración, viene establecido en el Decreto 56/2013, de 3 de mayo, del Consell, por el que se establecen los criterios generales para la clasificación de los puestos de trabajo y el procedimiento de elaboración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, y se iniciará de oficio por la dirección general competente en materia de función pública, por propia iniciativa o a propuesta del órgano competente en materia de personal de cada conselleria o ente de derecho público cuyo personal sea gestionado por aquella.

La propuesta deberá ir acompañada de:

- a) Memoria justificativa y detallada en la que quede acreditado el cumplimiento de los criterios establecidos en el referido decreto.
- b) En su caso, memoria sobre la estimación del coste previsto y la procedencia de los fondos destinados a su financiación.

Mediante Resolución de 18 de mayo de 2016, de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, se han aprobado las relaciones de puestos de trabajo de la Presidencia de la Generalitat y de las consellerias, así como de los organismos y entidades gestionados por la conselleria competente en materia de función pública.

De conformidad con lo dispuesto en el citado Decreto 56/2013, estas relaciones de puestos comprenderán todos los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, gestionados por la conselleria competente en materia de función pública y se publicarán en el D.O.C.V. al menos una vez al año, sin perjuicio de que puedan publicarse actualizaciones de las mismas a lo largo de dicho período.

Desde septiembre de 2013, con una actualización posterior en marzo de 2014, el anterior consell no había procedido a su publicación.

Ante esta circunstancia, y tanto por la exigencia legal puesta de manifiesto, como para poder llevar a cabo una adecuada planificación de las necesidades de recursos humanos y a fin de posibilitar la ejecución de los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, para lo que resulta imprescindible la actualización y publicación de estas relaciones, ya que ningún puesto de trabajo de nueva creación o cuyas características hayan sufrido modificación,

puede adjudicarse con destino definitivo hasta que, debidamente reflejado en la RPT, esta se publique, es por lo que se procedió a elaborar, tramitar y publicar, el pasado 25 de mayo, mediante la citada Resolución de 18 de mayo de 2016, una nueva RPT de la Presidencia de la Generalitat y de las consellerias, así como de los organismos y entidades gestionados por la conselleria competente en materia de función pública.

La necesidad y urgencia de aprobar y publicar una nueva RPT por los motivos expuestos, les fue puesta de manifiesto a las organizaciones sindicales en la reunión de la Comisión Mixta para el Estudio de los Puestos de Trabajo, celebrada el día 12 de mayo.

Dicha Comisión, que tiene el carácter de mesa técnica, articula la participación de las y los representantes del personal empleado público en el estudio y clasificación de los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, circunscribiéndose sus funciones a las de:

- a) Ser consultada con carácter previo a la iniciación de los procedimientos para la creación, amortización o modificación de puestos de trabajo que afecten a un colectivo, y
- b) Recibir información relativa a los puestos de trabajo creados, modificados o amortizados.

No obstante, y aún no siendo una de las funciones asignadas a la referida Comisión que las organizaciones sindicales formulen propuestas de creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se acordó en el seno de la misma que en el mes de septiembre tendría lugar una nueva reunión de la comisión para tratar todas aquellas propuestas de las organizaciones sindicales y estudiar su viabilidad para, en su caso, y atendidas, asimismo, las propuestas de las diferentes consellerias y organismos, con cuyos responsables en materia de personal tiene previsto esta Dirección General de Función Pública celebrar reuniones previas, proceder a la publicación, bien de una actualización de la RPT, bien a una publicación íntegra de la misma. En este marco se está estudiando la adopción de medidas que permitan la formación de equipos móviles, temporales y polivalentes, que contribuyan a conseguir el objetivo de una Administración más ágil y flexible.

A este respecto hay que señalar que desde la aprobación de la RPT ya se han efectuado 100 creaciones de puestos de trabajo, 101 amortizaciones y 96 modificaciones con distinto objeto (denominación, localidad, órgano de adscripción, requisitos de provisión...)

2.- Reducción de las situaciones de provisionalidad en la provisión de puestos de trabajo

Acometer la convocatoria de concursos y/o planes de empleo desde una perspectiva que combine el doble objetivo de la reducción de las tasas de provisionalidad y la gestión estratégica de vacantes.

- a) Reordenar, en su caso, los efectivos, mediante concursos de provisión de puestos de trabajo y/o planes de empleo. Procediendo a implementar adscripciones definitivas y actuaciones de movilidad con carácter general.

Entre las medidas tendentes a promover adscripciones definitivas y de movilidad con carácter general, podrá figurar que dentro de un determinado cuerpo, agrupación funcionarial o escala, los concursos puedan ser convocados por niveles competenciales o por consellerias u organismos concretos.

En estos momentos se encuentra en fase de negociación el proyecto de Decreto del Consell, de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

El Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la LOGFPV en lo que se refiere a las materias de selección, movilidad y provisión de puestos de trabajo.

Las medidas específicas para el acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo del personal con diversidad funcional, están incorporadas al texto, sin perjuicio de que sea aprobada a posteriori una orden que desarrolle las peculiaridades necesarias para este personal de forma más concreta y pormenorizada, recogiendo las necesidades específicas de este colectivo.

A fecha de hoy, está finalizado el borrador que ya ha sido objeto de diversas reuniones de carácter técnico con las organizaciones sindicales, quedando pendientes algunos ajustes de carácter técnico para, posteriormente, negociarlo en el seno de la Mesa Sectorial de Función Pública.

b) Tras la publicación de las relaciones de puestos de trabajo, su aprobación es fundamental en este momento, ya que constituye un paso imprescindible y urgente, para acometer la convocatoria de concursos de traslados en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

Son muchas las razones que justifican la urgencia de estas convocatorias pero principalmente, pueden citarse las siguientes:

- 1.- Por razones de legalidad: La LOGFPV configura el concurso como el sistema ordinario de provisión de los puestos y obliga en su artículo 101.2 a la realización de convocatorias al menos cada dos años para los diferentes cuerpos.
- 2.- Por el buen funcionamiento de las unidades administrativas: Existe un gran volumen de comisiones de servicio desde hace muchos años, lo que supone la prolongación de situaciones de provisionalidad no deseables y la necesidad de forzar prórrogas y de buscar soluciones para salvar los problemas derivados de límite temporal de las comisiones (dos años).
- 3.- Por razones organizativas: La generalización de comisiones de servicio es un obstáculo para cualquier planteamiento de redistribución o redimensionamiento de efectivos. Actualmente existen numerosos puestos no ocupados desde hace mucho tiempo, pero imposibles de amortizar o modificar por estar reservados a un titular que ocupa otro puesto al que espera poder concursar.

Además, hay que tener en cuenta, como factor añadido que condiciona, al

tiempo que urge, la necesidad de convocar concursos de traslados a la mayor brevedad, el compromiso adquirido por la Administración mediante el Pacto de Mesa Sectorial de Función Pública relativo a los criterios que regirán las bases de las convocatorias correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2015, suscrito el 2 de diciembre de 2015, respecto al desarrollo y finalización de los procesos selectivos, cuyo punto 4 recoge que : *“La Administración se compromete a agilizar los procesos de provisión de los puestos de trabajo vacantes relacionados con los puestos incluidos en esta oferta de empleo público, con el objeto de que el personal funcionario público actualmente integrados en los mismos pueda participar en concursos de traslados antes de la finalización de los procesos selectivos, de manera que pueda optar a los puestos vacantes en el momento de aprobarse la oferta antes de que estos se ofrezcan a los funcionarios y las funcionarias de nuevo ingreso.”*

El decreto pretende dotar a la administración, de instrumentos jurídicos eficaces que le permitan contar con los medios humanos más adecuados para la consecución de sus objetivos y a la vez favorecer un entorno de trabajo motivante para el personal empleado público que permita su promoción y desarrollo profesional, garantizando a la vez los derechos de los ciudadanos y ciudadanas en el acceso a las funciones públicas, como derecho fundamental reconocido por la Constitución.

c) El texto del Decreto prevé varias órdenes de desarrollo del mismo, aunque, de forma inmediata a su aprobación, deberá negociarse con la organizaciones sindicales con carácter urgente, las órdenes que regulen el baremo de aplicación a los concursos de traslados y la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal.

d) Se adjunta como Anexo I la previsión de concursos de traslados para 2016-2017.

3.- Disminución de la temporalidad y rejuvenecimiento de las plantillas

Una de las prioridades del Consell es prestar el mejor servicio público y de la forma más eficaz a la ciudadanía. Por ello, entre sus objetivos está la modernización de la Administración de la Generalitat y apoyar a su personal para que lo hagan posible.

Para ello, es necesario que la oferta de empleo público se adecue a las necesidades esenciales de una Administración más abierta, eficiente, productiva, competitiva, sostenible e innovadora.

La aprobación de las ofertas de empleo público anuales, junto con las restricciones impuestas a través de la Tasa de Reposición de Efectivos, por la normativa estatal en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, han supuesto un problema grave al que ha habido que hacer frente.

Es un tema trascendental, ya que las actuales restricciones en las que únicamente se permite convocar un 50% de la tasa de reposición de efectivos (en ejercicios anteriores ha sido inferior o nula), y en sectores específicos y concretos de actuación de las administraciones públicas, provoca, entre otros:

a) Envejecimiento paulatino de las plantillas de personal.

- b) Desmantelamiento de las plantillas del personal de las administraciones públicas ya que, ingresan en la administración solo un porcentaje del personal que extingue su relación laboral con la misma.
- c) Incremento de la temporalidad en la Administración, por tener que recurrir a nombramiento de personal funcional interino o contratado laboral temporal, en un porcentaje superior al razonable.

Por tanto, se debe llevar a cabo todo lo necesario para aprobar Ofertas Públicas de Empleo hasta el límite máximo posible.

En este momento, será negociada en breve la OPE correspondiente a 2016.

Respecto a la OPE 2015, se adjunta como Anexo II cuadro con la situación de cada uno de los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y escalas que forman parte de la misma.

En este mismo sentido, se manifiesta lo recogido en el Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I):

“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 ...

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.

La tasa de temporalidad en la Administración de la Generalitat ha alcanzado en los últimos años unos niveles por encima del 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 ...

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

... el porcentaje de temporalidad ha escalado hasta niveles inaceptables que podrían llegar a comprometer la calidad del servicio público.

Las partes convienen que para paliar esta situación 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 ...

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.”

No obstante este contexto, la Generalitat se ha comprometido, en el marco del Acuerdo de Legislatura, a mantener y aumentar, en su caso, el número de puestos de trabajo de las plantillas de los diferentes sectores 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.

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.

Y 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.

A este respecto se está tramitando, para el ejercicio 2016, un Acuerdo del Consell, por el que se determinan, a los efectos de lo previsto en el artículo 32, apartado 6, de la Ley 11/2015, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la

Generalitat para 2016, los sectores y funciones prioritarios de la Administración de la Generalitat y sus Sector Público Instrumental.

La Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 constituye la normativa básica aplicable al nombramiento de funcionarios interinos y a la contratación de personal laboral temporal, cuyos preceptos han sido recogidos en la Ley 11/2015, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para 2016. Por otra parte, la Orden de 22 de marzo de 2005, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regula el procedimiento de gestión del presupuesto de la Generalitat, establece los criterios para la autorización de dichos nombramientos y contrataciones en el ámbito de la Generalitat.

En su artículo 20. Uno, la Ley 48/2015, establece con carácter prioritario, en el marco de la regulación de las ofertas públicas de empleo, determinados sectores de la Administración.

Por otra parte, la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas, determina que la sanidad, la educación y los servicios sociales esenciales constituyen los servicios públicos fundamentales a prestar por la Administración.

En este contexto, y en el ejercicio de las competencias de auto organización del Consell, se ha considerado necesario fijar, de manera expresa, y en el marco de lo previsto al efecto en la legislación básica del estado, el conjunto de funciones y sectores prioritarios de actuación, en los que se podrá autorizar la contratación o nombramiento de personal temporal, en base a las circunstancias financieras y de gestión que condicionan en estos momentos a la Generalitat y, por supuesto, a la dirección estratégica de la actuación política del Consell

En base a todo ello, en dicho Acuerdo se prevé que durante 2016, las autorizaciones para la contratación de personal temporal y nombramiento de funcionarios interinos se realizarán únicamente con la finalidad de cubrir necesidades urgentes e inaplazables que surjan en sectores estratégicos y prioritarios en el ámbito de la Administración de la Generalitat y de las entidades componentes del Sector Público Instrumental, estableciéndose los ámbitos de actuación pública que tendrán la consideración de estratégicos y prioritarios, definiéndose las categorías de puestos de trabajo considerados de cobertura prioritaria, y fijándose las limitaciones a la autorización de personal laboral temporal o nombramiento de funcionarios interinos.

Asimismo, el anteriormente referido Acuerdo de Legislatura prevé que 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.

Paralelamente, y enmarcado dentro de este objetivo operativo, la LOGFPV prevé, con carácter general, el establecimiento de la relación jurídica única de las empleadas y empleados públicos de la GVA, la funcionarial, en coherencia con los pronunciamientos del Tribunal Constitucional (por todos STC 99/1987).

Esto implica una opción clara a favor de que la relación contractual laboral, sea inexistente o meramente residual, extendiéndose el régimen funcionarial a todo el personal.

En la Mesa Sectorial del día 17 de mayo se negoció con las organizaciones sindicales, la Orden de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se convocan cursos selectivos de adaptación del régimen jurídico de determinado personal laboral fijo de la Administración de la Generalitat a la naturaleza funcionarial de los puestos que ocupan, que permitirá participar en este proceso al personal laboral fijo cuyos puestos de trabajo han pasado a ser de naturaleza funcionarial como consecuencia de la implantación de los cuerpos y escalas aprobados por la LOGFPV.

Tras la finalización de la tramitación del expediente y posterior aprobación y publicación en el DOCV de la Orden, se iniciará el plazo de presentación de instancias. El posible número de personal participante en los cursos asciende a unas 800 personas que deberán ser distribuidas atendiendo a criterios de territorialidad, grupos de titulación, así como de atención al servicio público planificando las ediciones que sean necesarias para que éste no se vea afectado.

El resto de personal laboral cuyo puesto de trabajo esté clasificado de naturaleza funcionarial con carácter previo a la implantación de los cuerpos y escalas previstos en la LOGFPV, podrán participar en procesos restringidos a través de la OPE 2016.

4.- Modernización de la Administración a través del impulso a las nuevas tecnologías.

La utilización y aprovechamiento de las nuevas tecnologías facilitará la comunicación y la información, tanto interna como externa, la descendente y la ascendente.

Actualmente la DGTIC está trabajando en la elaboración de una nueva aplicación informática en entorno web para la gestión del personal de la Administración de la Generalitat, tanto para la gestión de la Dirección General de Función Pública como para atender las necesidades de los servicios de personal de las distintas consellerias. Esta aplicación, en estos momentos en fase de planificación y toma de requisitos, sustituirá a la ahora existente HUMAN 1, si bien las utilidades que permitirá irán mucho más allá de las actualmente disponibles.

Dicha aplicación informática se va a implementar en varias fases, estando previsto que este operativa la primera, cuya puesta en marcha supondrá ya la sustitución del actual HUMAN 1, para diciembre de 2017. En cuanto a su

completa implementación, la previsión es que haya finalizado antes del término de la presente legislatura.

5.- Política de Formación del personal empleado público y gestión de su reconocimiento profesional.

Cada miembro de la organización aporta su bagaje de experiencia y formación en el desempeño de su puesto de trabajo, es decir, sus competencias. Del mismo modo que las estructuras organizativas precisan adecuarse a las nuevas necesidades que van surgiendo, las competencias, las capacidades, de sus miembros, requieren también un permanente reciclaje y actualización que permita aprovechar eficaz y eficientemente todo su potencial con el objetivo de disponer de las competencias ajustadas a las necesidades de cada momento.

A la luz del análisis, hay que prever una mayor necesidad de polivalencia del personal empleado público, lo que requiere desarrollar las competencias transversales, avanzar en el desarrollo de itinerarios formativos comunes a diversos sectores. Asimismo, hay que planificar sistemas que permitan gestionar de modo eficaz el conocimiento tácito de las personas, garantizando su disposición ante el relevo de las que se jubilan y de las nuevas incorporaciones. Por último, el modelo de administración basada en las nuevas tecnologías demanda procesos de acompañamiento y acciones formativas de impacto en estas materias para que ningún empleado o empleada pública se quede atrás, lo que se desarrolla en el epígrafe anterior.

En este sentido, el Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), manifiesta que, *“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.”

Y en el referido documento, específicamente se acuerda que:

“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 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 llegue 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.”*

Por tanto, teniendo en cuenta las necesidades evidenciadas, los objetivos formulados (polivalencia, desarrollo de capacidades y garantía del conocimiento) y el acuerdo con los interlocutores sociales, se sugiere la adopción de las siguientes medidas estratégicas en el ámbito de la formación:

a) Aprobar un Plan de retención del conocimiento: mediante una estrategia de comunicación amplia y participativa se procederá a la identificación de los colectivos más afectados, así como de la determinación del conocimiento crítico para la Administración, sus contenidos y las personas de referencia.

Seguidamente se sistematizará un plan de acción que incluirá talleres de formación específicos, acciones de mentoring y la elaboración de procesos de acogida y formación específica en las nuevas incorporaciones, todo ello con el objetivo de retener, gestionar, reutilizar y transferir el conocimiento en los procesos de gestión de la Administración.

b) Un nuevo modelo formativo para la Administración valenciana: durante el periodo 2017-2019 se finalizará el proceso iniciado en el ejercicio 2016. Si el plan de este año incorpora ya nuevas líneas formativas que sintetizan las prioridades, así como nuevos contenidos, es el momento de sistematizar cómo se presenta la misma, abandonando de modo sustancial el “modelo catálogo” de cursos de corta duración y dando coherencia a las acciones formativas, lo que se hará a partir de la elaboración de perfiles profesionales basados en diccionarios de competencias transversales, comunes para el personal empleado público destinado en los diversos sectores de actuación, lo que facilitará ofrecer formación para itinerarios de desarrollo profesional. Entre ellos, dado el diagnóstico, se ofrecerán, ya en 2017, diplomas en ámbitos como la dirección pública profesional (un factor crítico en contextos de escasez de recursos), la gestión pública (que integre en un todo coherente contenidos normativos, organizativos y de tecnologías de la información y la comunicación) adaptados a los diversos subgrupos: A1/ A2 y C1/C2, así como cursos de especialización en protección de datos, en transparencia, en igualdad y en evaluación de políticas públicas. Lógicamente se requiere la incorporación de un área formativa nueva como tal, la de gestión del conocimiento.

c) Aprobar el Plan Estratégico del IVAP. “Coneixement públic 2020”: el acuerdo de legislatura incorpora aspectos muy relevantes. Además de requerirse un nuevo modelo, se ha acordado incorporar nueva “tecnología” de la formación (detección útil de necesidades y evaluación del impacto), así como un papel de liderazgo con los otros centros de formación existentes y con el personal local. Ello requiere repensar sus objetivos y muy probablemente, su configuración y medios de relación con la sociedad valenciana, de la mano del acuerdo con los interlocutores sociales.

6.- Atención especial al desarrollo normativo y actualización del régimen jurídico de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

El desarrollo de la normativa que permita la completa implantación de la carrera profesional horizontal, la adopción de medidas necesarias para favorecer tanto la corresponsabilidad como la conciliación y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como la lucha contra la violencia de género sobre las mujeres y contra el acoso sexual por razón de género, de orientación sexual e identidad de género, y acoso psicológico en el trabajo, constituyen, sin duda, en el marco de la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos, líneas de actuación estratégicas en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

a) La aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, supuso el primer paso, necesario de otra parte dada la reserva de ley de la materia, para la implantación de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la

Administración de la Generalitat.

El citado texto legal, en su título VIII, regula la promoción profesional del personal empleado público, que se concibe no solo como un derecho de éste sino también como una necesidad estructural de cualquier sistema de organización y, por ello, elemento clave de cualquier política de ordenación de personal.

El Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat, así como la Orden 2/2015, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se desarrolla el sistema de evaluación del desempeño, así como el acceso y el procedimiento de progresión dentro del sistema de carrera profesional horizontal del personal empleado público de carácter fijo de la Administración de la Generalitat, constituyen el desarrollo reglamentario, a fecha de hoy, del sistema de carrera profesional de la Administración de la Generalitat.

Mediante Pacto de fecha 2 de diciembre de 2015, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Función Pública, se acordó con las organizaciones sindicales, abordar el análisis y estudio de la regulación de los diferentes modelos teóricos, posibles jurídicamente, aplicables al personal empleado público de carácter fijo con servicios prestados en otros cuerpos, grupos o subgrupos de titulación, con la finalidad de modificar el actualmente vigente en el citado Decreto en los aspectos y apartados que proceda y que, de este modo, la participación en los diferentes procesos de promoción profesional, refleje y reconozca, de forma adecuada, la trayectoria y actividad total de dicho personal, sin menoscabo de sus derechos profesionales individuales.

Se dispone de un borrador de modificación del Decreto de carrera profesional que debería ser objeto de algunas sesiones de carácter técnico con las organizaciones sindicales con carácter previo a su negociación en la Mesa Sectorial de Función Pública.

Así mismo, señalar que su tramitación y aprobación, tiene una repercusión económica significativa en el Presupuesto de la Generalitat, por lo que antes de comenzar con la citada tramitación, es necesario disponer del visto bueno de la Dirección General de Presupuestos.

A este objetivo se refiere también el Acuerdo de Legislatura cuando establece que, *“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 al personal funcionario avanzar, tanto desde un punto de vista retributivo como de prestigio y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.”*

b) En otro orden de cosas, y tal como señala el Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I),

“La normativa estatal y valenciana en materia de corresponsabilidad 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.”

En este contexto, “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 corresponsabilidad, así como ampliar la jornada especial de verano y vacaciones escolares, para facilitar la conciliación.”

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

- a) Ampliar en seis semanas la duración del permiso de paternidad por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo o una hija.
- 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) En materia de igualdad entre hombres y mujeres, el Acuerdo de Legislatura prevé la reanudación de los trabajos de negociación del II Plan de Igualdad. Para ello se ha constituido en el seno de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas (Resolución de 2 de mayo de 2016) una comisión encargada de estudiar la reforma de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana desde la perspectiva de género y de elaborar el nuevo plan de igualdad de mujeres y hombres en la Función Pública valenciana, de la que forman parte tanto mujeres como hombres, representantes del mundo universitario con experiencia en materia de igualdad, de la Administración de la Generalitat por razón del puesto que desempeñan y su relación tanto con esta materia como con la relacionada con la función pública, y representantes designados por las organizaciones sindicales con representación entre el personal empleado público valenciano.

Directamente relacionado con esta materia, si bien formando parte de lo relativo a la formación, el Acuerdo recoge que las partes firmantes *“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”*

- d) Asimismo, continua el citado Acuerdo, *“Las partes se muestran convencidas 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”

Y en el marco de este Acuerdo, 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 funcionariales 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 localidad.

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

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

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) *Introducción en la normativa reglamentaria de una reducción 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.”*

e) Por otra parte, la Generalitat se ha comprometido, según recoge el referido Acuerdo de Legislatura a, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, revisar los protocolos existentes contra el acoso sexual y el acoso por razón de género, de orientación sexual e identidad de género, así como del protocolo de actuación contra el acoso psicológico en el trabajo (mobbing)

f) Finalmente, el Acuerdo de Legislatura también reconoce que, “El conjunto de actuaciones de los poderes públicos deben estar dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y a elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras.”

Esta declaración se vincula directamente con la necesidad de modificar el Decreto 175/2006, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, así como con el compromiso asumido por la Generalitat en el citado Acuerdo de estudiar, negociar y, en su caso, adoptar acuerdos que posibiliten la movilidad del personal empleado público entre los diferentes sectores de la Generalitat dentro de los límites legales de los diferentes regímenes jurídicos del personal de cada uno de ellos.

7.- Permanente y constante negociación con las y los representantes sociales.

El dialogo social y búsqueda de consenso con las organizaciones sindicales y las empleadas y empleados públicos constituyen una tarea constante de mejora.

La solución de las situaciones discrepantes, requiere del diálogo permanente con las organizaciones sindicales y representantes de las trabajadoras y trabajadores. Se fomentará la participación de dichas organizaciones y representantes

En este contexto el Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I) prevé que,

“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 las 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.”

Y asimismo, contempla que, “*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 determinara 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.”*

8.- Reforma de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, que propicie una Administración de la Generalitat más profesional y eficiente

El tiempo transcurrido desde la aprobación de la LOGFPV, así como las nuevas visión y cultura de la administración pública que impulsa el Consell, basadas en la transparencia, la independencia, la profesionalización, la participación ciudadana, la mejora continua en la aplicación de los procedimientos de gestión, la eficiencia y la reducción de trámites y gastos innecesarios, aconsejan la revisión y modificación de determinados aspectos, regulaciones y figuras incluidos en la citada ley.

Con la finalidad de acometer los estudios, valoraciones, análisis y diagnósticos previos a la modificación y revisión de la LOGFPV, se ha considerado necesario constituir una comisión formada por expertos en el ámbito de la administración y empleo públicos y miembros de la Generalitat, para la consecución de la finalidad y objetivos señalados (*Resolución de 3 de marzo de 2016, de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, por la que se constituye la comisión para el estudio de la modificación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana. DOCV 10.03.2016*)

Esta necesidad ha sido compartida por los agentes sociales firmantes del Acuerdo de Legislatura de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), en el que se contempla que,

“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 tiene solo cinco años. Los

cambios tienen varios orígenes, como las modificaciones de ida y vuelta introducidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como las leyes de acompañamiento a los presupuestos de la Generalitat, práctica esta última que el actual Consell rechaza.

A pesar de que el modelo de la ley de la función pública fue pactado con una mayoría sindical, no es menos cierto que los Consells posteriores olvidaran ese acuerdo y fueran 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.”

Y en el que 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”

9.- Conocer las necesidades y expectativas de los empleados públicos y valorar periódicamente su percepción

Aplicación de un sistema automatizado que permita a la Administración de la Generalitat elaborar y recabar una encuesta destinada a las empleadas y empleados públicos para conocer, a partir de unas variables de estudio predeterminadas, su grado de satisfacción y detectar la idoneidad y/o efectividad de las pautas de gestión en materia de recursos humanos.

VI.- CRONOGRAMA

Objetivo	Líneas de actuación	Calendario actuaciones
<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de la estructura orgánica y de los puestos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Actualización y publicación de las RPT 	<ul style="list-style-type: none"> Actualización trimestral, en el caso de que tras la Comisión Mixta para el Estudio de los Puestos de Trabajo se considere conveniente, y publicación anual. Próxima actualización último trimestre 2016
<ul style="list-style-type: none"> Reducción de las situaciones de provisionalidad en la provisión de puestos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto de Decreto del Consell, de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Orden que regule el baremo de aplicación a los concursos de traslados Orden que regule la constitución y funcionamiento de las bolsas de empleo temporal. Orden de medidas específicas para el acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo del personal con diversidad funcional Convocatoria de concursos de traslados en el ámbito de la Administración de la Generalitat 	<ul style="list-style-type: none"> Segundo semestre 2016 Segundo semestre 2016 Segundo semestre 2016 A partir de segundo semestre 2016 A partir de segundo semestre 2016
<ul style="list-style-type: none"> Disminución de la temporalidad y rejuvenecimiento de plantillas 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución OPE 2015 Negociación OPE 2016, 2017, 2018 y 2019 Cursos selectivos funcionarización personal laboral consecuencia implantación cuerpos y escalas aprobados por la LOGFPV. Procesos restringidos para resto de personal laboral cuyo puesto de trabajo esté clasificado de naturaleza funcional Acuerdo del Consell por el que se determinan para 2016, los sectores y funciones prioritarios a los efectos de contratación de personal laboral temporal y nombramiento de funcionarios interinos 	<ul style="list-style-type: none"> Anexo Primer semestre de cada año Inicio segundo semestre 2016 A través de la OPE 2016 Primer semestre 2016
<ul style="list-style-type: none"> Modernización de la Administración a través del impulso a las nuevas tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> Implementación, por la DGTIC, de la primera fase de la nueva aplicación y sustitución de HUMAN1 	<ul style="list-style-type: none"> Diciembre 2017
<ul style="list-style-type: none"> Disponer de una estrategia de formación adaptada al contexto, a las necesidades organizativas y las aspiraciones de desarrollo del personal empleado público. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprobar un Plan de retención del conocimiento Disponer de un nuevo modelo formativo Aprobar Plan IVAP 2020 	<ul style="list-style-type: none"> Junio 2017: identificación conocimiento crítico y referentes Plan de acción en enero 2018 Enero 2017, Diplomas Especialización, enero 2018 perfiles de competencias prof. Diciembre 2016: acuerdo líneas estratégicas y modelo Diciembre 2017: nuevos sistemas detección necesidades y evaluación impacto Enero 2018. partenariado formativo con otras AAPP
<ul style="list-style-type: none"> Atención especial al desarrollo normativo y actualización del régimen jurídico de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Modificación del Decreto 186/2014, de 7 de noviembre, del Consell, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño, del personal funcionario de carrera de la Administración de la Generalitat Profundizar en la corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> En función de la disponibilidad presupuestaria, a partir de segundo semestre 2016 Primer semestre 2016

Objetivo	Líneas de actuación	Calendario actuaciones
	<ul style="list-style-type: none"> • Reanudación trabajos II Plan de Igualdad • Combatir los efectos de la violencia de genero sobre las mujeres: <ol style="list-style-type: none"> 1. Convenio con la FVMP y administraciones locales, sobre movilidad interadministrativa 2. Impulso convenio Conferencia Sectorial, sobre movilidad interadministrativa 3. Protocolo de actuación contra la violencia machista 4. Introducción en la normativa reglamentaria de una reducción 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 • Revisión de los Protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de genero, de orientación sexual e identidad de genero, y Protocolos de actuación contra la violencia machista (INVASSAT, en colaboración con la conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación) • Revisión del Protocolo de actuación ante del acoso moral en el trabajo (mobbing) en la Administración de la Generalitat (INVASSAT, en colaboración con la conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación) • Modificación del Decreto 175/2006, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell. • Negociación acuerdos para posibilitar la movilidad del personal empleado público entre los diferentes sectores de la Generalitat 	<ul style="list-style-type: none"> • Primer semestre 2016 • Segundo semestre 2016 • Segundo semestre 2016 • Segundo semestre 2016/ Primer semestre 2017 • Primer semestre 2016 • Segundo semestre 2016/ Primer semestre 2017 • Segundo semestre 2016/ Primer semestre 2017 • Primer semestre 2017, después aprobación nueva LFPV • Primer semestre 2017, después aprobación nueva LFPV
<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo sindical 	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo de acción sindical en el sector de Administración de la Generalitat 	<ul style="list-style-type: none"> • Segundo semestre 2016
<ul style="list-style-type: none"> • Reforma de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV). 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un anteproyecto de ley de reforma de la LOGFPV 	<ul style="list-style-type: none"> • Segundo semestre de 2016
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las necesidades y expectativas de las empleadas/os públicos y valorar su percepción 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de encuestas a las empleadas/os públicos de la Administración de la Generalitat 	<ul style="list-style-type: none"> • Periodicidad anual

COROLARIO

Sin perjuicio de la necesaria puesta en marcha y desarrollo del conjunto de actuaciones propuestas, si hubiéramos de destacar la principal medida a tomar en consideración a partir del diagnóstico resultante del presente documento, habrá que concluir que será la gestión o mejor dicho la **reactivación de la gestión de la función pública**, paralizada durante tanto tiempo en la Comunitat Valenciana, la auténtica medida de choque que permita encarar la ordenación del empleo público en el ámbito de la Administración de la Generalitat, a través de:

- la convocatoria de **concursos de traslados**, para lo que se esta ultimando la herramienta que lo permita, esto es, un nuevo reglamento de selección y provisión de puestos de trabajo, puesto que ya es hora dado el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana
- la celebración de **pruebas selectivas en ejecución de las ofertas públicas de empleo** que se van a ir aprobando y desarrollando en la medida que lo permitan las leyes de presupuestos generales del estado y las disponibilidades presupuestarias derivadas de las limitaciones a las que está sometida la Comunitat Valenciana,
- y contando con la participación de las organizaciones sindicales y de los responsables en materia de personal de las distintas consellerias y organismos, la **optimización** de los instrumentos de ordenación de los que dispone esta administración autonómica, en concreto **de la Relación de Puestos de Trabajo**, instrumento técnico a través del cual se realiza la racionalización, organización y ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

Estas actuaciones, que en un contexto normalizado deberían haber sido las habituales, constituirán sin duda, para muchos empleados y empleadas públicas de la Administración de la Generalitat, una novedad de tal calibre que les permitirá visualizar la puesta en marcha de un engranaje que, si bien conocido desde el punto de vista teórico, desconocen en su materialización práctica, permitiendo iniciar la regularización de una situación de todo punto insostenible, tanto desde el punto de vista organizativo, como desde la perspectiva humana propiamente dicha, por cuanto lo que la incertidumbre que deriva de la misma, cuando no inseguridad, supone y genera.

Paralelamente, y sin menoscabo de dicho cometido, conscientes de las deficiencias del actual sistema de ordenación y gestión de la función pública

valenciana, se va a abordar una **reforma en profundidad del modelo vigente**, a través de la modificación de la normativa reguladora del empleo público en nuestra Comunitat.

La revisión de la actual normativa, partirá, como no puede ser de otra forma, de la nueva visión y cultura de la administración pública que impulsa el Consell, basada en la transparencia, la independencia, la profesionalización, la participación ciudadana, la mejora continua en la aplicación de los procedimientos de gestión, la eficiencia y la reducción de trámites y gastos innecesarios, con el objetivo de conseguir una función pública más profesional, eficaz y eficiente, que preste un mejor servicio a la ciudadanía valenciana.

En definitiva, analizada la situación ante la que nos encontramos y en atención a las necesidades planteadas por las distintas consellerias, vamos a:

1.- Profundizar en la **adecuación de las estructuras orgánicas** de las consellerias y organismos de la Administración de la Generalitat utilizando para ello la **Relación de Puestos de Trabajo**, confiriéndole a su elaboración un régimen más participativo, de tal forma que las creaciones de puestos, su amortización, reclasificación o modificación, puedan ser instadas no solo por las diferentes consellerias y organismos sino también por las organizaciones sindicales, siempre en función de las disponibilidades presupuestarias.

2.- **Reducir la provisionalidad** en la provisión de puestos de trabajo, endémica en la Administración de la Generalitat, y a tal efecto en la segunda quincena de este mes de julio va a tener lugar la Mesa Sectorial necesaria para poner en marcha, después de seis años, el **reglamento de selección y provisión que permita la ejecución de las correspondientes convocatorias de concursos de traslados**.

3.- **Disminuir la temporalidad y rejuvenecer las plantillas**, y para ello estamos ejecutando la **OPE** del 2015 y negociaremos en breve la correspondiente a 2016, analizadas las vacantes por cuerpos, las necesidades formuladas por las consellerias y los límites impuestos por la tasa de reposición (y lo mismo en los siguientes ejercicios de esta legislatura)

4.- Elaborar una **estrategia de formación** adaptada a las nuevas necesidades organizativas, aprobando un Plan de retención del conocimiento, un nuevo modelo formativo y el Plan estratégico del IVAP

5.- Elaborar, en el seno de la comisión constituida al efecto, el **II Plan de Igualdad** de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat

6.- Impulsar un **convenio** marco de colaboración con la **FVMP** sobre **movilidad interadministrativa** que permita combatir junto con las administraciones locales de la Comunitat Valenciana los efectos de la violencia de género sobre las mujeres

7.- Y simultaneamente a todo ello, vamos a abordar una reforma del modelo vigente mediante la **reforma la Ley de función pública valenciana**, para lo que antes de finalizar el presente año presentaremos un anteproyecto de ley basado en el Informe elaborado por la Comisión de Expertos constituida por Resolución de 3 de marzo de 2016, de esta conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas.

ANEXO I

PREVISIÓN CONCURSOS DE TRASLADOS 2016-2017

SEGUNDO SEMESTRE 2016	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secciones y nivel 24 A1-20 (Psicología) 2. Jefaturas de Equipo A. General (C1-01) (*) 3. Secciones y nivel 24 INVASSAT (A1-09/A1-25/A2-05/A2-21) 4. Jefes de Sección y nivel 24 A. General (A1-01/ A2-01) 5. A1-28-02 (Investigador) y A1-28-03 (Profesor investigación) 6. Jefaturas de Negociado A. General (C1-01/C2-01) (*) 7. APF-01-01 Subalternos (*)
PRIMER SEMESTRE 2017	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secciones y nivel 24 Montes/IT Forestal (A1-17 / A2-13) 2. C1-13-03 Agentes Medioambientales 3. Secciones y nivel 24 Informáticos (A1-06 /A2-02) 4. A2-30 (Gestión Tributos) 5. Secciones y nivel 24 Industriales/Minas (A1-12/A1-13/A2-09/A2-10) 6. A1-09 (Seguridad y Salud en el Trabajo) 7. C1-01 (Administrativos)
SEGUNDO SEMESTRE 2017	<ol style="list-style-type: none"> 1. A1-17 (I. MONTES) 2. A2-13 (IT. FORESTAL) 3. A1-06 (I. INFORMÁTICA) 4. A2-02 (IT. INFORMÁTICA) 5. A1-12 (I. INDUSTRIAL) 6. A1-13 (I. MINAS) 7. A2-09 (IT. INDUSTRIAL) 8. A2-10 (IT. MINAS) 9. A1-01 (Técnicos A. General) 10. A2-01 (Gestión A. General) 11. C2-02 (Auxiliar de Gestión)

(*) Compromiso en Pacto de Mesa Sectorial FP 2/12/2015 de convocar durante 2016 C1, C2 y APF A. General

ANEXO II

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO AÑO 2015. Estado a 24/junio/2016

Cuerpo/APF	Siguiete actuación	Previsión 1 ^{er} examen
A2-30- GESTIÓN TRIBUTOS	Publicación de listado definitivo semana 04/07/2016	30 julio 2016
A1-03- INTERVENCIÓN	Pendiente publicación de listado provisional	Noviembre 2016
A1-06- TÉC ING. INFORMÁTICA	Pendiente publicación de listado provisional	Noviembre 2016
A1-14- TÉC ING. TELECOMUNIC	Pendiente publicación de listado provisional	Noviembre 2016
A2-02- GESTIÓN ING. INFORMÁTICA	Pendiente publicación de listado provisional	Noviembre 2016
A2-11- GESTIÓN ING. TELECOMUNIC	Pendiente publicación de listado provisional	Noviembre 2016
A1-17- TEC ING. MONTES	Valoración instancias y admisión participantes	Diciembre 2016
A2-13- GESTIÓN ING TEC FORESTAL	Valoración instancias y admisión participantes	Diciembre 2016
C1-13-03- AGENTES MEDIOAMBIENTALES	Publicación convocatoria 06/07/2016	Diciembre 2016
A1-12- TEC. ING. INDUSTRIAL	Convocatoria prevista en mes de julio 2016	
A1-13 – TEC. ING MINAS	Convocatoria prevista en mes de julio 2016	
A2-09 – GESTIÓN ING INDUSTRIAL	Convocatoria prevista en mes de julio 2016	
A2-10- GESTIÓN ING MINAS	Convocatoria prevista en mes de julio 2016	
A1-28-01- CIENTIFICO TITULAR	Concurso previo a iniciación proceso selectivo	
A1-28-02- INVESTIGADOR	Concurso previo a iniciación proceso selectivo	
A1-01-TEC. ADMINISTRACIÓN GRAL	Preparación de temario	
A2-01- GESTIÓN ADMINISTR. GRAL	Preparación de temario	
APF-01-01 SUBALTERNO (DISC. INTELECTUAL)	Preparación de desarrollo del temario para su preparación en texto de lectura fácil	Enero 2017

RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS Y PROPUESTAS DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICAS.

Aspectos a destacar del diagnóstico del grupo de trabajo:

1. Adecuación de estructuras organizativas
2. Provisionalidad
3. Temporalidad
4. Oferta Pública de Empleo 2016
5. Formación
6. Igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat
7. Reforma del marco normativo de la función pública valenciana

1.- Adecuación de estructuras organizativas: situación y propuestas

El pasado 25 de mayo se publicó en el DOCV la **Relación de Puestos de Trabajo** de la Presidencia de la Generalitat y de las consellerias, así como de los organismos y entidades gestionados por la conselleria competente en materia de función pública, la primera desde septiembre de 2013 (con una actualización posterior en marzo de 2014).

Su aprobación resultaba absolutamente necesaria para poder llevar a cabo la adecuación de las estructuras orgánicas de las consellerias y organismos de la Administración de la Generalitat, así como una adecuada planificación de las necesidades de recursos humanos a fin de posibilitar la ejecución de los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo.

Con la finalidad de mejorar la estructura orgánica de la Administración de la Generalitat y de los puestos de trabajo para conseguir una administración más ágil, flexible y próxima a la ciudadanía, es necesario contar en el procedimiento de elaboración de la RPT con la participación tanto de las diferentes consellerias y organismos como de las organizaciones sindicales, a diferencia de lo que ha ocurrido en los últimos tiempos.

Para ello, tanto unas como otras, deberán presentar a la Dirección General de Función Pública, sus propuestas de creación, amortización o modificación de puestos de trabajo, propuestas que, siempre y en todo caso, deberán ser

justificadas y acompañadas de las correspondientes memorias sobre la estimación del coste previsto y la procedencia de los fondos destinados a su financiación

Analizadas las diferentes propuestas, está **prevista para el último trimestre del año** la publicación de, bien una **actualización** de la vigente RPT, bien la publicación de una nueva, en función de las necesidades. A este respecto cabe señalar que desde la aprobación de la última RPT en mayo ya se han efectuado, a solicitud de todas y cada una de las diferentes consellerias, cerca de **300 creaciones** (100), **amortizaciones** (101) y **modificaciones** (96) de puestos de trabajo, lo que pone de manifiesto la rápida atención a las propuestas planteadas.

2.- Provisionalidad: situación y propuestas

Actualmente en el conjunto de consellerias y organismos de la Administración de la Generalitat existen 7.900 puestos de trabajo sin titular (el 46,27%) y casi **1.150 puestos** de trabajo **sin ocupante ni titular** (cerca del 7%), de los que el 53,4% corresponden a los subgrupos A1 y A2.

Las consellerias más afectadas por esta situación de provisionalidad son, por el número de puestos, las de Educación, Vicepresidencia y conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, Agricultura y el SERVEF, por este orden.

Asimismo, hay que destacar el elevado número de empleadas y empleados públicos en situación de **comisión de servicios** (2.636, el **16,52%**), afectando prácticamente por igual a todos los grupos de titulación y siendo las tres consellerias citadas las más afectadas.

Otro aspecto de la provisionalidad existente en la provisión de puestos de trabajo lo reflejan las adscripciones provisionales, cuyo número asciende a 857, destacando que en la mayoría de los casos, un 45,6%, se trata de personal funcionario perteneciente al subgrupo A1, probablemente proveniente de puestos de libre designación.

El dibujo de este panorama pone de manifiesto la **imperiosa necesidad de reducir el porcentaje de provisionalidad** mediante la cobertura de puestos a través del sistema regular del concurso de traslados.

Para la ejecución de las correspondientes convocatorias es precisa la aprobación de un reglamento de selección y provisión que desarrolle la vigente ley de función pública valenciana, ley que data nada menos que del año 2010.

Elaborado el correspondiente proyecto de decreto, la negociación del mismo con las organizaciones sindicales en el seno de la Mesa Sectorial de Función Pública únicamente está pendiente de algunos ajustes de carácter técnico, estando prevista la celebración de la referida Mesa Sectorial durante la última quincena de julio.

Una vez publicado el decreto de selección y provisión, se procederá a la **convocatoria de los correspondientes concursos de traslados** comenzando, en el ámbito de los diferentes cuerpos y escalas y grupos de titulación por los puestos de jefatura, para continuar con los puestos de niveles inferiores.

Destacar por su trascendencia en cuanto al número de puestos afectados, que está prevista la convocatoria del concurso correspondiente a las **jefaturas de sección** de administración general, **casi 500** puestos de trabajo reservados a funcionarios de los subgrupos A1 y A2, para este mismo año.

3.- Temporalidad: situación y propuestas

Un **36%** del personal se encuadra en situaciones de **precariedad laboral**, bien como funcionarios interinos, casi **5.000 efectivos**, bien como contratados temporales o indefinidos no fijos, casi 900.

El análisis por consellerias revela su **concentración**, situándose por encima de la media el SERVEF, con el 51%, más de la mitad de su plantilla, Igualdad y Políticas Inclusivas, con el 49.49% y Educación, con un 45%, es decir aquellas que tienen adscritos un mayor número de puestos de atención directa.

Por **grupos** de titulación la mayoría de personal interino de los subgrupos A1 y A2 se concentra en Agricultura-Medio Ambiente y en el SERVEF, a diferencia de los encuadrados en C1, C2 y Agrupaciones profesionales, concentrados en Educación. Merece destacarse la concentración de interinos pertenecientes al Subgrupo A2 en Igualdad.

Este problema de la temporalidad hay que ponerlo en relación con el del progresivo **envejecimiento de las plantillas**.

En los próximos **10 años** se jubilarán más de **5.000 efectivos**, de los que 1.600 corresponden a los subgrupos A1 y A2, 1.400 al C1 y, especialmente, 2.300 a los subgrupos C2 y Agrupaciones Profesionales.

Ello supone que a partir de **2018** todos los años podrán generarse más de **500 vacantes** entre el personal de la Administración de la Generalitat, acercándose a las 800 a partir de 2022 y los 900 entre los años 2025-2029, que son los años críticos del periodo.

De los más de **800** funcionarios del subgrupo **A1** que se jubilan en los próximos 10 años, un **41%** pertenecen al Cuerpo Superior Técnico de Administración General.

De los casi **800** del subgrupo **A2**, casi el **30%** son de de **Administración General**, el **10% son trabajadores sociales**, el 7% educadores sociales y el 5% son ingenieros técnicos agrícolas.

De los más de **1.400** funcionarios del **Subgrupo C1** que se jubilan en los próximos 10 años, dos tercios, el **65%**, **son administrativos**. Un 10% son especialistas de ámbitos sociales (educadores de educación especial e infantil).

De los más de **1.200** funcionarios del **C2** que se jubilarán en los próximos 10 años, el **50% son auxiliares de gestión** y el 7% auxiliares de servicios.

Del **millar largo** de empleados públicos encuadrados en las Agrupaciones Funcionariales, un **39%** son **subalternos**.

Finalmente, señalar que en 20 años se jubilará el 75% de la plantilla, más de 12.000 personas.

El reciente Acuerdo de Legislatura fija como objetivo reducir la tasa de temporalidad a un 10%. Esto supone absorber 4.000 plazas del total de interinos existentes, que habría que añadir a las bajas vegetativas a las cuales se está haciendo referencia.

Pues bien, para alcanzar tal objetivo en 10 años la Tasa de Reposición de Efectivos contemplada en la ley de presupuestos debería ser del 150% en 2025, partiendo de una OPE para el 2017, por ejemplo, que debiera ser del más del 400% de la citada Tasa (para el 2016 es el del 50% y en algunos sectores excepcionalmente el 100%).

- En consecuencia, y tal y como se prevé en el Acuerdo de Legislatura, **el Consell instará al Gobierno del Estado para que este proponga en las Cortes Generales la modificación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016**, en el sentido de **eliminar las cláusulas restrictivas** en materia de número de plazas susceptibles de ser convocadas en oferta de empleo público por las Administraciones públicas (porcentajes sobre la tasa de reposición de efectivos). Igualmente defenderá ante las Cortes Generales y el Gobierno del Estado la desaparición de esas cláusulas en futuras leyes de presupuestos, y 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.
- Así pues, deberá ser esta es la **legislatura** la que encare **la cuestión** del modelo de función pública y la política de renovación de las plantillas.

A este respecto deberá valorarse si, en un contexto de límites a la ampliación de plantillas, que impedirá cubrir todas las vacantes es procedente un **cambio de prioridades** en el diseño de las sucesivas OPE que, por ejemplo, prime la cualificación de las plantillas, favoreciendo la incorporación de personal de los subgrupos A1, A2 y B, teniendo en cuenta la cobertura de servicios públicos esenciales según su situación en el diagnóstico.

4.- Oferta Pública de Empleo 2016: situación y propuestas

En tanto no se modifique la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el número máximo de plazas de turno libre que pueden incluirse en la oferta pública de empleo para 2016 está limitado por la **tasa de reposición** de efectivos establecida en la misma, que se calcula, para la Administración de la Generalitat, en **342 plazas** (288 para sectores prioritarios y 54 para el resto de sectores).

Como se ha dicho, es una cantidad de plazas muy inferior a las necesidades de esta Administración, ya que el número de vacantes está en torno a las 5.000 plazas, de las cuales la mitad son de cuerpos o agrupaciones profesionales funcionariales del sector general.

Para hacer una priorización que deberá ser negociada próximamente con las organizaciones sindicales, se tienen en cuenta las siguientes consideraciones:

1.- Peticiones de consellerías

A **finales de enero** del presente año se requirió a las distintas consellerías y organismos autónomos para que planteasen las necesidades de reclutamiento de personal que considerasen necesarias y prioritarias en relación con los servicios de pendientes de las mismas, en especial con los cuerpos de administración especial que fueran específicos del área de actividad propia de cada departamento.

Las propuestas recibidas, relativas a los cuerpos de Administración Especial fueron aproximadamente unas **900** (alguna consellería formulaba su propuesta sin indicar un número de plazas, sino planteando la prioridad de convocatoria de un determinado colectivo en el número mayor de plazas que sea posible).

Estas propuestas incidían especialmente en la necesidad de oferta para cuerpos técnicos (A1 y A2 de ingenierías, arquitectura...) en los que la jubilación de efectivos, unida al hecho de que se trata de colectivos reducidos, es especialmente preocupante. También se ha incidido en la necesidad de oferta para los colectivos relacionados con servicios sociales.

2.- Otros extremos a tener en cuenta

Dado que la tasa de reposición no permite la convocatoria más que de una parte muy pequeña de las plazas vacantes, y que el reparto de esas pocas plazas en muchos cuerpos resulta ineficiente a la hora de la ejecución de las convocatorias, se considera conveniente concentrar la oferta en determinados cuerpos. Para ello se tienen en cuenta los siguientes **criterios**:

- Concentrar las convocatorias en colectivos no ofertados en la OPE 2015. Por ejemplo, en la OPE 2015 se concentró la convocatoria de plazas de A1 y A2 de Administración General. Por ello, en la OPE 2016 se concentrará la oferta de C1 y C2 del mismo sector.

- Se tiene en cuenta también, como criterio de priorización, la falta de bolsa de empleo temporal para un determinado cuerpo, ya que de cada convocatoria de OPE se derivará la constitución de una bolsa.
- No se incluyen aquellos cuerpos cuyos requisitos de titulación se prevé que pueden verse alterados sustancialmente por la próxima modificación de la Ley 10/2010.
- La promoción interna no está afectada por la tasa de reposición.

5.- Formación: situación y propuestas

A la luz del diagnóstico, hay que prever una mayor necesidad de polivalencia del personal empleado público, lo que requiere desarrollar las competencias transversales, avanzar en el desarrollo de itinerarios formativos comunes a diversos sectores.

Asimismo, hay que planificar sistemas que permitan gestionar de modo eficaz el conocimiento tácito de las personas, garantizando su disposición ante el relevo de las que se jubilan y de las nuevas incorporaciones.

Por último, el modelo de administración basada en las nuevas tecnologías demanda procesos de acompañamiento y acciones formativas de impacto en estas materias para que ningún empleado o empleada pública se quede atrás.

Por tanto, se sugiere la adopción de las siguientes **medidas estratégicas**:

- **Aprobar un Plan de retención del conocimiento:** mediante una estrategia de comunicación amplia y participativa se procederá a la identificación de los colectivos más afectados, así como de la determinación del conocimiento crítico para la Administración, sus contenidos y las personas de referencia, todo ello con el objetivo de retener, gestionar, reutilizar y transferir el conocimiento en los procesos de gestión de la Administración.
- **Un nuevo modelo formativo para la Administración valenciana:** durante el periodo 2017-2019 se finalizará el proceso iniciado en el ejercicio 2016. Es el momento de abandonar el “modelo catálogo” de cursos de corta duración y dar coherencia a las acciones formativas a partir de la elaboración de perfiles profesionales basados en diccionarios de competencias transversales, comunes para el personal empleado público destinado en los diversos sectores de actuación, lo que facilitará ofrecer formación para itinerarios de desarrollo profesional. Ya en 2017 se ofrecerán diplomas en ámbitos como la dirección pública profesional (un factor crítico en contextos de escasez de recursos), la gestión pública (que integre en un todo coherente contenidos normativos, organizativos y de tecnologías de la información y la comunicación) adaptados a los diversos subgrupos: A1/ A2 y C1/C2, así como cursos de especialización en protección de datos, en transparencia, en igualdad y en

evaluación de políticas públicas.

- **Aprobar el Plan Estratégico del IVAP. “Coneixement públic 2020”**: el acuerdo de legislatura incorpora aspectos muy relevantes. Además de requerirse un nuevo modelo, se ha acordado incorporar nueva “tecnología” de la formación (detección útil de necesidades y evaluación del impacto), así como un papel de liderazgo con los otros centros de formación existentes y con el personal local. Ello requiere repensar sus objetivos y muy probablemente, su configuración y medios de relación con la sociedad valenciana, de la mano del acuerdo con los interlocutores sociales.

6.- Igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat

En materia de igualdad de mujeres y hombres, el Acuerdo de Legislatura prevé la reanudación de los trabajos de negociación del **II Plan de Igualdad**. Para ello se ha constituido en el seno de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas una comisión encargada de estudiar la reforma de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana desde la perspectiva de género y de elaborar el nuevo plan de igualdad de mujeres y hombres en la Función Pública valenciana.

Asimismo, y al amparo de lo acordado en el citado Acuerdo de Legislatura, se han establecido como medidas directamente aplicables, la **reducción de jornada** para las empleadas **víctimas de violencia de género** y la **ampliación del permiso de paternidad** a seis semanas, mejoras que han sido comunicadas a las diferentes consellerias.

Por último, se va a impulsar un **convenio** marco de colaboración con la **FVMP** sobre **movilidad interadministrativa** que permita combatir junto con las administraciones locales de la Comunitat Valenciana los efectos de la violencia de género sobre las mujeres.

7.- Reforma del marco normativo de la función pública valenciana

Conscientes de las deficiencias del actual sistema de ordenación y gestión de la función pública valenciana, se va a abordar una **reforma en profundidad del modelo vigente**, a través de la modificación de la normativa reguladora del empleo público en nuestra Comunitat.

La revisión de la actual normativa, partirá, como no puede ser de otra forma, de la nueva visión y cultura de la administración pública que impulsa el Consell, basada en la transparencia, la independencia, la profesionalización, la participación ciudadana, la mejora continua en la aplicación de los procedimientos de gestión, la eficiencia y la reducción de trámites y gastos innecesarios, con el objetivo de conseguir una función pública más profesional, eficaz y eficiente, que preste un mejor servicio a la ciudadanía valenciana.

2.- INICIATIVAS IMPULSADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Entre las líneas de actuación propuestas en el “Diagnóstico de situación” de julio 2016, se encontraban la **“reducción de las situaciones de provisionalidad en la provisión de puestos de trabajo”**, así como la **“disminución de la temporalidad y rejuvenecimiento de las plantillas”**, objetivos que requieren, partiendo de los datos analizados así como de las conclusiones alcanzadas en el referido diagnóstico, la elaboración de una planificación estratégica y la consiguiente programación de actuaciones concretas, secuenciadas y calendarizadas, que deberán formar parte, en todo caso, de la misma.

Para la elaboración de la referida Planificación Estratégica”, la Dirección General de Función Pública, continuando con el trabajo encomendado, ha impulsado las siguientes iniciativas en aras a obtener información concluyente respecto a las actuaciones a desarrollar:

A) Planteamiento y propuestas de las organizaciones sindicales

Como ya quedó expresado en el “Diagnóstico de situación”, el pasado 25 de mayo se publicó en el DOGV la Relación de Puestos de Trabajo de la Presidencia de la Generalitat y de las consellerias, así como de los organismos y entidades gestionados por la conselleria competente en materia de función pública, la primera desde septiembre de 2013 (con una actualización posterior en marzo de 2014).

Su aprobación resultaba absolutamente necesaria para poder llevar a cabo la adecuación de las estructuras orgánicas de las consellerias y organismos de la Administración de la Generalitat, así como una adecuada planificación de las necesidades de recursos humanos a fin de posibilitar la ejecución de los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo.

Para mejorar la estructura orgánica de la Administración de la Generalitat y de los puestos de trabajo y conseguir de este modo una administración más ágil, flexible y próxima a la ciudadanía, es necesario contar en el procedimiento de elaboración de la RPT con la participación tanto de las diferentes consellerias y organismos como de las organizaciones sindicales, a diferencia de lo que ha ocurrido en los últimos tiempos.

Para ello se solicitó a las organizaciones sindicales la presentación a la Dirección General de Función Pública, de sus propuestas de creación, amortización o modificación de puestos de trabajo, propuestas que, siempre y en todo caso, deben ser justificadas y acompañadas de las correspondientes memorias sobre la estimación del coste previsto y la procedencia de los fondos destinados a su financiación.

Del estudio de dichas propuestas y de su análisis conjunto con las respectivas consellerias y organismos, es posible extraer una serie de medidas de carácter general que, no por conocidas, deben dejar hacerse constar como expresión del planteamiento sindical frente a la actual situación estructural de la función pública valenciana:

I) Tal y como ya se prevé en el Acuerdo de Legislatura, es absolutamente necesaria la eliminación de las cláusulas restrictivas, que sucesivamente vienen contemplando las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, 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).

Y ello, tanto con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad (actualmente casi un 34,13% del personal se encuadra en situaciones de precariedad laboral, bien como funcionarios interinos -casi 4.500 efectivos- bien como contratados temporales o indefinidos no fijos -más de 650- debiendo tenerse en cuenta que el citado Acuerdo de Legislatura fija como objetivo reducir la tasa de temporalidad a un 10%), como para hacer frente al progresivo envejecimiento de las plantillas, dado que en los próximos 10 años se jubilarán más de 5.000 efectivos, lo que supone que a partir de 2018 todos los años podrán generarse más de 500 vacantes entre el personal de la Administración de la Generalitat, acercándose a las 800 a partir de 2022 y a las 900 entre los años 2025-2029.

Junto con la eliminación de la restricción indicada, o cuando menos, que las referidas limitaciones sobre la tasa de reposición no computen a efectos de los procesos de consolidación de empleo, sería necesaria la modificación de la normativa estatal básica plasmada en la disposición transitoria cuarta del TREBEP que limita la posibilidad de efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005.

En este contexto, y sin perjuicio de la imprescindible implementación de la medida expresada, las organizaciones sindicales plantean la necesidad de:

- la convocatoria periódica de concursos de traslados para atajar la provisionalidad existente tras años sin convocatorias.
- la convocatoria de procesos de promoción interna en todos los grupos.
- la convocatoria de todos los procesos selectivos derivados de ofertas públicas de empleo pendientes de ejecutar.
- la mejora del sistema de bolsas para favorecer la aproximación geográfica y en consecuencia la conciliación familiar.

II) Asimismo, se plantea la necesidad de homogeneizar las posiciones retributivas por tipos de puestos de trabajo y grupos de titulación.

En la actualidad existen puestos de trabajo con las mismas funciones, del mismo cuerpo o escala, susceptibles de ser desempeñados por personal

pertenciente al mismo grupo de titulación, que están clasificados con posiciones retributivas diferentes. Ejemplo: Jefatura de Sección de Administración General. Cuerpo A1-01. Superior Técnico. Existen tres clasificaciones diferentes: 24EO42, 24EO45 y 24EO46.

III) Necesidad de reestructuración del sistema de cuerpos y escalas vigente, que ha conducido a una excesiva rigidez respecto de la movilidad del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, lo que está llevando tanto a la conversión de puestos técnicos en jefaturas con el objeto de poder cubrirlos siquiera con personal del grupo de titulación inferior, al no poder acudir a personal del mismo grupo de titulación pero de distintos cuerpos, como a la constante solicitud de ampliación de los requisitos, especialmente de titulación, para el acceso a determinados cuerpos y escalas.

El nuevo sistema deberá reducir drásticamente el número de cuerpos y escalas y permitir una mayor flexibilidad y movilidad, de tal forma que se facilite la cobertura de determinados puestos y se mejore, asimismo, las expectativas de promoción del personal.

Esta tarea se ha de acometer, inexcusablemente, a través de la reforma de la estructura de la función pública de la Administración de la Generalitat, debiéndose plasmar en la nueva ley de empleo público en la que se está trabajando.

IV) También en el marco de la nueva ley, y sin perjuicio de que ya se esté trabajando en ello e intentando solucionar la cuestión, aun cuando en ocasiones no resulta de momento posible dadas las funciones asignadas a determinados puestos, deberá abordarse el problema de completar la funcionarización de los aproximadamente 100 puestos de trabajo de naturaleza laboral que existen actualmente en la RPT gestionada por la Dirección General de Función Pública.

Y ello sin perjuicio de que, al amparo de la referida nueva regulación del empleo público valenciano, y sin que signifique volver atrás en el modelo funcional ya elegido, resulte conveniente exceptuar determinados puestos que por sus características y/o funciones son más propios de una relación de carácter laboral.

V) Facilitar la gestión de personal a las distintas consellerias y organismos, impulsando aquellas modificaciones de puestos que les permitan, tanto mejorar la adecuación de sus estructuras al desempeño de las competencias asignadas, como homogeneizar la clasificación y retribuciones, en su caso, de determinados puestos de trabajo con los de otros órganos y unidades administrativas, destinando para ello incluso, si fuere necesario, el crédito resultante de posibles amortizaciones de puestos que puedan considerarse innecesarios habida cuenta de las tareas a desarrollar, evitando de este modo el trasvase incontrolado y no planificado, no sujeto a estrictas necesidades de personal, de unas consellerias con puestos peor clasificados y retribuidos a

otras u otros que por las razones que fueren sean más atractivos, desde ese punto de vista, para el personal empleado público.

B) Análisis de la situación estructural de las Consellerias y Organismos

Asimismo, la Dirección General de Función Pública ha procedido al análisis de la situación estructural de las plantillas de cada conselleria y organismos cuya relación de puestos de trabajo gestiona, al objeto de determinar:

- en primer término, la situación real de las mismas en cuanto a las vacantes existentes, esto es su tasa de no ocupación, en la que deben incluirse tanto los puestos que disponiendo de titular no se encuentran, sin embargo, ocupados, como aquellos que carecen de titular y ocupante, y
- en segundo lugar, la tasa de provisionalidad, así como la de temporalidad, que afecta a cada una de las plantillas, esto es, tanto los puestos que aun hallándose ocupados no lo están por su titular sino que se encuentran provistos por sistemas provisionales de cobertura, comisión de servicios o adscripción provisional, como los ocupados por personal temporal, ya sean laborales o funcionarios interinos.

Del estudio efectuado pueden extraerse las siguientes conclusiones:

1.- Sobre datos referidos al mes de septiembre de 2016, de los 17.158 puestos existentes en Consellerias y Organismos, no están ocupados 2.040, un 11,89%. Asimismo, hay que señalar que la tasa de provisionalidad (porcentaje de puestos no ocupados por su titular sobre el total de puestos ocupados) se sitúa en el 58%.

2.- Consellerias y, especialmente, Organismos por encima de esa media son:

- .- IVAJ: 19,05%
- .- Vivienda: 19,23%
- .- Agricultura: 21,82%
- .- INVASSAT: 32,59%
- .- IVIA: 34,44%
- .- IVAT: 40,61%

3.- Por cuerpos o escalas las vacantes se concentran especialmente en los siguientes:

a).- como nota previa se observa que por la gran fragmentación existente en numerosos cuerpos y escalas muy específicos, en la práctica hay muchas de ellas que solamente tienen uno, dos o pocos más efectivos. Por esa razón una sola vacante determina un elevado porcentaje de puestos no ocupados y, en general, no se han tomado en consideración.

b).- los cuerpos o escalas con una incidencia general de no ocupación que afecta a todas las consellerías, todos ellos correspondientes a cuerpos o escalas de Administración General, son los siguientes:

.- **A1-01, Técnico de Administración**, 12% (147 de 1.182). afecta a un colectivo numeroso distribuido por todas las consellerías.

.- **A2-01, Técnico de Gestión de Administración**, 20,76% (170 de 819), con especial incidencia en Agricultura (60%), IVAJ (55%), INVASSAT (50%), Sanidad (44%) y Hacienda (41%).

.- **C1-01, Administrativo de Gestión**, 17% (411 de 2.463).

.- **C2-01-01, Auxiliar de Gestión**, 13%, (333 de 2.610)

4.- Solo estos 4 cuerpos o escalas de Administración General suman 1.061 puestos no ocupados, más de la mitad (52%) del total de no ocupados (2.040).

Del resto destacan por la importancia de su volumen:

.- 19 puestos no ocupados de un total de 40 (47%) **Inspectores de Tributos (A1-04)**

.- 19 puestos no ocupados de un total de 81 (23%) **Ingenieros Agrónomos (A1-15)**

.- 33 puestos no ocupados de un total de 112 (29%) **Arquitectos (A1-18)**

.- 10 puestos no ocupados de un total de 20 (50%) **Médicos del Trabajo (A1-25-02)**

.- 29 puestos no ocupados de un total de 71 (41%) **Administración del Medio Ambiente (A1-27-01)**

.- 15 puestos no ocupados de un total de 24 (62%) **Investigadores (A1-28-02)**

.- 16 puestos no ocupados de un total de 37 (43%) **Ingenieros Técnicos Industriales (A2-09)**

.- 49 puestos no ocupados de un total de 168 (29%) **Ingenieros Técnicos Agrícolas (A2-14-01)**

.- 21 puestos no ocupados de un total de 50 (42%) **Investigadores Agrarios (A2-14-02)**

.- 53 puestos no ocupados de un total de 66 (80%) **Gestión de Tributos (A2-30)**

.- 68 puestos no ocupados de un total de 1.612 (4%) **Subalternos (APF-01-01)**

.- 24 puestos no ocupados de un total de 252 (10%) **Ayudantes de Limpieza (APF-01-02)**

.- 62 puestos no ocupados de un total de 986 (6%) **Especialistas Educación Especial (C1-03)**

.- 34 puestos no ocupados de un total de 295 (12%) **Especialistas en Educación Infantil (C1-04)**

.- 21 puestos no ocupados de un total de 272 (8%) **Agentes**

Medioambientales (C1-13-03)

.- 11 puestos no ocupados de un total de 73 (15%) **Abogacía de la Generalitat (A1-02)**

La suma de todos ellos asciende a 484 puestos no ocupados. Añadidos a los 1.061 anteriormente señalados, totalizan 1.545, es decir, el 76% del total de no ocupados (concentrados en 20 cuerpos y escalas, esto es, el 10% del total de cuerpos escalas y agrupaciones profesionales funcionariales existentes en la función pública valenciana).

El resto de puestos no ocupados (495) hasta los 2.040 totales, están muy diseminados dada la gran fragmentación en cuerpos y escalas comentada, lo que dificulta extraer conclusiones más generales dadas sus singularidades.

5.- Por consellerías destacan las siguientes situaciones específicas:

.- **Educación:** Atendiendo a valores absolutos:

.- **A2-09**, Ingeniero Técnico Industrial, 75% no ocupados (6 de 8 puestos).

.- **A2-17**, Arquitecto Técnico, 34% no ocupados (11 de 32).

.- **APF-05-03**, Ayudante de comedor, 39% no ocupados (11 de 28).

Y teniendo en cuenta, asimismo, valores ponderados (esto es, porcentaje de vacantes en los colectivos más numerosos), hay que añadir:

.- **C1-03, Especialistas Educación Especial**, 62 puestos no ocupados de un total de 986 (6%)

.- **C1-04, Especialistas en Educación Infantil**, 34 puestos no ocupados de un total de 295 (12%)

.- **Economía:**

.- **A1-13**, Ingeniero de Minas, 60% no ocupados (3 de 5).

.- **A1-29**, Estadísticos, 50% no ocupados (3 de 6).

.- **A2-09**, Ingeniero Técnico Industrial, 25% no ocupados (5 de 20).

.- **Agricultura:**

.- **A1-27-01**, Administración del Medio Ambiente, 41% (29 de 71)

.- **A1-15**, Ingeniero Agrónomo, 23% (19 de 81).

.- **A2-08**, Ingeniero Técnico de Obras Públicas, 33% (3 de 9)

.- **A2-14-01**, Ingeniero Técnico Agrícola, 29% (47 de 164)

Asimismo, teniendo en cuenta los valores ponderados hay que añadir:

- **Vivienda:**
 - .- **C1-13-03**, Agentes Medioambientales, 21 puestos no ocupados de un total de 272 (8%)
 - .- **A1-18**, Arquitecto, 28% (10 de 36).
 - .- **A2-08**, Ingeniero Tec. O.P., 25% (8 de 32).
 - .- **A2-09**, I.T.I., 67% (2 de 3)
 - .- **A2-17**, Arquitecto Técnico, 27% (7 de 26).

- .- **IVIA:**
 - .- **A1-28-01**, Científico Titular, 45% (9 de 20)
 - .- **A1-28-02**, Investigador, 62%, (15 de 24)
 - .- **A1-28-03**, Profesor de Investigación, 50% (6 de 12)
 - .- **A1-31-02**, Tecnólogo Especialista, 100% (5 de 5)
 - .- **A2-14-02**, Investigación y Experimentación Agraria, 42% (21 de 50).

- .- **IVAT:**
 - .- **A1-04**, Inspectores de Tributos, 47% (18 de 38)
 - .- **A1-18**, Arquitectos, 42% (13 de 31)
 - .- **A2-30**, Gestión de Tributos, 80% (53 de 66)

- .- **INVASSAT:**
 - .- **A1-09**, Técnico de Seguridad y Salud, 93% (13 de 14).
 - .- **A1-25-02**, Medicina del Trabajo, 50% (10 de 20)
 - .- **A2-21**, Gestión de PRL, 41% (11 de 27)

Debe tenerse en cuenta que de los 2.040 puestos totales no ocupados hay 1.182 sin titular, es decir, un 58%.

6.- En consecuencia, a la vista del análisis efectuado, cabe concluir que en los próximos ejercicios los procesos de provisión y selección dirigidos a la cobertura de puestos, deberían centrarse principalmente, en la medida de lo posible, en los siguientes cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales (ordenados por número de puestos no ocupados en orden decreciente), sin perjuicio de que razones de oportunidad puedan aconsejar la convocatoria de procesos orientados a la cobertura de otros puestos pertenecientes a distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales funcionariales:

- **Cuerpos y Escalas de Administración General**

.- **C1-01, Administrativo de Gestión**

Tasa de no ocupación: **17%**

Tasa de provisionalidad: **46%**

Tasa de temporalidad: **15%**

- .- **C2-01-01, Auxiliar de Gestión**
 - Tasa de no ocupación: **13%**
 - Tasa de provisionalidad: **53%**
 - Tasa de temporalidad: **33%**
 - .- **A2-01, Técnico de Gestión de Administración**
 - Tasa de no ocupación: **21%**
 - Tasa de provisionalidad: **81%**
 - Tasa de temporalidad: **64%**
 - .- **A1-01, Técnico de Administración**
 - Tasa de no ocupación: **12%**
 - Tasa de provisionalidad: **73%**
 - Tasa de temporalidad: **33%**
- **Cuerpos y Escalas de Administración Especial**
- .- **C1-03, Especialistas Educación Especial**
 - Tasa de no ocupación: **6%**
 - Tasa de provisionalidad: **66%**
 - Tasa de temporalidad : **63%**
 - .- **A2-30, Gestión de Tributos**
 - Tasa de no ocupación: **80%**
 - Tasa de provisionalidad: **8%**
 - Tasa de temporalidad: **0**
 - .- **A2-14-01, Ingenieros Técnicos Agrícolas**
 - Tasa de no ocupación: **29%**
 - Tasa de provisionalidad: **87%**
 - Tasa de temporalidad: **64%**
 - .- **C1-04, Especialistas en Educación Infantil**
 - Tasa de no ocupación: **12%**
 - Tasa de provisionalidad: **60%**
 - Tasa de temporalidad: **59%**
 - .- **A1-18, Arquitectos**
 - Tasa de no ocupación: **29%**
 - Tasa de provisionalidad: **73%**
 - Tasa de temporalidad: **43%**
 - .- **A1-27-01, Administración del Medio Ambiente**
 - Tasa de no ocupación: **41%**
 - Tasa de provisionalidad: **88%**
 - Tasa de temporalidad: **43%**
 - .- **A2-14-02, Investigadores Agrarios**
 - Tasa de no ocupación: **42%**
 - Tasa de provisionalidad: **31%**
 - Tasa de temporalidad: **3%**
 - .- **C1-13-03, Agentes Medioambientales**
 - Tasa de no ocupación: **8%**
 - Tasa de provisionalidad: **35%**
 - Tasa de temporalidad: **10%**

- .- **A2-17, Arquitecto Técnico**
 - Tasa de no ocupación: **25%**
 - Tasa de provisionalidad: **51%**
 - Tasa de temporalidad: **37%**
- .- **A1-04, Inspectores de Tributos**
 - Tasa de no ocupación: **48%**
 - Tasa de provisionalidad: **76%**
 - Tasa de temporalidad: **0**
- .- **A1-15, Ingenieros Agrónomos**
 - Tasa de no ocupación: **23%**
 - Tasa de provisionalidad: **94%**
 - Tasa de temporalidad: **52%**
- .- **A2-09, Ingenieros Técnicos Industriales**
 - Tasa de no ocupación: **43%**
 - Tasa de provisionalidad: **62%**
 - Tasa de temporalidad: **52%**
- .- **A1-28-02, Investigador**
 - Tasa de no ocupación: **61%**
 - Tasa de provisionalidad: **67%**
 - Tasa de temporalidad: **11%**
- .- **A1-09, Técnico de Seguridad y Salud**
 - Tasa de no ocupación: **93%**
 - Tasa de provisionalidad: **100%**
 - Tasa de temporalidad: **100%**
- .- **A1-02, Abogacía**
 - Tasa de no ocupación: **15%**
 - Tasa de provisionalidad: **29%**
 - Tasa de temporalidad: **15%**
- .- **A2-21, Gestión de PRL**
 - Tasa de no ocupación: **38%**
 - Tasa de provisionalidad: **61%**
 - Tasa de temporalidad: **56%**
- .- **A2-08, Ingeniero Tec. O.P**
 - Tasa de no ocupación: **27%**
 - Tasa de provisionalidad: **17%**
 - Tasa de temporalidad: **7%**
- .- **A1-25-02, Medicina del Trabajo**
 - Tasa de no ocupación: **50%**
 - Tasa de provisionalidad: **80%**
 - Tasa de temporalidad: **40%**
- .- **A1-28-01, Científico Titular**
 - Tasa de no ocupación: **45%**
 - Tasa de provisionalidad: **64%**
 - Tasa de temporalidad: **64%**
- .- **A1-29, Estadísticos**
 - Tasa de no ocupación: **40%**
 - Tasa de provisionalidad: **50%**
 - Tasa de temporalidad: **33%**

- .- A1-28-03, Profesor de Investigación**
Tasa de no ocupación: **50%**
Tasa de provisionalidad: **67%**
Tasa de temporalidad: **0**
- .- A1-31-02, Tecnólogo Especialista**
Tasa de no ocupación: **83%**
Tasa de provisionalidad: **100%**
Tasa de temporalidad: **100%**
- .- A1-13, Ingeniero de Minas**
Tasa de no ocupación: **60%**
Tasa de provisionalidad: **50%**
Tasa de temporalidad: **50%**

- Agrupaciones Profesionales Funcionariales

- .- APF-01-01, Subalternos**
Tasa de no ocupación: **4%**
Tasa de provisionalidad: **50%**
Tasa de temporalidad: **39%**
- .- APF-01-02, Ayudantes de Limpieza**
Tasa de no ocupación: **10%**
Tasa de provisionalidad: **46%**
Tasa de temporalidad: **46%**
- .- APF-05-03, Ayudante de comedor**
Tasa de no ocupación: **39%**
Tasa de provisionalidad: **35%**
Tasa de temporalidad: **29%**

7.- Por lo que se refiere a la tasa de temporalidad (personal interino más laboral temporal sobre el total), hay que señalar que está se sitúa en el 34,13% (5.160 sobre 15.118, de los que 4.496 son personal interino y 664 personal laboral temporal), correspondiendo el mayor número de personal temporal a los siguientes cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales:

- .- C2-01-01, Auxiliar de Gestión (746)**
- .- APF-01-01, Subalternos (606)**
- .- C1-03, Especialistas Educación Especial (581)**
- .- A2-01, Técnico de Gestión de Administración (414)**
- .- A1-01, Técnico de Administración (345)**
- .- C1-01, Administrativo de Gestión (304)**
- .- APF-05-01, Ayudante de residencia/servicios (267)**
- .- C2-05-01, Auxiliar de enfermería (202)**
- .- C1-04, Especialistas en Educación Infantil (154)**
- .- APF-01-02, Ayudantes de Limpieza (99)**
- .- C1-12, Especialistas de atención sociosanitaria (99)**
- .- A2-16-02, Educación social (93)**
- .- C2-05-02, Auxiliar de cocina (82)**

- A2-14-01, Ingenieros Técnicos Agrícolas (76)
- A2-16-03, Trabajo social (63)
- A2-20, Superior de gestión en fisioterapia (62)
- C2-01-02, Auxiliar de servicios (55)

Todos ellos suman 4.253 personas en situación de temporalidad, esto es, el 82% del total. Así pues, a los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales referenciados en el punto anterior, habrá que añadir aquellos que no estando incluidos destacan, no obstante, por el elevado número de puestos ocupados con carácter temporal:

- APF-05-01, Ayudante de residencia/servicios
- C2-05-01, Auxiliar de enfermería
- C1-12, Especialistas de atención sociosanitaria
- A2-16-02, Educación social
- C2-05-02, Auxiliar de cocina
- A2-16-03, Trabajo social
- A2-20, Superior de gestión en fisioterapia
- C2-01-02, Auxiliar de servicios

8.- Por último, indicar que entre los años 2016 y 2025 está prevista la jubilación por alcanzar la edad para ello, de 5.291 empleados públicos pertenecientes a todos los cuerpos, escalas y APF, si bien el 56% de las jubilaciones previstas se concentran en 11:

- A1-01, Técnico de Administración.....	338
- A2-01, Técnico de Gestión de Administración.....	228
- C1-01, Administrativo de Gestión.....	918
- C2-01-01, Auxiliar de Gestión.....	609
- A2-16-02, Educación social.....	81
- A2-16-03, Trabajo social.....	55
- C1-03, Especialistas Educación Especial.....	84
- C1-04, Especialistas en Educación Infantil.....	57
- C1-13-03, Agentes Medioambientales.....	80
- C2-01-02, Auxiliar de servicios.....	75
- APF-01-01, Subalternos.....	421

Todos ellos se hallan incluidos entre los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales identificados en los apartados anteriores como de actuación preferente en los próximos ejercicios.

C) Análisis y propuestas de mejora de las Consellerias y Organismos

En aras a profundizar en la planificación estratégica de recursos humanos y en la necesidad de analizar ampliamente y de forma previa la situación de la cobertura real de los servicios públicos y el marco financiero- presupuestario

para los próximos ejercicios, y también con el objeto de contrastar la información referida en los apartados anteriores, la Dirección General de Función Pública requirió a las distintas consellerías y organismos cuya relación de puestos de trabajo elabora y gestiona, la remisión de una Memoria detallada en la que se hicieran constar, por áreas o ámbitos funcionales de su competencia, distinguiendo en su caso, entre Servicios centrales, Servicios Territoriales y Oficinas o Centros dependientes, los siguientes datos (adjuntándose fichas modelo):

1º) Puestos de trabajo adscritos a cada área o ámbito funcional, por grupo de titulación y cuerpos y escalas a la que se adscriban; estos es, número y composición.

Dentro de este apartado, identificar los puestos no ocupados señalando, asimismo, cuales de los no ocupados carecen de titular, estableciendo prioridades respecto a la posible cobertura de los mismos mediante procesos de selección y/o provisión.

De los puestos ocupados, señalar cuales lo están por su titular y cuales por otras formas de provisión, indicando cuál de ellas en cada caso.

2º) Puestos que deberían ser objeto de modificación, con indicación del tipo de modificación requerida (cambio de adscripción, reclasificación económica, cambio de localidad...), distinguiendo por un lado, las que conlleven repercusión económica, con indicación de su cuantía en cada caso, y por otro, las que no tengan incidencia presupuestaria.

3º) Puestos que sería necesario crear ex novo para el adecuado desarrollo de las competencias propias del área o ámbito funcional y coste económico de cada uno de ellos.

4º) Puestos susceptibles de ser amortizados para financiar, en todo o en parte, las modificaciones propuestas que tengan coste económico, así como la creación de nuevos puestos.

En este caso deberá identificarse el destino del crédito liberado con cada amortización, señalando exactamente que modificaciones o creaciones de puestos se financiarían con ellas, en todo o en parte, y su cuantificación.

5º) Otras posibles fuentes de financiación de las propuestas de modificación o creación planteadas y su concreta aplicación a las mismas.

6º) En su caso, crédito necesario para financiar las modificaciones o creaciones de puestos requeridas y no cubiertas con las fuentes de financiación disponibles, individualizando el coste de de cada una de ellas.

7º) Otras propuestas que, en materia de recursos humanos, se consideren necesarias para mejorar las actuales estructuras organizativas en el marco de

las competencias asignadas a cada área o ámbito funcional examinado.

Dicho requerimiento fue debidamente expuesto y motivado a todos y cada uno de los responsables de personal de cada una de las consellerias y organismos afectados, en reuniones bilaterales celebradas con cada uno ellos por la Subdirección General de Planificación y Régimen Jurídico, de la Dirección General de Función Pública, que tuvieron lugar entre el 5 de septiembre y el 16 del mismo mes.

Las consellerias y organismos requeridos fueron los siguientes:

- Presidencia de la Generalitat
- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.
- Conselleria de Hacienda y Modelo Económico
- Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas
- Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte
- Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública
- Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
- Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural
- Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio
- Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación
- SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación)
- IVIA (Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias)
- IVAJ (Instituto Valenciano de la Juventud)
- INVASSAT (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- CULTURARTS
- AVAP (Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva)
- Institut Cartografic
- Agencia Valenciana de Fomento y Garantía Agraria
- Instituto Valenciano de Acción Social
- Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la CV
- Instituto Valenciano de Administración Tributaria

Han colaborado remitiendo, en todo o en parte la información solicitada (la última documentación recibida lo fue en fecha 2 de diciembre de 2016):

- Presidencia de la Generalitat

Ponen de manifiesto la problemática que supone la existencia del cuerpo A2-25, “Superior de gestión de seguridad pública”, en tanto se trata de un cuerpo reducido que ve muy limitada su movilidad generando serios problemas para la provisión de los puestos y la adecuada prestación del servicio.

En este sentido, hay que señalar que la nueva ley del empleo público valenciano en la que actualmente se está trabajando desde la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, tendrá entre sus ejes fundamentales el de facilitar la movilidad y flexibilidad, reduciendo drásticamente el número de cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales actualmente existentes.

Se plantea la necesidad de reclasificar 70 puestos de trabajo, 14 Jefaturas de Servicio y 56 de la Abogacía de la Generalitat, con un coste estimado de 113.001 euros.

Asimismo, se solicita la creación de 14 puestos, correspondientes a distintos cuerpos y escalas, por un importe de 607.29, 25 euros. Llama la atención que únicamente se solicita la creación de 2 puestos del cuerpo de abogados de la Generalitat y que además sean para abogados coordinadores.

Para la financiación de todo ello, se ofrece la amortización de 8 puestos (3 de abogados de la Generalitat), por un importe de 365.142,91 euros.

- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

En primer lugar, establecen las prioridades de cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales para la cobertura de puestos a través de oferta pública de empleo o concursos de traslados.

De los 38 cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales que señalan como prioritarios, 19 ya han quedado identificados como de actuación preferente por la Dirección General de Función Pública, y respecto de los 19 restantes solo 4 sitúan su tasa de no ocupación por encima del 10%, e incluso en 5 de ellos la tasa es 0.

Pero además, en dichos cuerpos y escalas con tasa de no ocupación superior al 10%, el número de puestos no ocupados es realmente pequeño:

- A-1-19. Superior técnico en acción social y administración de servicios sociales: cuenta con tan solo 2 puestos no ocupados de 9.
- C2-03-01. Auxiliar de Mantenimiento general: con 9 puestos no ocupados sobre 71
- A1-08-02. Facultativos de documentación: con 3 no ocupados de un total de 13.
- A2-04-01. Técnico de archivos y bibliotecas: con 8 puestos no ocupados de 51.

Respecto a las propuestas de modificación de puestos sin repercusión económica, reiteran las ya remitidas relativas a la modificación de la

denominación de puestos de Técnico/a Medio/a Especialista en Menores a Técnico/a Superior de Gestión en Educación Social; a la clasificación como funcionariales y la inclusión en el cuerpo correspondiente de diversos puestos de trabajo; y a la reclasificación para la ampliación de los cuerpos susceptibles de ocupar diversos puestos de trabajo de Dirección de Centro o Dirección de Sección. Propuestas todas ellas ya abordadas con ocasión de la última modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Las propuestas con repercusión económica se refieren:

- Al incremento del complemento específico de los puestos de trabajo para adecuarlos a una jornada de 38 horas y 45 minutos y así incrementar las horas de los puestos de atención directa y de aquellos que les dan apoyo y a la equiparación retributiva de puestos con la misma responsabilidad.
- A la reclasificación de aquellos puestos de trabajo que se encuentran en un posición retributiva inferior a la de otro personal técnico de otros sectores de la Administración de la Generalitat y también respecto a la del personal estatutario de la Conselleria de Sanidad.

En la gran mayoría de los casos, también se trata de puestos que ejercen profesiones de las denominadas “femenizadas” y respecto de las que no puede permitirse que exista ningún ápice de discriminación salarial o de cualquier tipo. Plantean, por tanto, el incremento de las retribuciones de los puestos de enfermero/a, TMEM, fisioterapeuta, logopeda, psicólogos/as, psicopedagogos, y técnicos/as jurídicos/as.

- Y al incremento de las retribuciones y complementos de festividad, turnicidad y nocturnidad, singulares respecto a los puestos de trabajo de atención directa de esta conselleria que tienen una mayor carga de trabajo.

Las modificaciones propuestas con repercusión económica, afectan a un total de 1.912 puestos de trabajo, y su coste económico estimado asciende a 4.985.856,45 euros, de los que 4.712.786,45 corresponden a la reclasificación de puestos para adecuarlos a una jornada de 38 horas y 45 minutos.

Respecto a los puestos de nueva creación, se solicitan un total de 599,01 (dado que algunos no llegan al 100% de la jornada) para el adecuado desarrollo de las competencias propias del área o ámbito funcional de esta conselleria, estimándose su coste en 20.560.760,40 euros.

En cuanto a puestos susceptibles de ser amortizados para financiar en todo o en parte las modificaciones y creaciones de puestos propuestas, indican que no disponen de puestos de trabajo de los que puedan prescindir.

Finalmente, esta conselleria, plantea otras propuestas necesarias para mejorar sus actuales estructuras organizativas:

a) A los efectos previstos en la normativa sobre gestión del presupuesto de la Generalitat, la consideración de las Direcciones Territoriales de Igualdad y Políticas Inclusivas como centros prioritarios para la cobertura de vacantes (antiguos puestos de atención directa) y de incapacidades temporales, permisos y vacaciones porque material y efectivamente son puestos que atienden servicios básicos para la sociedad.

b) Asunción por parte de la Abogacía de la Generalitat de aquellas tareas que realizan las Unidades Técnicas de Tutelas y los Equipos de Menores que sean de representación en juicio de la Generalitat

c) Elaboración de un programa específico para la gestión de recursos humanos de los centros (control horario, y gestión de turnos, bolsas de trabajo...) y de la contratación

d) Puesta en marcha de programas de formación dirigido al personal de centros, pensados desde una óptica de polivalencia de funciones, con el objetivo de ampliar o modificar las funciones de determinadas categorías, previa valoración de las cargas de trabajo y distribución de funciones por sector, y también en planificación de formación específica en materia de riesgos laborales en los centros.

e) Avanzar en las condiciones y posibilidades de segundas actividades para las personas que ocupen puestos que se encuentren sometidos a una carga de trabajo añadida por ejercer funciones de atención directa a los usuarios, que muchas veces implica un esfuerzo físico añadido.

f) Convocatorias de concursos de traslados de Direcciones y de puestos básicos

g) Convocatorias de ofertas públicas de empleo para reducir el gran porcentaje de interinidad

h) Incluir en las OPE las convocatorias de promoción interna, dando cabida a las promociones internas transversales (de Administración General a Especial o al revés). Esta medida podría ayudar a dar solución a los problemas de salud laboral que arrastran diversos colectivos en los Centros.

- Conselleria de Hacienda y Modelo Económico

De la información requerida la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico ha remitido los listados de puestos vacantes y de puestos ocupados por grupos de titulación, pero no por cuerpos y escalas, tal y como les fue solicitado, motivo por el cual no es posible determinar si sus necesidades prioritarias coinciden exactamente con las recogidas en el análisis efectuado por la Dirección General de Función Pública. No obstante, del conjunto de la información facilitada puede deducirse que ésta no difiere de la que ha sido analizada en base a los datos a disposición de la Dirección General de Función

Pública.

Por otra parte, solicitan la posibilidad de que 4 jefaturas de sección puedan ser cubiertas indistintamente por personal del cuerpo A1-01 o A2-01, el cambio de denominación de una subdirección general y de una jefatura de servicio dependiente de la misma, el cambio de sector y cuerpos de adscripción de otra subdirección, y la conversión de un puesto de técnico a jefatura de sección.

Asimismo, solicitan la reclasificación de, por un lado, dos puestos de técnico a jefaturas de sección y de dos puestos de auxiliar de gestión a jefaturas de negociado, y por otro, la conversión de 17 puestos de trabajo de técnico de gestión y seguimiento de Fondos Europeos, actualmente de carácter temporal vinculados a la ejecución de Programas Europeos, en puestos estructurales adscritos al cuerpo A1-01, Superior técnico de administración general. El importe de estas modificaciones propuestas supone un coste económico estimado de 604.116,70 euros, para asumir el cual proponen la amortización de 4 puestos de trabajo y que la conversión de puestos señalada se cofinancie con cargo al Programa Operativo.

La reclasificación de los 17 puestos de técnico de gestión y seguimiento de Fondos Europeos que se solicita, junto con la creación de otros 8 puestos similares que, asimismo, se solicitan, se vinculan a la ejecución de los Programas Operativos del FEDER y FSE para el periodo 2014-2020, cuya fecha de finalización prevista es el 31 de diciembre de 2023 (por aplicación de la regla n+3), momento en el que todos ellos serán amortizados.

Para dar solución a los problemas evidenciados en la gestión de personal que supone la temporalidad de la plantilla dedicada a la gestión de estos Programas, es por lo que se considera necesario que los puestos referidos, actualmente de duración determinada, tengan carácter permanente en la estructura organizativa de la Generalitat, teniendo en cuenta las características especiales que plantea la gestión de fondos europeos.

Junto con los 8 puestos citados, se solicita la creación de otros 136 correspondientes a distintos cuerpos y escalas, en total 144, ascendiendo el coste estimado de los mismos a 6.140.579,12 euros, y para cuya financiación ofrecen la amortización de puestos por importe de 389.995,09 euros.

De los puestos de nueva creación solicitados, además de los ya indicados vinculados a la ejecución de los Programas Operativos FEDER y FSE, destaca la gran cantidad de puestos solicitados para el ámbito funcional de la Intervención General, en concreto 10 puestos de Interventor y 20 de técnico de fiscalización (cuerpo A1-01, Superior técnico de administración general).

Por último, resulta relevante, asimismo, la propuesta planteada por la Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Ésta consiste en crear y clasificar 46 puestos de trabajo adscritos a dicha Dirección General, en lugar de mantener las actuales 46 asistencias técnicas con que cuenta. Con

ello se iniciaría la reversión de los procesos de externalización llevados a cabo en anteriores legislaturas por considerarse que constituyen servicios endógenos a la propia actividad cíclica, periódica y estructural. Por otra parte, resulta notable el ahorro anual que, según el análisis efectuado por la citada Dirección General se produciría con esta medida y que ascendería a 1.574.000 euros/año.

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

La Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, plantea la necesidad de llevar a cabo, con la finalidad de dar estabilidad al personal actualmente cedido por otros departamentos a la Dirección General de Reformas Democráticas, los trámites necesarios para adscribir de forma definitiva 3 puestos de trabajo (los 3 sin titular) y las personas que los ocupan.

Asimismo, solicita la apertura de dos puestos de técnico superior a otras Administraciones Públicas, así como que los mismos puedan ser cubiertos indistintamente por personal adscrito al cuerpo A1-01 y al cuerpo A2-01.

Por otro lado, sin cuantificar, en ningún caso, su coste económico ni la posible fuente de financiación, solicita la reclasificación de 7 puestos concretos (2 secciones y 5 administrativos) así como de los correspondientes al personal de mantenimiento, fundándolo tanto en razones de homogeneización de retribuciones, atendidas las tareas realizadas, como en la necesaria adecuación de las mismas a las funciones que tienen encomendadas.

Finalmente, se solicita la creación de 30 nuevos puestos de trabajo, todos menos dos de administración general, si bien solo se cuantifica el coste económico de los 8 correspondientes a la Dirección General de Función Pública, ascendiendo su importe a 261.183,60 euros.

- Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte

Esta conselleria plantea la necesidad de abordar la revisión de las estructuras administrativas de los distintos centros educativos no universitarios, deportivos y culturales, dotándolos de plantillas adecuadas, introduciendo, en su caso, mecanismos flexibles y ágiles que permitan la movilidad del personal, con el objetivo de conseguir una mayor eficacia y eficiencia en su funcionamiento.

Las carencias tanto personal como de herramientas informáticas adecuadas comportan que la gestión diaria impida realizar un análisis en profundidad de la situación en que se encuentra la conselleria y de las posibles medidas a adoptar de cara a mejorar la calidad de los servicios públicos que atiende.

No obstante, la conselleria considera que:

1. Ante el elevado índice de provisionalidad, derivado tanto de la falta de convocatorias de concursos de traslado como de oferta pública de empleo, se propone que los puestos vacantes ocupados, mediante nombramiento de funcionarios interinos u otras formas temporales de provisión (comisiones de servicio, adscripciones provisionales u otros) sean convocados por concurso de traslado de forma progresiva, de manera que no quede afectada la adecuada prestación de los servicios públicos, así como que se incluyan en la OPE.

Respecto de los puestos no ocupados con los que cuentan, hay que señalar que sus necesidades ya han sido recogidas en el análisis efectuado por la Dirección General de Función Pública, quedando reflejadas en los listados de cuerpos, escalas y APF de actuación preferente expresados en el apartado de este documento denominado “Análisis de la situación estructural de las Consellerías y Organismos”..

2. Incluir como puestos de atención directa, a los efectos de provisión de vacantes con personal interino, los museos, las escuelas de la mar, el centro de tecnificación de Alicante y los puestos de los servicios territoriales.

3. Otras medidas para mejorar la estructura organizativa:

- Dotar la Subsecretaría de una unidad administrativa especializada en el análisis, la planificación y la adopción de medidas de carácter transversal, ya que la estructura actual integrada por los servicios de personal, de asistencia técnica y asuntos generales y de coordinación, impide abordar de forma eficiente las funciones mencionadas, al verse desbordados todos estos por la gestión ordinaria, y por carecer en los servicios mencionados de técnicos especializados en materia de organización.
- Dotar de herramientas tecnológicas apropiadas las distintas unidades administrativas que permitan agilizar y simplificar los procedimientos.
- Permitir una mayor movilidad de los funcionarios por necesidades del servicio, como consecuencia de cargas temporales de trabajo, o acumulación de tareas, etc. y fomentar una “cultura de la colaboración”, para evitar que estas situaciones sean percibidas por el personal de forma traumática.
- Abrir a otras administraciones públicas puestos de difícil cobertura por carecer o ser insuficiente el personal propio de la Administración de la Generalitat para ejercerlos, o por tratarse de puestos técnicos muy especializados.
- Dotar los servicios territoriales de equipos itinerantes de mantenimiento de instalaciones, compuestos por puestos de trabajo en cuya clasificación esté prevista la movilidad, de modo que puedan prestar servicios en los distintos centros adscritos a dichos servicios territoriales según las necesidades que surjan.

- Proporcionar al personal una formación continua de calidad y adecuada a las funciones y competencias de los puestos que ocupan es imprescindible para prestar un mejor servicio a la organización y a la ciudadanía.

Así pues, junto a modificaciones puntuales de determinados puestos de trabajo tales como cambios de denominación (4), cambios de adscripción de puestos de administración general a especial (2), la apertura de un puesto a otras administraciones públicas o la posibilidad de que una jefatura de sección pueda ser cubierta indistintamente por personal del cuerpo A1-01 o A2-01, solicitan la creación del Cuerpo B-10 de administración especial “Técnico superior de realización de audiovisuales”.

Por otra parte, solicitan la reclasificación de 128 puestos de trabajo, destacando la de 53 secciones y 16 servicios, además de distintos puestos tanto de administración general como especial (3 técnicos superiores, 1 medio, 14 administrativos, 25 auxiliares de gestión, 1 de servicios, 4 subalternos, 7 médicos, 1 delineante, 1 facultativo de archivos y bibliotecas, 1 técnico medio en restauración y 1 técnico en arqueología) con el objeto de homogeneizar las retribuciones de dichos puestos de trabajo, con un coste estimado de 398.596,21 euros.

Asimismo, se plantea la creación de 20 puestos, todos ellos, menos 3, de administración general, por un importe de 644.259,90 euros.

Para la financiación de las modificaciones y creaciones propuestas se identifican 33 puestos susceptibles de amortización por un importe de 840.488,55 euros

Finalmente, señalar que a este respecto la conselleria manifiesta que no se han incluido todos los puestos de trabajo cuya creación o modificación se considera, por parte de los centros directivos, necesarios para mejorar considerablemente la organización y la gestión de las funciones atribuidas, al no tener los recursos económico- presupuestarios necesarios para acometerlas.

- Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

De la información requerida la Conselleria ha remitido, por un lado, los listados de puestos vacantes y de puestos ocupados, distinguiendo entre servicios centrales y servicios territoriales, clasificados por cuerpo/escala y área.

La información facilitada no difiere de la que ha sido analizada en base a los datos a disposición de la Dirección General de Función Pública.

Por otro lado, ha remitido listado de solicitud de puestos de nueva creación. Así, solicita un total de 26 nuevos puestos de trabajo, todos, menos uno de

técnico estadístico, relacionados con informática y telecomunicaciones, indicando como fuente de financiación la modificación presupuestaria del capítulo IV al capítulo I en el año 2017, y sin cuantificar el coste económico que la creación de dichos puestos conllevaría.

Respecto de las propuestas de modificación de puestos, tanto con como sin repercusión económica, así como de las propuestas de amortización requeridas, únicamente hacen constar (por toda explicación) que, “todas ellas se plantean en cada momento, de acuerdo con las necesidades de cada unidad”.

- Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta conselleria plantea principalmente la necesidad de que un importante número de secciones, tanto de administración general (31) como de especial (11), actualmente reservadas al subgrupo A1, puedan ser ocupadas indistintamente también por el subgrupo A2, así como la homogeneización de las posiciones retributivas de las mismas, con el objetivo de posibilitar su provisión a la vez que la promoción de determinados colectivos. No obstante, en el caso de las secciones de administración especial, esta acción queda condicionada al hecho de que no haya impedimento legal, teniendo en cuenta que se trata de profesiones reguladas concernientes a las diferentes titulaciones de ingeniería, tanto en el campo de la industrial como en la de minas.

También solicitan el cambio de sector y denominación de 4 puestos de trabajo, con la finalidad de su adaptación a la realidad de las funciones que realizan.

Asimismo, con respecto al colectivo de “Letrados/as conciliadores/as”, con requisito de titulación “Licenciatura en Derecho”, compuesto por 13 puestos e incluido en el cuerpo A1-01 “Superior técnico de administración general”, solicitan añadir como posible requisito el de “Licenciado/a en Ciencias del Trabajo/Grado en Relaciones Laborales”, con la finalidad de ampliar el mercado laboral de las personas que cuentan con las titulaciones correspondientes .

Tanto para este colectivo de 13 puestos, como para otros puestos de Jefatura de Sección, 30 de administración general y 12 de especial, 12 Jefaturas de Servicio de administración general, 3 puestos de técnico A1 de administración general, 14 puestos de administrativo, 22 de auxiliar de gestión y 4 puestos de subalterno, se solicita la reclasificación económica de los mismos, con un coste estimado de 451.921,57 euros, señalando como fuentes de financiación la recaudación por expedientes sancionadores (de forma genérica) y los sobrantes de distintas amortizaciones de puestos de trabajo que se identifican (por importe de 11.439, 19 euros), con la finalidad de reequilibrar y racionalizar diversas posiciones retributivas en el conjunto del sistema clasificatorio, así como ajustar la posición retributiva al nivel de dedicación y responsabilidad que comporta el puesto.

En cuanto a puestos de nueva creación solicitan un total de 43, todos ellos de administración general, necesarios para disponer de una estructura administrativa normalizada de acuerdo con los parámetros generales que posibilite una más eficaz gestión, excepto 8 puestos de “Inspector de Regulación Europea de la Madera”, a incluir en el cuerpo “Técnico de gestión de la administración del medio ambiente”, escala “Control del medio natural” (B-03-02), con motivo del ejercicio de las funciones que supone la aplicación del Reglamento Europeo de la Madera (European Union Timber Regulation 2013) el cual tiene por objeto poner fin al comercio ilegal de la madera dentro del mercado europeo, todo ello con un coste estimado total de 1.545.598,80 euros, indicando, asimismo, como fuentes de financiación la recaudación por expedientes sancionadores y la amortización de puestos de trabajo que no se cuantifican.

- Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural

Solicitan la modificación de la adscripción orgánica de 19 puestos, 8 relacionados con la Inspección de Medio Ambiente y 11 como consecuencia de la Directiva sobre la Madera.

Los cuerpos y escalas especialmente deficitarios en esta conselleria ya han sido identificados dentro de los de actuación preferente por la Dirección General de Función Pública en el análisis efectuado y referido en el apartado de este documento relativo a la situación estructural de las Consellerias y Organismos.

Esta conselleria solicita la reclasificación, en aras a la mejora de su estructura organizativa, de 598 puestos de trabajo, siendo una parte importante de ellos de administración especial (en concreto, 14 puestos de jefatura de servicio o similar, 70 del cuerpo Superior técnico de veterinaria, 39 del cuerpo de Superior técnico de ingeniería agrónoma, 17 del Superior técnico de ingeniería de montes, 36 del Superior técnico de la administración del medio ambiente, 23 del Superior de gestión en ingeniería técnica forestal, 228 del Superior de gestión en Ingeniería Técnica Agrícola, 35 puestos de directores de OCAPAS, similares a jefaturas de sección, 54 puestos de administrativo y 82 de auxiliar de gestión), con un coste estimado de 1.799.244 euros. No obstante, no indican ninguna fuente de financiación para hacer frente a las modificaciones propuestas.

Asimismo, solicitan la creación de 34 puestos por un importe de 1.414.851,89 euros, ofreciendo para ello la amortización de 52 puestos que liberarían un crédito de 1.425.457,60 euros.

- Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio

Plantean algunos cambios de denominación de puestos y de adscripción orgánica, circunstancias que pueden hacerse efectivas a través de la

actualización de la RPT. Al margen de esto, y en cuanto a modificaciones de puestos que no conlleven repercusión económica, únicamente señalan la conveniencia de abrir un puesto concreto para su posible cobertura por personal de otras administraciones públicas y la inclusión del cuerpo de arquitectos en otro puesto específico.

Solicitan la reclasificación de 93 puestos de trabajo (9 jefaturas de servicio, 22 de sección, 23 técnicos superiores, 8 de gestión, 10 administrativos y 21 auxiliares de gestión), con un coste económico estimado de 301.868,60 euros.

Junto a ello, solicitan la creación de 36 puestos correspondientes a distintos cuerpos, por un importe total de 1.100.542,76 euros.

Para financiar tanto las reclasificaciones como las creaciones de puestos indicadas, proponen amortizaciones de puestos por importe de 732.935,18 euros.

- Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación

Solicitan junto con el cambio de adscripción de un puesto el cambio de denominación de 8 puestos de Director/a Punto Prop a Director/a de Oficina Prop, en aplicación del Decreto 191/201, de 11 de noviembre del Consell.

También solicitan la homogeneización de la clasificación económica de todas las Jefaturas de Sección de la Conselleria, sin cuantificar ni su número ni su coste económico, pero sin embargo, por otro lado, plantean la reclasificación de 17 puestos, entre ellos 2 Jefaturas de Sección concretas, amén de 15 puestos de auxiliar de gestión por tratarse de puestos de atención a la ciudadanía y en aras a la homogeneización de todos los puestos de estas características, todo ello por un importe de 298.606,67 euros, señalando como fuente de financiación los Presupuestos de la Generalitat.

En cuanto a la creación de nuevos puestos, plantean la necesidad de un total de 68, si bien 4 de ellos se difieren a los ejercicios presupuestarios 2018 y 2019 (en concreto dos a 2018 y dos a 2019, todos ellos de inspector/a de servicios).

De entre estos 68 puestos de trabajo solicitados los hay tanto de administración general como de especial, destacando por su número 11 correspondientes a inspector/a de servicios y 18 a auxiliar de gestión. El importe estimado necesario para su creación es de 2.921.072,20 euros, proponiéndose como financiación de los mismos los Presupuestos de la Generalitat.

- SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación)

Solicitan la reclasificación de prácticamente 100 puestos de trabajo (97) correspondientes a distintos cuerpos y escalas (10 jefaturas de servicio, 24 de sección, 11 técnicos superiores, 14 de gestión, 7 administrativos, 14 auxiliares

de gestión, 16 subalternos y 1 auxiliar de mantenimiento), y ello tanto para incrementar las retribuciones de determinados puestos debido a las funciones y tareas que realizan, en unos casos, como, en otros, para homogeneizar las retribuciones de puestos con idénticas o similares funciones. Dichas reclasificaciones suponen un coste estimado de 363.880,44 euros.

Asimismo, solicitan la modificación de la denominación de algunos puestos y el cambio de adscripción de otros (12).

Por último, plantean la necesidad de crear un total de 196 puestos de trabajo, de los que 90 corresponderían a un nuevo cuerpo (actualmente inexistente) de orientadores laborales, distribuyéndose el resto entre distintos cuerpos y escalas, siendo la mayoría del cuerpo superior de gestión de administración general (A2-01). El coste estimado de la creación de todos estos puestos lo cifra el SERVEF en 6.666.605,99 euros.

Tanto para las reclasificaciones como para las creaciones de puestos propuestas, se ofrece la amortización de una serie de puestos (concretamente 4) por importe de 149.879,59 euros.

- IVIA

Plantean la modificación de la denominación de 3 puestos y el cambio de cuerpo de otro.

Solicitan, asimismo, la reclasificación económica de otros 3 puestos (1 C1 de administración general y 2 C2 de administración especial), con un coste estimado de 9.015 euros

Plantean la creación de 7 puestos, 1 sección de administración general, 1 técnico medio de gestión, asimismo, de administración general y 1 colaborador técnico y 4 colaboradores técnicos adjuntos de administración especial, todo ello con un coste de 222.005 euros.

Tanto para las reclasificaciones indicadas como para los puestos de nueva creación solicitados, cuyo coste total ascendería a 231.0120 euros, plantean su financiación a través de la amortización de 8 puestos de auxiliar de investigación (administración especial), cuyo importe total ascendería a 153.080 euros, existiendo una diferencia, por tanto de 77.970 euros.

Por último, indican la necesidad de homogeneizar las posiciones retributivas de todos los puestos correspondientes a la misma escala, en concreto las de profesor de investigación (A1-28-03), investigador (A1-28-02) y científico titular (A1-28-01), todos ellos de administración especial. Sin embargo, ni especifican a cuantos puestos afectaría ni cuantifican su coste económico.

- IVAJ (Instituto Valenciano de la Juventud)

El IVAJ plantea, en la misma línea que otras consellerías y organismos, así como las organizaciones sindicales, la necesidad de que 6 puestos de jefatura de sección, actualmente reservadas al subgrupo A1, puedan ser ocupadas indistintamente también por el subgrupo A2.

Por otro lado, solicitan la funcionarización de 3 puestos.

En cuanto a reclasificaciones de puestos, solicitan la ampliación de la jornada al 100% para 3 puestos, por un lado, y por otro, la reclasificación de 4 Jefaturas de Servicio, 7 puestos de Dirección de albergues y residencias, 15 Jefaturas de Sección y 1 puesto de técnico superior, todo ello por un importe de 134.091,68 euros.

Asimismo, solicitan la creación de 4 jefaturas de Sección (ya en trámite, si bien indican que si se procediera a la reclasificación de las jefaturas de sección solicitadas no serían necesarias estas creaciones cuyo coste económico asciende a 177.458,80 euros), y 2 puestos de administrativo con un coste estimado de 46.673,52 euros.

Para financiar estas solicitudes proponen la amortización de 10 puestos por importe de 199.170,40, concluyendo que con estas amortizaciones se podría financiar la reestructuración del IVAJ si se optará por reclasificar los puestos en vez de crear nuevas jefaturas de sección.

- INVASSAT (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo)

El INVASSAT solicita junto a la reclasificación de dos puestos de administrativo para su conversión en jefaturas de negociado (cuyo coste asciende a 3.765,02 euros), dos cambios de denominación de puestos, tres de adscripción territorial y que tres puestos concretos puedan ser cubiertos por personal de más cuerpos de los que actualmente pueden acceder a ellos.

Respecto de los puestos no ocupados con los que cuentan, sus necesidades prioritarias ya han sido recogidas en el análisis efectuado por la Dirección General de Función Pública, quedando reflejadas en los listados de cuerpos, escalas y APF de actuación preferente expresados en el apartado de este documento correspondiente a "Análisis de la situación estructural de las Consellerías y Organismos". Únicamente el cuerpo superior de gestión en Seguridad y Salud (A2-05), con una tasa de no ocupación en el INVASSAT del 37,5% podría ser tenido en cuenta además de los ya contemplados por la Dirección General de Función Pública, si bien hay que precisar que el número de puestos totales es reducido, tan solo 8.

Finalmente, solicita la creación de 59 puestos de trabajo (10 médicos del trabajo, 22 enfermeras del trabajo, 10 técnicos de prevención de riesgos laborales, 8 de gestión de prevención de riesgos laborales, 8 especialistas en

prevención y 1 jefe de sección de administración general), cuyo coste económico asciende a 2.809.281,98 euros, sin indicar fuente de financiación alguna.

- CULTURARTS.

Su principal requerimiento se centra en la creación (ya solicitada previamente) de 2 Jefaturas de Servicio en las delegaciones territoriales de Castellón y Alicante, al amparo de la modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento operada por el Decreto 124/2013, de 30 de septiembre, cuyo coste no se cuantifica.

- AVAP (Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva).

Se trata de un organismo con pocos puestos adscritos, tan solo 11, todos ellos cubiertos si bien solo 3 lo están por su titular (27%) y sus reivindicaciones más significativas se centran en lo que consideran una dotación de recursos humanos claramente insuficiente para dar respuesta eficiente a las exigencias administrativas derivadas del cumplimiento de sus finalidades.

Solicitan la creación de una sección de calidad de la educación para reforzar las actividades de acreditación de la calidad en la áreas de titulaciones oficiales universitarias y de la acreditación del profesorado universitario, y de dos puestos de ayuda a la gestión, uno de personal técnico y otro de auxiliar de gestión, todo ello con el fin de dar respuesta adecuada a las demandas derivadas del planificado ingreso de la AVAP como miembro de pleno derecho en la red de Agencias Europeas de Calidad ENQA.

Asimismo, plantean la necesidad de dotarse con personal técnico cualificado con formación en gestión económica y jurídica que evite acudir a la contratación externa de empresas especializadas, fijando la necesidad en la creación de dos secciones, un negociado y un puesto de auxiliar de gestión.

Junto con los puestos indicados solicitan la creación de una subdirección general para el eficaz funcionamiento de la agencia.

En total solicitan la creación de 8 puestos de trabajo (se entiende que todos ellos de administración general, si bien no lo determinan expresamente), un 73% más de los que actualmente tienen adscritos, con un coste estimado global de 273.004,31 euros, señalando como única posible fuente de financiación la reasignación de efectivos en la Generalitat.

Finalmente, solicitan la reclasificación de 2 puestos de trabajo, 1 sección y 1 puesto de personal técnico, en la línea de la constatada necesidad de homogeneizar las posiciones retributivas por tipos de puestos de trabajo y grupos de titulación (coste estimado: 6.039,88 euros, remitiéndose para su financiación al presupuesto de la Generalitat).

- Institut Cartografic

Solicitan la reclasificación económica de 16 puestos, 15 de administración general (12 del cuerpo A1-16, 2 del A2-12 y 1 del C1-05) y 1 de administración general (1 del cuerpo C1-01), por un importe de 165.984,76 euros, con cargo a los presupuestos de la Generalitat.

También con cargo a los presupuestos de la Generalitat, solicitan la creación de 20 puestos con un coste estimado de 621.406,30 euros, a los que habría que añadir el coste correspondiente a uno de los puestos, en concreto el de “B-Diseño gráfico”, cuyo cuerpo o escala no identifican ni tampoco cuantifican su coste. A este respecto, ponen de manifiesto que la elaboración de cartografía tiene un componente correspondiente al ámbito del diseño gráfico, que actualmente no está plasmado en la relación de puestos de trabajo y que resulta necesario en términos de calidad final del producto cartográfico, proponiendo, incluso, la creación de una escala que recogiera esta materia.

La propuesta que realizan de creación de puestos pretende suplir la falta de determinados perfiles en la estructura administrativa del Institut Cartografic.

- Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la CV

El ISEACV únicamente cuenta con 4 puestos de trabajo incluidos en la RPT que gestiona la Dirección General de Función Pública, entre ellos uno de gerente con rango de jefatura de servicio cuya reclasificación se solicita, con un coste estimado de 3.121,24 euros.

Asimismo, solicitan la creación de 4 puestos, un servicio, una sección y dos unidades de gestión, incremento de plantilla que justifican en la necesidad de desarrollar las competencias que actualmente se gestionan en el ISEACV. El coste previsto de estos puestos es de 177.981,79 euros.

Para la financiación de las propuestas planteadas se remiten a las reasignaciones orgánicas de puestos con origen en la plantilla actual de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, bien de servicios centrales, bien de servicios territoriales, teniendo en cuenta que las funciones que se asumirían por el organismo autónomo dejarían de estar radicadas en dichos servicios y por tanto les liberarían de la correspondiente carga de trabajo.

3.- MEDIDAS A ADOPTAR EN EL MARCO DEL PLAN ESTRATÉGICO

De la información remitida por las distintas consellerias y organismos caben extraer una serie de conclusiones, las cuales, por un lado, no vienen sino a reiterar las medidas de carácter general que con ocasión de las propuestas sindicales planteadas para la actualización de la última RPT, fueron señaladas en el apartado correspondiente a “Planteamiento y propuestas de las Organizaciones Sindicales”, y por otro, corroboran el análisis efectuado por la Dirección General de Función Pública sobre la situación estructural de las plantillas, sus carencias y necesidades.

Así, sin perjuicio de las actuaciones que pueden materializarse a través de las sucesivas actualizaciones de la RPT mediante la constante adecuación de los puestos de trabajo a la estructura orgánica de las consellerias y organismos (por ejemplo, cambios de denominación de puestos y de adscripción orgánica), hay que destacar la necesidad de adoptar las siguientes medidas:

1º) **Homogeneización** de las **posiciones retributivas** correspondientes a puestos de trabajo con las mismas funciones, del mismo cuerpo o escala y susceptibles de ser desempeñados por personal perteneciente al mismo grupo de titulación.

A este respecto, las distintas consellerias y organismos cuya RPT es elaborada y gestionada por la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, han constatado la necesidad de reclasificar determinados puestos de trabajo con la finalidad de homogeneizar sus retribuciones, atendidas las funciones que desempeñan y la titulación requerida para su ocupación, así como la de aquellos puestos que ejercen profesiones de las denominadas “femenizadas” y respecto de las que no puede permitirse que exista ningún tipo de discriminación salarial.

El importe estimado (por las propias consellerias y organismos, si bien alguna de ellas no lo han cuantificado o lo han hecho parcialmente) de las reclasificaciones planteadas asciende a un total de 9.034.992,52 euros (se adjunta tabla como Anexo I)

Ello implica la conveniencia de, como ya se ha señalado en el apartado correspondiente a “Planteamiento y propuestas de las organizaciones sindicales”, **“facilitar la gestión de personal a las distintas consellerias y organismos, impulsando aquellas modificaciones de puestos que les permitan, tanto mejorar la adecuación de sus estructuras al desempeño de las competencias asignadas, como homogeneizar la clasificación y retribuciones, en su caso, de determinados puestos de trabajo con los de otros órganos y unidades administrativas, destinando para ello el crédito resultante de posibles amortizaciones de puestos que puedan considerarse innecesarios, habida cuenta de las tareas a desarrollar, evitando de este modo el trasvase incontrolado y no planificado, no sujeto a estrictas necesidades de personal, de unas consellerias con puestos peor clasificados y retribuidos a otras u otros**

que por las razones que fueren sean más atractivos, desde ese punto de vista, para el personal empleado público.”

2º) **Reestructuración del sistema de cuerpos y escalas** vigente, reduciendo notablemente su número, con la finalidad de facilitar la movilidad del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, mejorando, en la medida de lo posible, los problemas que la actual estructura genera para la provisión de los puestos de trabajo y que redundan en la prestación del servicio público, así como, las expectativas de promoción del personal.

Esta tarea se ha de acometer, inexcusablemente, a través de la reforma de la estructura de la función pública de la Administración de la Generalitat, debiéndose plasmar en la nueva ley de empleo público en la que se está trabajando.

3º) **Creación y cobertura de nuevos puestos de trabajo** solicitados por las distintas consellerías y organismos, para atender tanto las actuales exigencias administrativas derivadas del cumplimiento de sus competencias, como aquellas consecuencia de la asunción de nuevas responsabilidades (se adjunta tabla como Anexo II)

Se han solicitado un total de 1,302,01 puestos, con la siguiente distribución:

- **Presidencia de la Generalitat**...14 (1,08% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 2,06% de su actual plantilla)
- **Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas**...599,01 (46% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 23,36% de su actual plantilla)
- **Consellería de Hacienda y Modelo Económico**...144 (11,06% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 14,56% de su actual plantilla)
- **Consellería de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas**...30 (2,30% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 6,19% de su actual plantilla)
- **Consellería de Educación, Investigación, Cultura y Deporte**...20 (1,54% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 0,37% de su actual plantilla)
- **Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública**...26 (2% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 2,66% de su actual plantilla)
- **Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**...43 (3,30% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 6,73% de su actual plantilla)
- **Consellería de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural**...34 (2,61 % del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 1,75% de su actual plantilla)

- **Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio**...36 (2,76% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 4,33% de su actual plantilla)
- **Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación**...68 (5,22% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 34,17% de su actual plantilla)
- **SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación)**...186 (14,29% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 13,43% de su actual plantilla)
- **IVIA (Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias)**...7 (0,54% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 2,90% de su actual plantilla)
- **IVAJ (Instituto Valenciano de la Juventud)**...2 (0,15% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 1,19% de su actual plantilla)
- **INVASSAT (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo)**...59 (4,53% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 26,34% de su actual plantilla)
- **CULTURARTS**...2 (0,15% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 8,70% de su actual plantilla)
- **AVAP (Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva)**...8 (0,62% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 72,73% de su actual plantilla)
- **Institut Cartografic**...20 (1,54% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 83,33% de su actual plantilla)
- **Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la CV**...4 (0,31% del total de puestos solicitados, lo que representaría un incremento del 100% de su actual plantilla)

La mayoría de los puestos de nueva creación solicitados se centran en los siguientes cuerpos y escalas:

A1-01, Superior técnico de administración general.....	197 (15,13%)
A16-02, Superior de gestión en acción social.....	147 (11,29%)
C2-01-01, Auxiliar de gestión.....	111 (8,53%)
C1-01, Administrativo.....	75 (5,76%)
A2-16-03, Educación social.....	71,5 (5,49)%
C2-05-01, Auxiliar de enfermería.....	69,5 (5,34%)
A2-01, Superior de gestión de administración general....	66 (5,07%)
A1-06, Superior técnico de ingeniería informática.....	48 (3,69%)
A1-20, Superior técnico de psicología.....	48,28 (3,71%)
C1/C2, Jefatura de negociado.....	38 (2,92%)
A2-19, Superior de gestión de administración socio- sanitaria.....	35,68 (2,74%)
A1-01/A2-01, Superior técnico de administración general/ Superior de gestión de administración general.....	30 (2,30%)
Orientadores laborales.....	90 (6,91%)

Los puestos solicitados correspondientes a los mismos suponen 1.026,96, lo que representa el 78,87% del total. El resto se distribuyen entre otros 51

cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales.

El coste estimado (por las propias consellerias y organismos, en la medida en que así lo han efectuado) de la creación de los puestos solicitados asciende a 46.013.016,51 euros (se adjunta tabla como Anexo III)

Para la financiación de estos puestos, así como para la de las reclasificaciones planteadas, las distintas consellerias y organismos ofrecen la **amortización** de una serie de puestos cuyo importe estimado supone un total de 4.288.614,23 euros (se adjunta tabla como Anexo IV), por lo que sería necesaria la cantidad de 41.724.402,28 euros para hacer frente a las solicitudes planteadas una vez descontado el importe de las amortizaciones ofrecidas.

4º) **Reducción de la tasa de temporalidad**, actualmente del 34%, así como de la de **no ocupación** (casi el 12%), y la de **provisionalidad** (58%):

Ello pasa por:

- **la convocatoria periódica de concursos de traslados**
- **la convocatoria de procesos selectivos derivados de ofertas públicas de empleo**
- **la convocatoria de procesos de consolidación de empleo**

Sin embargo, para que estas actuaciones sean plenamente efectivas, se requeriría:

- la **eliminación de las cláusulas restrictivas**, que sucesivamente vienen contemplando las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, 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**), o al menos que dichas limitaciones no computen a efectos de los procesos de consolidación de empleo.
- la **modificación de la disposición transitoria cuarta del TREBEP** que limita la posibilidad de efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005.

Por lo que respecta a la **consolidación** de empleo temporal, los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales sobre los que se deberán centrar los procesos a desarrollar, por el elevado número de puestos ocupados con carácter temporal, son:

- .- **C2-01-01, Auxiliar de Gestión (746)**
- .- **APF-01-01, Subalternos (606)**
- .- **C1-03, Especialistas Educación Especial (581)**
- .- **A2-01, Técnico de Gestión de Administración (414)**
- .- **A1-01, Técnico de Administración (345)**
- .- **C1-01, Administrativo de Gestión (304)**

- .- **APF-05-01, Ayudante de residencia/servicios (267)**
- .- **C2-05-01, Auxiliar de enfermería (202)**
- .- **C1-04, Especialistas en Educación Infantil (154)**
- .- **APF-01-02, Ayudantes de Limpieza (99)**
- .- **C1-12, Especialistas de atención sociosanitaria (99)**
- .- **A2-16-02, Educación social (93)**
- .- **C2-05-02, Auxiliar de cocina (82)**
- .- **A2-14-01, Ingenieros Técnicos Agrícolas (76)**
- .- **A2-16-03, Trabajo social (63)**
- .- **A2-20, Superior de gestión en fisioterapia (62)**
- .- **C2-01-02, Auxiliar de servicios (55)**

Todos ellos suman 4.253 personas en situación de temporalidad, esto es, el 82% del total, que se cifra en 5.160.

Por lo que se refiere tanto a la reducción de la tasa de **no ocupación** como a la de **provisionalidad**, los procesos de provisión y selección dirigidos a la cobertura de puestos, deberían centrarse principalmente y en la medida de lo posible, en los siguientes cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales (distinguiendo entre administración general, administración especial y APF, y ordenados por número de puestos no ocupados en orden decreciente), sin perjuicio de que razones de oportunidad puedan aconsejar la convocatoria de procesos orientados a la cobertura de otros puestos pertenecientes a distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales funcionariales:

- **Cuerpos y Escalas de Administración General**
 - .- **C1-01, Administrativo de Gestión (411)**
 - .- **C2-01-01, Auxiliar de Gestión (333)**
 - .- **A2-01, Técnico de Gestión de Administración (170)**
 - .- **A1-01, Técnico de Administración (147)**
- **Cuerpos y Escalas de Administración Especial**
 - .- **C1-03, Especialistas Educación Especial (62)**
 - .- **A2-30, Gestión de Tributos (53)**
 - .- **A2-14-01, Ingenieros Técnicos Agrícolas (49)**
 - .- **C1-04, Especialistas en Educación Infantil (34)**
 - .- **A1-18, Arquitectos (33)**
 - .- **A1-27-01, Administración del Medio Ambiente (29)**
 - .- **A2-14-02, Investigadores Agrarios (21)**
 - .- **C1-13-03, Agentes Medioambientales (21)**
 - .- **A2-17, Arquitecto Técnico (20)**
 - .- **A1-04, Inspectores de Tributos (19)**
 - .- **A1-15, Ingenieros Agrónomos (19)**
 - .- **A2-09, Ingenieros Técnicos Industriales (16)**
 - .- **A1-28-02, Investigador (15)**

- .- A1-09, Técnico de Seguridad y Salud (13)**
- .- A1-02, Abogacía (11)**
- .- A2-21, Gestión de PRL (11)**
- .- A2-08, Ingeniero Tec. O.P (11)**
- .- A1-25-02, Medicina del Trabajo (10)**
- .- A1-28-01, Científico Titular (9)**
- .- A1-29, Estadísticos (8)**
- .- A1-28-03, Profesor de Investigación (6)**
- .- A1-31-02, Tecnólogo Especialista (5)**
- .- A1-13, Ingeniero de Minas (3)**

- Agrupaciones Profesionales Funcionariales

- .- APF-01-01, Subalternos (68)**
- .- APF-01-02, Ayudantes de Limpieza (24)**
- .- APF-05-03, Ayudante de comedor (11)**

Estos 30 cuerpos, escalas y APF, suman un total de 1.642 puestos no ocupados, el 80% del total.

REFERENCIA ESPECIAL A LA PROGRAMACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS ORIENTADOS A LA DISMINUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD Y REJUVENECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS, DURANTE LOS EJERCICIOS 2017, 2018 Y 2019

La programación en materia de selección para los próximos años ha de dirigirse, de acuerdo con las conclusiones señaladas anteriormente, a buscar una reducción de la tasa de temporalidad. Para ello, se establecía que era necesaria la convocatoria de procesos selectivos incluyendo procesos de consolidación de empleo, entendiendo estos últimos, de acuerdo con lo establecido en el TREBEP, como procesos selectivos libres (no restringidos) en los que puedan valorarse, entre otros méritos, los servicios prestados y la experiencia en los puestos objeto de la convocatoria.

El planteamiento ideal es la combinación de procesos ordinarios en los que se oferten un número alto de plazas y procesos de consolidación en los que se valore especialmente la experiencia acumulada. Una vez reducida la temporalidad, se debería mantener la tasa reducida mediante la convocatoria regular de procesos selectivos a través del sistema de oposición.

Pero, como también se ha apuntado, la posibilidad que tiene toda administración española de convocar ofertas de empleo en general y, en particular, procesos de consolidación, se ven actualmente limitadas por parte de la legislación básica estatal.

La Generalitat Valenciana se ha dirigido, y se seguirá dirigiendo al Gobierno Español instando a eliminación en las próximas leyes de Presupuestos Generales del Estado de las limitaciones respecto a las ofertas públicas de empleo. A fecha de hoy se desconoce cuál va a ser ese planteamiento para 2017 y, desde luego, para los años siguientes.

Por ello, es necesario plantear **dos escenarios posibles**, a los que se corresponden dos programaciones distintas:

1.- Partiendo de la eliminación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de las limitaciones relativas a las ofertas de empleo público en relación con la tasa de reposición, se ha elaborado una primera Programación, que es la deseable, y que permitiría llevar a cabo una planificación tendente a una importante reducción de la temporalidad en 3 años.

2.- En el caso de que persistan las limitaciones referidas, no cabría más que seguir otra Programación, tendente a planificar las ofertas de 2017 y 2018 aprovechando con la mayor eficiencia posible el número de plazas que permita la normativa estatal, mientras se sigue instando al Gobierno de España para la eliminación de las restricciones. Teniendo siempre en cuenta que esta segunda programación no podrá llevar a una disminución de la tasa de temporalidad.

Antes de entrar en el desarrollo de cada una de estas programaciones, se expondrá cuál es el **número de plazas que podrían convocarse** en estos momentos mediante oferta de empleo público si no existiesen limitaciones en leyes de presupuestos. El cuadro siguiente es el resumen de los datos que se muestran en las tres primeras columnas del anexo Anexo V en relación con la totalidad de cuerpos y escalas.

	<i>Vacantes totales (1)</i>	<i>Consolidación (2)</i>	<i>Convocatorias ordinarias (2)</i>
<i>Administración General</i>	2028	292	1736
<i>Ad. Especial - A1</i>	307	75	232
<i>Ad. Especial - A2</i>	508	75	433
<i>Ad. Especial - C1</i>	726	94	632
<i>Ad. Especial - C2</i>	508	117	391
<i>Ad. Especial - APF</i>	400	115	285
TOTAL	4477	768	3709

(1) De las vacantes actuales se han restado el número de plazas que actualmente están pendientes de las ofertas de empleo en curso. De los números resultantes se deduce entre un 7 y un 10%, según cuerpos, para garantizar la posibilidad de reingresos.

(2) Las plazas convocables mediante procesos de consolidación se han calculado a, partir de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª del TREBEP, como el número de puestos que no han tenido titular desde 1 de enero de 2005.

(3) Las plazas convocables en procesos ordinarios (no procesos de consolidación) son el resultado de la resta de las dos columnas anteriores.

PROGRAMACIÓN EN CASO DE NO EXISTIR LIMITACIONES PARA OFERTAS

Se plantean 3 ofertas anuales de aproximadamente 1500 plazas para los años 2017, 2018 y 2019.

Los procesos de consolidación se incluyen en los dos primeros años.

Se tiende a que el número total de plazas convocadas entre los tres ejercicios sea entre el 85 y el 90% de las vacantes, aproximándose en todos los cuerpos en que sea posible al 90% de las vacantes.

En cuanto a las convocatorias de consolidación, se tiende a que se acerquen lo más posible al 100% de las plazas consolidables. No obstante, se plantea no convocar consolidación en aquellos colectivos con menos de 3 plazas consolidables.

CARACTERÍSTICAS DE LOS PROCESOS:

A) PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO (2017-2018)

Concurso-oposición libre:

- Fase de oposición: 60%
- Fase de concurso: 40%, dentro de la que la experiencia suponga un 30% y otros méritos el 10%

B) CONVOCATORIAS DE CONCURSO-OPOSICIÓN (2017-2018)

- Fase de oposición: 70%
- Fase de concurso: 30%. Con un tope del 25% para la experiencia y un tope del 15% para otros méritos.

C) 2019: CONVOCATORIAS DE OPOSICIÓN (100%)

PROGRAMACIÓN DE CADA OFERTA:

(En el Anexo V se desglosa cada oferta por cuerpos y escalas)

	2017-C	2017-O	2018-C	2018-O	2019 (O)
GRAL	75	750	217	260	480
A1 E	39	122	29	73	0
A2 E	43	148	30	180	45
C1 E	85	46	9	358	152
C2 E	109	37	8	275	0
APF	115	0	0	21	223
	466	1103	293	1167	900

1569	1460	900	3929
------	------	-----	------

La OPE 2017 consta de 1569 plazas:

A) CONSOLIDACIÓN

466 (42 convocatorias) podrían ser de consolidación de empleo. Supone casi $\frac{2}{3}$ de las plazas de consolidación. Pero si se eliminan todos los colectivos con menos de 3 plazas consolidables, el número de plazas se queda en 442 (26 convocatorias).

Se incluyen los siguientes colectivos:

- Grupos A1 y A2 de Administración General
- Cuerpos de A1 y A2 de Administración General que no se convocan en ordinaria en 2017
- Casi todas las plazas consolidables de C1-Especial (excepto colectivos problemáticos: especialistas informática, delineantes)
- Colectivos de C2-Especial y APF en los que el volumen de plazas para consolidación es importante (limpieza,mantenimiento).

B) ORDINARIA

1103 (42 convocatorias libres más 15 de promoción interna)

Se incluyen:

- $\frac{2}{3}$ de las plazas a convocar de C y C2 de Administración General y de Subalternos (el $\frac{1}{3}$ restante se deja para OPE 2019)
- Colectivos de A1 y A2 Administración Especial que no han sido incluidos en OPE 2016.
- Algunos colectivos de C1 y C2 Administración Especial.

La OPE 2018 consta de 1460 plazas:

A) CONSOLIDACIÓN

293 (30 convocatorias) podrían ser de consolidación de empleo.

Es el $\frac{1}{3}$ restante de las plazas de consolidación. Si se eliminan todos los colectivos con menos de 3 plazas consolidables, el número de plazas se queda en 275 (24 convocatorias)

B) ORDINARIA

1167 (41 convocatorias libres más 15 de promoción interna)

Se incluyen:

- $\frac{2}{3}$ de las plazas a convocar de A1 y A2 de Administración General (el $\frac{1}{3}$ restante se deja para OPE 2019)
- Resto de colectivos de A1 y A2 de Administración Especial.
- Resto de plazas de C1 y C2 Especial, a excepción de los colectivos más voluminosos, de los que se convoca sólo el 50%
- Colectivos de C2-Especial y APF en los que el volumen de plazas para consolidación es importante (limpieza,mantenimiento).

La OPE 2019 constará aproximadamente de 1500 plazas, todas ya, para convocatorias ordinarias.

900 son las ya contabilizadas por ser vacantes en estos momentos:

- Resto de plazas de Administración General no convocadas en las dos OPEs anteriores ($\frac{1}{3}$ de las totales a fecha de hoy)
- 50% restante (no convocado en 2018) de los colectivos voluminosos de C1y C2 Administración Especial.

Se calcula que durante los años 2017 y 2018 se habrán generado aproximadamente 1000 vacantes nuevas, consecuencia de jubilaciones y de la propia promoción interna de las OPEs 2015 y 2016.

600 de esas nuevas vacantes serán de los mismos colectivos anteriores, por lo que se incluirán en las mencionadas convocatorias.

PROGRAMACIÓN EN CASO DE MANTENIMIENTO DE LIMITACIONES VINCULADAS A LA TASA DE REPOSICIÓN

Se parte de la suposición de que la tasa resultante para 2017 sea la misma que resultó para 2016. Es decir, que, tanto las limitaciones legales como los datos sobre altas y bajas sean los mismos (proyectando datos, se prevé que el número sea similar, pero el número exacto no podrá conocerse hasta mediados de enero de 2017).

La programación para los años 2018 y 2019 tiene esa misma dificultad aumentada por un desconocimiento mayor sobre cuál va a ser el planteamiento de la tasa de reposición para los ejercicios posteriores y la inexactitud derivada de proyectar datos a tiempos futuros. Se planificará, no obstante, proyectando datos, y quedando siempre a la espera de poder volver al planteamiento de la Programación anterior si en los ejercicios 2018 ó 2019 se suprimen finalmente las limitaciones.

Con esas premisas se plantean 3 ofertas anuales de aproximadamente 350 plazas de turno libre y entre 260 (40%) y 300 (46%) plazas de promoción interna.

Los procesos de consolidación se plantean para los dos primeros ejercicios, ocupando la práctica totalidad de las plazas libres que se pueden ofertar cada año. La promoción interna se concentrará en aquellos colectivos en los que pueda plantearse la misma de manera más eficiente.

La programación de los procesos de consolidación se realiza con los siguientes criterios:

- No se incluyen en estos procesos aquellos colectivos con menos de 3 plazas consolidables ni los que tengan menos de 5% de plazas consolidables respecto del total de vacantes. Se considera que convocar un número de plazas reducido para conolidación puede tener resultados adversos al objetivo pretendido si la oferta de consolicación no se combina con otra convocatorias con un número considerable de plazas.
- Se establece una prioridad temporal (2017) para aquellos colectivos en los que la proporción entre vacantes consolidables y vacantes totales sea más alta.

CARACTERÍSTICAS DE LOS PROCESOS:

A) PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO (2017-2018)

Concurso-oposición libre:

- Fase de oposición: 60%
- Fase de concurso: 40%, dentro de la que la experiencia suponga un 30% y otros méritos el 10%

B) CONVOCATORIAS DE CONCURSO OPOSICIÓN (2017-2018)

- Fase de oposición: 70%
- Fase de concurso: 30%. Con un tope del 25% para la experiencia y un tope del 15% para otros méritos.

C) 2019: CONVOCATORIAS DE OPOSICIÓN (100%)

PROGRAMACIÓN DE CADA OFERTA:

(En el Anexo VI se desglosa cada oferta por cuerpos y escalas)

OPE 2017: 643 plazas, de las cuales 353 son turno libre y las 290 restantes (45%) promoción interna.

A) CONSOLIDACIÓN

Son 339 plazas, correspondientes a 21 convocatorias.

Se incluyen los siguientes colectivos:

- Colectivos prioritarios por proporción de plazas consolidables respecto al total de vacantes (+ de 30%). Se exceptúan los colectivos problemáticos, como delineantes
- Cuerpos de Administración General A1 y C1

B) ORDINARIA

Son 304 plazas, correspondientes a menos de 10 convocatorias.

Se incluyen:

- Discapacitados intelectuales (14)
- Promoción interna: A1 (60), A2 (60) y C1 (140) Administración General así como algún colectivo de Administración Especial en los que pueda plantearse (30)

	OPE 2017		
	CONSOLID	ORD	TOTAL
LIBRE	339	14	353
P.I.	0	290	290
TOTAL	339	304	643

OPE 2018, si continúa la tasa de reposición en los mismos términos, constaría de 641 plazas, de las cuales 351 son turno libre y las 290 restantes(45%) de promoción interna:

A) CONSOLIDACIÓN

Son 337 plazas, correspondientes a 18 convocatorias.

Se incluyen el resto de colectivos con plazas susceptibles de consolidación.

B) ORDINARIA

Son 304 plazas, correspondientes a menos de 10 convocatorias.

Se incluyen:

- Discapacitados intelectuales (14)
- Promoción interna: C2 (170) y APF (90) Administración General, así como algún colectivo de Administración Especial en los que pueda plantearse (30).

	OPE 2018		
	CONSOLID	ORD	TOTAL
LIBRE	337	14	351
P.I.	0	290	290
TOTAL	337	304	641

La OPE 2019, si continúa la tasa de reposición en los mismos términos, constaría de **350 plazas en turno libre, todas ya, para convocatorias ordinarias, y 290 plazas para promoción interna.**

ANEXO I

**COSTE ESTIMADO DE LAS RECLASIFICACIONES DE PUESTOS
PROPUESTAS POR LAS CONSELLERIAS Y ORGANISMOS**

Conselleria/Organismo	Importe en euros
- Presidencia de la Generalitat	113.001,00
- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.	4.985.856,45
- Conselleria de Hacienda y Modelo Económico	604.116,70
- Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas	-
- Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte	398.596,21
- Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública	-
- Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo	451.921,57
- Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural	1.799.244,00
- Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio	301.868,60
- Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación	298.606,67
- SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación)	363.880,44
- IVIA (Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias)	9.015,00
- IVAJ (Instituto Valenciano de la Juventud)	134.091,68
- INVASSAT (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo)	3.765,02
- CULTURARTS	-
- AVAP (Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva)	6.039,88
- Institut Cartografic	165.984,76
- Instituto Valenciano de Acción Social	
- Agencia Valenciana de Fomento y Garantía Agraria	
- Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la CV	3.121,24
- Instituto Valenciano de Administración Tributaria	
TOTAL	9.639.109,22

Cuerpo/Escala/APF	PRES.	VICEP.	HAC.	JUST.	EDUC.	SAN,	ECON.	AGRIC.	VIV.	TRANS.	SERVEF	IVIA	IVAJ	INVAS.	CULT.	AVAP	I.CART.	AVFG	IVAS	ISEA	IVAT	TOTAL
A2-16-03		70,5								1												71,5
A2-16-05		9																				9
A2-19		13,68												22								35,68
A2-20		5,55																				5,55
A2-21														8								8
A2-30			3																			3
B-03-02							8															8
B-06		16																				16
B-08																	1					1
C1-02			8																			8
C1-05																	9					9
C1-10														8								8
C1-12		29																				29
C1-15		1		2						1												4
C2-05-01		69,5																				69,5
C2-05-02		1																				1
C2-05-03		2																				2
APF-01-01		4									6											10
APF-05-01		19																				19
APF-06-01		2																				2
Orientadores laborales**											90											90
TOTAL	14	599,01	144	30	20	26	43	34	36	68	186	7	2	59	2	8	20			4		1302,01

* 11 corresponden a puestos a de Inspector/a de Servicios, pudiendo ser ocupados por los cuerpos: A1-06; A1-09; A1-12; A1-19; A1-20; A1-24, A1-25; A1-29

** Cuerpo de nueva creación que se solicita

A1-01- Superior técnico de administración general
A1-01/A2-01- Superior técnico de administración general/ Superior de gestión de administración general
A1-01/A1-18- Superior técnico de administración general/ Superior técnico de arquitectura
A2-01- Superior de gestión de administración general
C1-01- Administrativo
C1-02- Especialistas en sistemas y tecnologías de la información
C1-01/C2-01- Administrativo/ Auxiliar
C2-01-01- Auxiliar de gestión
C2-02-01- Conducción de vehículos de altos cargos
A1-02- Abogacía de la Generalitat
A1-03- Superior de intervención y auditoría
A1-04- Superior Técnico de Inspectores de Tributos
A1-05- Superior técnico de comunicación y relaciones informativas
A1-06- Superior técnico de ingeniería en informática
A1-08-01- Facultativo de archivos y bibliotecas
A1-09- Superior técnico de seguridad y salud en el trabajo
A1-11- Superior técnico de ingeniería de caminos, canales y puertos
A1-12- Superior técnico de ingeniería industrial
A1-14- Superior técnico de ingeniería de telecomunicación
A1-15- Superior técnico de ingeniería agrónoma
A1-16- Superior técnico de geodesia y cartografía
A1-17/A1-15- Superior técnico de ingeniería de montes/ Superior técnico de ingeniería agrónoma
A1-18- Superior técnico de arquitectura
A1-19- Superior técnico en acción social y administración de servicios sociales
A1-20- Superior técnico de psicología
A1-21- Superior técnico de administración cultural
A1-22- Superior técnico de actividad física y deporte
A1-24- Superior técnico de Medicina
A1-25-01- Superior técnico de prevención de riesgos laborales
A1-25-02- Medicina del trabajo
A1-27- Superior técnico de la administración del medio ambiente
A1-29- Superior técnico de estadística
A1-31-02- Tecnólogo especialista
A2-02- Superior de gestión en ingeniería técnica en informática
A2-04-01- Técnico de archivos y bibliotecas
A2-08- Superior de gestión en ingeniería técnica en obras públicas
A2-09- Superior de gestión en ingeniería técnica industrial
A2-11- Superior de gestión en ingeniería técnica de telecomunicaciones
A2-12- Superior de gestión en geodesia y cartografía
A2-14-02- Investigación y experimentación agraria
A2-16- Superior de gestión en acción social
A2-16-01/A2-16-03- Acción social y administración de servicios sociales/Trabajo social
A2-16-02- Educación social
A2-16-02/A2-16-03- Educación social/ Trabajo social

A2-16-03- Trabajo social
A2-16-05- Terapia ocupacional
A2-19- Superior de gestión de administración socio-sanitaria
A2-20- Superior de gestión en fisioterapia
A2-21- Superior de gestión en prevención de riesgos laborales
A2-30- Superior de gestión de Tributos
B-03-02- Control del medio natural
B-06- Técnico de gestión de integración social y educación especial
B-08- Técnico de gestión de proyectos de urbanismo y construcción
C1-02- Especialistas en sistemas y tecnologías de la información
C1-05- Especialistas en delineación
C1-10- Especialistas en prevención de riesgos laborales
C1-12- Especialistas de atención sociosanitaria
C1-15- Especialistas de mantenimiento
C2-05-01- Auxiliares de enfermería
C2-05-02- Auxiliar de cocina
C2-05-03- Monitores terapéuticos
APF-01-01- Subalternos
APF-05-01- Ayudante de residencia/servicios
APF-06-01- Ayudante de mantenimiento general

**COSTE ESTIMADO DE LAS CREACIONES DE PUESTOS PROPUESTAS
POR LAS CONSELLERIAS Y ORGANISMOS**

Conselleria/Organismo	Importe en euros
- Presidencia de la Generalitat	607.209,25
- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.	20.560.760,40
- Conselleria de Hacienda y Modelo Económico	6.140.579,12
- Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas	*261.183,60
- Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte	644.259,90
- Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública	No cuantifica
- Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo	1.545.598,80
- Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural	1.414.851,89
- Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio	1.100.542,76
- Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación	2.921.072,20
- SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación)	6.666.605,69
- IVIA (Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias)	222.005,00
- IVAJ (Instituto Valenciano de la Juventud)	46.673,52
- INVASSAT (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo)	2.809.281,98
- CULTURARTS	No cuantifica
- AVAP (Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva)	273.004,31
- Institut Cartografic	621.406,30
- Instituto Valenciano de Acción Social	
- Agencia Valenciana de Fomento y Garantía Agraria	
- Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la CV	177.981,79
- Instituto Valenciano de Administración Tributaria	
TOTAL	46.013.016,51

* Cuantificado solo parcialmente

**COSTE ESTIMADO DE LAS AMORTIZACIONES DE PUESTOS
PROPUESTAS POR LAS CONSELLERIAS Y ORGANISMOS**

Conselleria/Organismo	Importe en euros
- Presidencia de la Generalitat	365.142,91
- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.	-
- Conselleria de Hacienda y Modelo Económico	389.995,09
- Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas	-
- Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte	840.488,55
- Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública	-
- Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo	11.439,19
- Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural	1.425.457,60
- Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio	732.935,18
- Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación	-
- SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación)	149.879,59
- IVIA (Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias)	153.080,00
- IVAJ (Instituto Valenciano de la Juventud)	199.170,40
- INVASSAT (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo)	21.025,72
- CULTURARTS	-
- AVAP (Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva)	-
- Institut Cartografic	-
- Instituto Valenciano de Acción Social	
- Agencia Valenciana de Fomento y Garantía Agraria	
- Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la CV	-
- Instituto Valenciano de Administración Tributaria	
TOTAL	4.288.614,23

ANEXO V:
PROGRAMACIÓN EN CASO DE NO EXISTIR LIMITACIONES PARA OFERTAS

Consoli	Total Vac	Ordin	2017-C	2017-O	2018-C	2018-O	2019 (O)	tot	% vac

Plazas susceptibles de ser convocadas mediante procesos de consolidación

Total vacantes

Plazas convocables mediante procesos ordinarios (Vacantes-Plazas consolidación)

Plazas a convocar en 2017
 C=Consolidación
 O=Ordinaria

Plazas a convocar en 2018
 C= Consolidación
 O= Ordinaria

Plazas a convocar en 2019 (Todas Ordinaria)

Total plazas a convocar

% plazas a convocar respecto de total vacantes

Administración General

Cuerpos	Consoli	Total Vac	Ordin	2017-C	2017-O	2018-C	2018-O	2019 (O)	tot	% vac
A1-01 A. General (A1)	20	290	270	20	0	0	160	82	262	90,34 %
A2-01 A. General (A2)	4	176	172	4			100	55	159	90,34 %
C1-01 A. General (C1)	27	325	298		180	27		90	297	91,38 %
C2-01 Auxiliar de Gestión	0	3	3						0	0,00 %
C2-01-01 A. General (C2)	99	681	582		380	99		140	619	90,90 %
C2-01-02 Auxiliar de servicios	0	54	54	0					0	0,00 %
APF-01 Apoyo generales	0	0	0	0					0	
APF-01-01 Subalternos	91	413	322		190	91		95	376	91,04 %
APF-01-02 Ayudante de limpieza	45	58	13	45					45	77,59 %
APF-01-03 Vigilante	6	28	22	6	0	0	0	18	24	85,71 %
TOTAL	292	2028	1736	75	750	217	260	480	1782	87,87 %

825

477

480

Administración Especial Grupo A1

Cuerpos	Consoli	Total Vac	Ordin	2017-C	2017-O	2018-C	2018-O	2019 (O)	Tot convocar	% de vac
A1-02 Abogacia	0	11	11	0	0	0	9	0	9	81,82 %
A1-03 Intervención	2	-4	-6						0	0,00 %
A1-04 Tributos	2	12	10				8		8	66,67 %
A1-05 comunicación y relaciones informativa	1	6	5		4	1			5	83,33 %
A1-06 Informáticos A1	1	20	19		17	1			18	90,00 %
A1-07 traducción e interpretación lingüística	0	1	1						0	0,00 %
A1-08 archivística, biblioteconomía y documentación	0	0	0						0	
A1-08-01 Facultativo de archivos y bibliotecas	1	-2	-3						0	0,00 %
A1-08-02 Facultativos de documentación	4	7	3		2	4			6	85,71 %
A1-09 seguridad y salud en el trabajo	0	10	10		9				9	90,00 %
A1-10 relaciones laborales	0	0	0		0				0	
A1-11 ingeniería de caminos, canales y puertos	1	2	1	1	0				1	50,00 %
A1-12 I. Industrial (A1)	2	5	3		2	2			4	80,00 %
A1-13 I. Minas	0	1	1						0	0,00 %
A1-14 Ing Telecomunicaciones	4	5	1			4			4	80,00 %
A1-15 I Agronomos	4	22	18	4			16		20	90,91 %
A1-16 geodesia y cartografía	0	1	1						0	0,00 %
A1-17 Ingeniería Montes	0	0	0						0	
A1-18 arquitectura	17	24	7	17			5		22	91,67 %
A1-19 acción social y administración	4	7	3	4			2		6	85,71 %
A1-20 psicología	6	21	15	6			12		18	85,71 %
A1-21 administración cultural	5	15	10		8	5			13	86,67 %
A1-22 actividad física y deporte	0	1	1						0	0,00 %
A1-23 veterinaria	0	21	21		18				18	85,71 %
A1-24 administración socio-sanitaria	4	17	13	4			11		15	88,24 %
A1-25 prevención de riesgos laborales	0	0	0						0	
A1-25-01 Riesgos laborales	1	2	1	1					1	50,00 %
A1-25-02 Medicina del trabajo	2	5	3	2			2		4	80,00 %
A1-26 valoración tributaria	0	0	0						0	
A1-27 (*) Superior A. Medio Ambiente	0	0	0						0	
A1-27-01 Administración del medio Amb.	3	38	35		31	3			34	89,47 %
A1-27-02 Educación Ambiental	1	1	0						0	0,00 %
A1-27-03 Evaluación del medio ambiente	4	13	9		7	4			11	84,62 %
A1-27-04 Inspección del medio ambiente	0	4	4		3				3	75,00 %
A1-28 (*) Investigadores Científicos	0	0	0						0	
A1-28-01 Científico titular	0	-1	-1						0	0,00 %
A1-28-02 Investigador	1	5	4				3		3	60,00 %
A1-28-03 Profesor de investigación	0	6	6				5		5	83,33 %
A1-29 estadística	1	7	6		5	1			6	85,71 %
A1-30 psicopedagogía	2	11	9		8	2			10	90,91 %
A1-31 tecnología agroalimentaria	0	0	0						0	
A1-31-01 Tecnólogo titular	0	0	0						0	
A1-31-02 Tecnólogo especialista	0	5	5		4				4	80,00 %
A1-31-03 Tecnólogo coordinador	0	0	0						0	
A1-32 laboratorio	2	6	4		3	2			5	83,33 %
A1-33 Emergencias	0	2	2	0	1	0	0	0	1	50,00 %
TOTAL	75	307	232	39	122	29	73	0	263	85,67 %

161

102

0

Administración Especial Grupo A2

Cuerpos	Consoli	Total Vac	Ordin	2017-C	2017-O	2018-C	2018-O	2019 (O)	Tot convo	% de vac
A2-02 Informáticos A2	6	19	13	0	11	6	0	0	17	89,47 %
A2-03 promoción lingüística	0	4	4		3				3	75,00 %
A2-04 archivística, biblioteconomía y documentación	0	0	0						0	
A2-04-01 Técnico de archivos y bibliotecas	4	6	2	4			1		5	83,33 %
A2-04-02 Técnicos de fondos documentales	1	4	3	1			2		3	75,00 %
A2-05 seguridad y salud en el trabajo	6	24	18		16	6			22	91,67 %
A2-06 relaciones laborales	0	0	0						0	
A2-07 formación e inserción profesional	0	0	0						0	
A2-08 ingeniería técnica en obras públicas	1	4	3	1			2		3	75,00 %
A2-09 I. Técnica Industrial (A2)	2	13	11		9	2			11	84,62 %
A2-10 I. Técnica Minas	0	0	0						0	
A2-11 I.T. Telecomunicaciones	1	3	2		1	1			2	66,67 %
A2-12 geodesia y cartografía	2	0	-2						0	
A2-13 Ingeniería Técnica Forestal	1	6	5		4	1			5	83,33 %
A2-14 IT Agrícola	0	0	0						0	
A2-14-01 I.T Agrícola General	13	60	47	13			42		55	91,67 %
A2-14-02 I.T Agrícola Agroalimentaria	0	10	10		9				9	90,00 %
A2-15 administración cultural	2	4	2	2			1		3	75,00 %
A2-16 acción social	0	0	0						0	
A2-16-01 Acción social	1	3	2	1			1		2	66,67 %
A2-16-02 Educación social	7	110	103		45	7		45	97	88,18 %
A2-16-03 Trabajo social	4	58	54	4			48		52	89,66 %
A2-16-04 Logopedia	0	0	0						0	
A2-16-05 Terapia ocupacional	1	9	8		7	1			8	88,89 %
A2-17 arquitectura	6	25	19	6			17		23	92,00 %
A2-18 actividad física y deporte	0	0	0						0	
A2-19 administración socio-sanitaria	3	43	40	3			36		39	90,70 %
A2-20 fisioterapia	4	36	32	4			28		32	88,89 %
A2-21 prevención de riesgos laborales	3	14	11		9	3			12	85,71 %
A2-22 economía doméstica	0	6	6		5				5	83,33 %
A2-23 (*) Gestión Medio Ambiente	0	0	0						0	
A2-23-01 Administración medio ambiente	1	14	13		11	1			12	85,71 %
A2-23-02 Educación ambiental	0	0	0						0	
A2-23-03 Evaluación del medio ambiente	0	1	1						0	0,00 %
A2-23-04 Inspección del medio ambiente	0	1	1						0	0,00 %
A2-24 Emergencias	0	5	5		4				4	80,00 %
A2-25 seguridad pública	3	6	3	3			2		5	83,33 %
A2-26 valoración tributaria	0	0	0						0	
A2-27 estadística	0	0	0						0	
A2-28 investigación y experimentación agraria	0	0	0						0	
A2-29 actividades turísticas	1	1	0	1					1	100,00 %
A2-30 Tributos	0	11	11		9				9	81,82 %
A2-31 control analítico y seguridad agroalimentaria	2	8	6	0	5	2	0	0	7	87,50 %
TOTAL	75	508	433	43	148	30	180	45	446	87,80 %

191

210

Administración Especial Grupo C1

Cuerpos	Consoli	Total Vac	Ordin	2017-C	2017-O	2018-C	2018-O	2019 (O)	Tot convocar	% de vac
C1-02 Informática	5	28	23	0	19	5	0	0	24	85,71 %
C1-03 Educación Especial	63	402	339	63			152	152	367	91,29 %
C1-04 Educación Infantil	3	120	117	3			106	0	109	90,83 %
C1-05 delineación	3	8	5		4	3			7	87,50 %
C1-06 analítica de laboratorio	4	5	1	4					4	80,00 %
C1-07 pesca marítima	2	3	1	2					2	66,67 %
C1-08 campos y cosecha	1	2	1	1					1	50,00 %
C1-09 Capataz agrícola	1	2	1	1					1	50,00 %
C1-10 prevención de riesgos laborales	0	2	2		1				1	50,00 %
C1-11 Comunicaciones y emergencias	0	1	1						0	0,00 %
C1-12 atención sociosanitaria	8	108	100	8			90		98	90,74 %
C1-13 (*) Especialist.Medio Ambiente	0	0	0						0	
C1-13-01 Administración medio ambiente	0	0	0						0	
C1-13-02 Inspección del medio ambiente	0	0	0						0	
C1-13-03 Agentes medioambientales	1	20	19		17	1			18	90,00 %
C1-14 investigación	0	3	3						0	0,00 %
C1-15 mantenimiento	3	12	9	3			8		11	91,67 %
C1-16 mecánicos	0	3	3				2		2	66,67 %
C1-17 obras públicas	0	6	6		5				5	83,33 %
C1-18 enfermería	0	0	0						0	
C1-19 cocina	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00 %
TOTAL	94	726	632	85	46	9	358	152	650	89,53 %

131

367

Administración Especial Grupo C2

Cuerpos	Consoli	Total Vac	Ordin	2017-C	2017-O	2018-C	2018-O	2019 (O)	Tot convoca	% de vac
C2-02 Conductores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2-02-01 Conducción de vehículos de altos cargos	6	25	19		10	6			16	64,00 %
C2-02-02 Conducción y mecánica de vehículos	0	21	21		15				15	71,43 %
C2-03 Auxiliares de mantenimiento	0	0	0						0	
C2-03-01 Auxiliar de Mantenimiento general	13	26	13	13			10		23	88,46 %
C2-03-02 Auxiliar de mantenimiento de albañilería	2	2	0	2					2	100,00 %
C2-03-03 Auxiliar de mantenimiento de Carpintería	2	5	3	2			1		3	60,00 %
C2-03-04 Auxiliar de mantenimiento de cerrajería	1	2	1	1					1	50,00 %
C2-03-05 Auxiliar de mantenimiento de electricidad	3	6	3	3			1		4	66,67 %
C2-03-06 Auxiliar de mantenimiento de electrónica	1	2	1	1					1	50,00 %
C2-03-07 Auxiliar de mantenimiento de fontanería	1	8	7	1			5		6	75,00 %
C2-03-08 Auxiliar de mantenimiento de mecánica	1	2	1	1					1	50,00 %
C2-03-09 Auxiliar de mantenimiento de pintura	0	1	1						0	
C2-03-10 Auxiliar de mantenimiento de almacén	0	1	1						0	
C2-04 Auxiliares de infraestructura y transporte	0	0	0						0	
C2-04-01 Auxiliar obras publicas	2	14	12		10	2			12	85,71 %
C2-04-02 Auxiliar explotación portuaria	0	5	5						0	
C2-04-03 Laborantes	0	2	2						0	
C2-05 Auxiliares socio-sanitarios y educativos	0	0	0						0	
C2-05-01 Auxiliares de enfermería	50	250	200	50			180		230	92,00 %
C2-05-02 Auxiliar de cocina	20	97	77	20			67		87	89,69 %
C2-05-03 Monitores terapéuticos	0	4	4				3		3	75,00 %
C2-05-04 Gobernantes/subgobernantes	0	6	6				4		4	66,67 %
C2-06 Auxiliares de infraestructuras culturales y deportivas	0	0	0						0	
C2-06-01 Auxiliar de enseñanzas de vela	0	0	0						0	
C2-06-02 Auxiliar de prácticas náutico-deportivas	0	0	0						0	
C2-07 Auxiliares de agricultura, pesca y medio ambiente	0	0	0						0	
C2-07-01 Auxiliar laboratorio	2	5	3	2			2		4	80,00 %
C2-07-02 Auxiliar inspección pesca marítima	1	1	0	1					1	100,00 %
C2-07-03 Auxiliar agrícola	0	0	0						0	
C2-07-04 Escala auxiliar veterinaria	0	2	2						0	
C2-08 Auxiliares de seguridad y salud laborales	0	0	0						0	
C2-08-01 Auxiliar prevención riesgos laborales	1	4	3	1			2		3	75,00 %
C2-08-02 Auxiliar de seguridad y salud en el trabajo	3	4	1	3					3	75,00 %
C2-09 Auxiliares de la investigación científica	0	0	0						0	
C2-09-01 Auxiliar investigación campo	0	1	1						0	
C2-09-02 Auxiliar investigación laboratorio	0	3	3		2				2	66,67 %
C2-10 Auxiliares de la administración de justicia	0	0	0						0	
C2-10-01 Auxiliares de autopsia	8	9	1	8	0	0	0	0	8	88,89 %
TOTAL	117	508	391	109	37	8	275	0	429	84,45 %

146

283

Administración Especial Grupo APF

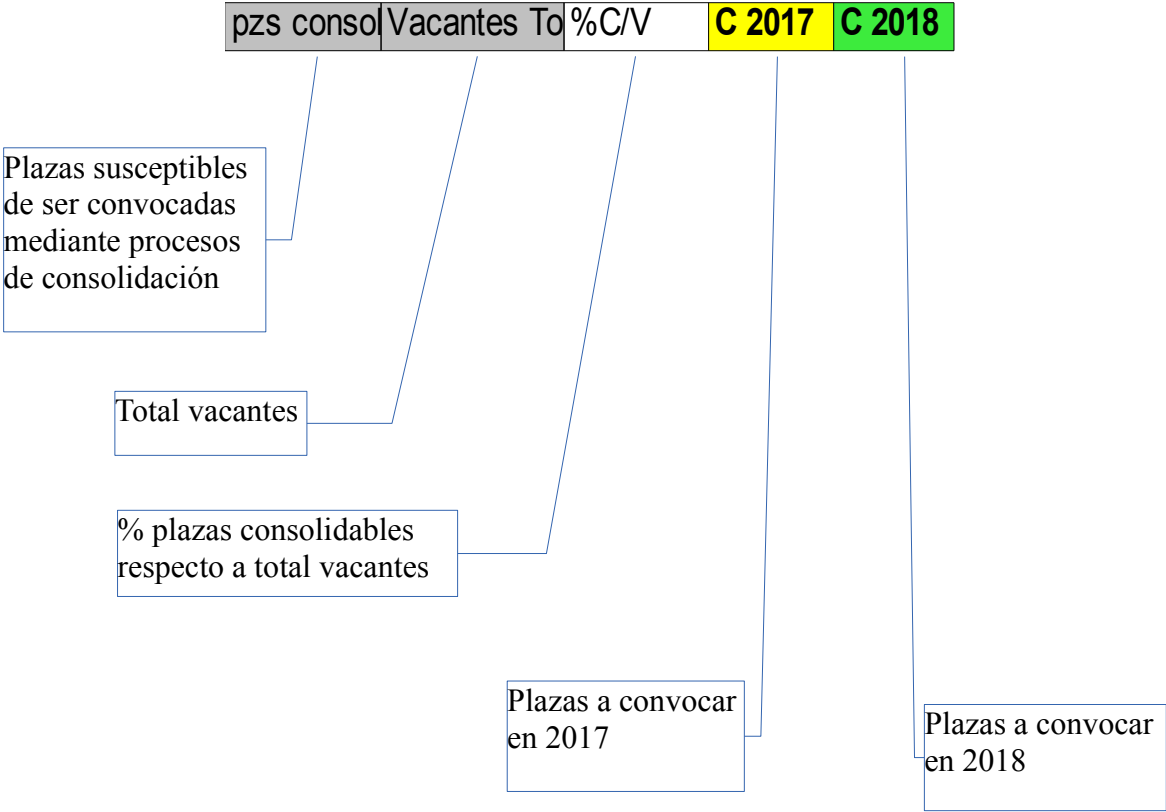
Cuerpos	Consoli	Total Vac	Ordin	2017-C	2017-O	2018-C	2018-O	2019 (O)	Tot convoc	% de vac
APF-02 Apoyo en infraestructuras y Transporte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
APF-02-01 Peón de infraestructuras	0	0	0						0	
APF-02-02 Maquinista de aguas	0	0	0						0	
APF-03 Apoyo en infraestruc. culturales y deportivas	0	0	0						0	
APF-03-01 Ayudante de Instalaciones deportivas	2	2	0	2					2	100,00 %
APF-04 Apoyo en agricultura, pesca y medio ambiente	0	0	0						0	
APF-04-01 Peón agrario	2	2	0	2					2	100,00 %
APF-04-02 Ayudante de marinería	0	0	0						0	
APF-04-03 Ayudante de laboratorio	0	0	0						0	
APF-04-04 Peón forestal	1	2	1	1					1	50,00 %
APF-05 Apoyo socio-sanitarios y educativos	0	0	0						0	
APF-05-01 Ayudante de residencia/servicios	86	299	213	86				190	276	92,31 %
APF-05-02 Ayudante de cocina	6	32	26	6				23	29	90,63 %
APF-05-03 Ayudante de comedor	0	13	13					10	10	
APF-05-04 Ayudante de lavandería	0	2	2						0	
APF-05-05 Ayudante de laboratorio	0	1	1						0	
APF-06 Aapoyo del mantenimiento	0	0	0						0	
APF-06-01 Ayudante de mantenimiento general	12	33	21	12			18		30	90,91 %
APF-06-02 Ayudante de mantenimiento de fontanería	0	0	0						0	
APF-06-03 Ayudante de mantenimiento de Carpintería	0	0	0						0	
APF-06-04 Ayudante de mantenimiento de jardinería	1	1	0	1					1	100,00 %
APF-06-05 Ayudante de mantenimiento de almacén	3	7	4	3			2		5	71,43 %
APF-06-06 Ayudante de mantenimiento de electrónica	0	0	0						0	
APF-06-07 Ayudante de mantenimiento de albañilería	2	5	3	2			1		3	60,00 %
APF-06-08 Ayudante de mantenimiento de reprografía	0	0	0						0	
APF-06-09 Ayudante de mantenimiento de taller	0	0	0						0	
APF-06-10 Ayudante de mantenimiento de obra	0	0	0						0	
APF-06-11 Ayudante de mantenimiento de cerrajería	0	1	1						0	
APF-07 investigación científica	0	0	0						0	
APF-07-01 investigación científica	0	0	0						0	
APF-07-02 investigación científica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	115	400	285	115	0	0	21	223	359	89,75 %

115

21

223

ANEXO VI:
PROGRAMACIÓN EN CASO DE MANTENIMIENTO DE
LIMITACIONES VINCULADAS A LA TASA DE REPOSICIÓN



Cuerpos	pzs conso	Vacantes To	%C/V	C 2017	C 2018
A1-01 A. General (A1)	20	290	6,90%	20	
A1-02 Abogacia	0	11	0,00%		
A1-03 Intervención	2	-4	-50,00%		
A1-04 Tributos	2	12	16,67%		
A1-05 comunicación y relaciones informativa	1	6	16,67%		
A1-06 Informáticos A1	1	20	5,00%		
A1-07 traducción e interpretación lingüística	0	1	0,00%		
A1-08 archivística, biblioteconomía y docum	0	0			
A1-08-01 Facultativo de archivos y bibliotecas	1	-2	-50,00%		
A1-08-02 Facultativos de documentación	4	7	57,14%	4	
A1-09 seguridad y salud en el trabajo	0	10	0,00%		
A1-10 relaciones laborales	0	0			
A1-11 ingeniería de caminos, canales y puertos	1	2	50,00%		
A1-12 I. Industrial (A1)	2	5	40,00%		
A1-13 I. Minas	0	1	0,00%		
A1-14 Ing Telecomunicaciones	4	5	80,00%	4	
A1-15 I Agronomos	4	22	18,18%		4
A1-16 geodesia y cartografía	0	1	0,00%		
A1-17 Ingeniería Montes	0	0			
A1-18 arquitectura	17	24	70,83%	17	
A1-19 acción social y administración	4	7	57,14%	4	
A1-20 psicología	6	21	28,57%		
A1-21 administración cultural	5	15	33,33%	5	
A1-22 actividad física y deporte	0	1	0,00%		
A1-23 veterinaria	0	21	0,00%		
A1-24 medicina de la administración Generalitat	4	17	23,53%		4
A1-25 prevención de riesgos laborales	0	0			
A1-25-01 Riesgos laborales	1	2	50,00%		
A1-25-02 Medicina del trabajo	2	5	40,00%		
A1-26 valoración tributaria	0	0			
A1-27 (*) Superior A. Medio Ambiente	0	0			8
A1-27-01 Administración del medio Amb.	3	38	7,89%		
A1-27-02 Educación Ambiental	1	1	100,00%		
A1-27-03 Evaluación del medio ambiente	4	13	30,77%		
A1-27-04 Inspección del medio ambiente	0	4	0,00%		
A1-28 (*) Investigadores Científicos	0	0			
A1-28-01 Científico titular	0	-1	0,00%		
A1-28-02 Investigador	1	5	20,00%		
A1-28-03 Profesor de investigación	0	6	0,00%		
A1-29 estadística	1	7	14,29%		
A1-30 psicopedagogía	2	11	18,18%		
A1-31 tecnología agroalimentaria	0	0			
A1-31-01 Tecnólogo titular	0	0			
A1-31-02 Tecnólogo especialista	0	5	0,00%		
A1-31-03 Tecnólogo coordinador	0	0			
A1-32 laboratorio	2	6	33,33%		
A1-33 Emergencias	0	2	0,00%		

A2-01 A. General (A2)	4	176	2,27%		
A2-02 Informáticos A2	6	19	31,58%	6	
A2-03 promoción lingüística	0	4	0,00%		
A2-04 archivística, biblioteconomía y docum	0	0			
A2-04-01 Técnico de archivos y bibliotecas	4	6	66,67%	4	
A2-04-02 Técnicos de fondos documentales	1	4	25,00%		
A2-05 seguridad y salud en el trabajo	6	24	25,00%		6
A2-06 relaciones laborales	0	0			
A2-07 formación e inserción profesional	0	0			
A2-08 ingeniería técnica en obras públicas	1	4	25,00%		
A2-09 I. Técnica Industrial (A2)	2	13	15,38%		
A2-10 I. Técnica Minas	0	0			
A2-11 I.T. Telecomunicaciones	1	3	33,33%		
A2-12 geodesia y cartografía	2	0			
A2-13 Ingeniería Técnica Forestal	1	6	16,67%		
A2-14 IT Agrícola	0	0			
A2-14-01 I.T Agrícola General	13	60	21,67%		13
A2-14-02 I.T Agrícola Agroalimentaria	0	10	0,00%		
A2-15 administración cultural	2	4	50,00%		
A2-16 acción social	0	0			
A2-16-01 Acción social	1	3	33,33%		
A2-16-02 Educación social	7	110	6,36%		7
A2-16-03 Trabajo social	4	58	6,90%		4
A2-16-04 Logopedia	0	0			
A2-16-05 Terapia ocupacional	1	9	11,11%		
A2-17 arquitectura	6	25	24,00%		6
A2-18 actividad física y deporte	0	0			
A2-19 administración socio-sanitaria	3	43	6,98%		3
A2-20 fisioterapia	4	36	11,11%		4
A2-21 prevención de riesgos laborales	3	14	21,43%		3
A2-22 economía doméstica	0	6	0,00%		
A2-23 (*) Gestión Medio Ambiente	0	0			
A2-23-01 Administración medio ambiente	1	14	7,14%		
A2-23-02 Educación ambiental	0	0			
A2-23-03 Evaluación del medio ambiente	0	1	0,00%		
A2-23-04 Inspección del medio ambiente	0	1	0,00%		
A2-24 Emergencias	0	5	0,00%		
A2-25 seguridad pública	3	6	50,00%	3	
A2-26 valoración tributaria	0	0			
A2-27 estadística	0	0			
A2-28 investigación y experimentación agraria	0	0			
A2-29 actividades turísticas	1	1	100,00%		
A2-30 Tributos	0	11	0,00%		
A2-31 control analítico y seguridad agroalimentaria	2	8	25,00%		

C1-01 A. General (C1)	27	323	8,36%	27	
C1-02 Informática	5	27	18,52%		5
C1-03 Educación Especial	63	402	15,67%		63
C1-04 Educación Infantil	3	120	2,50%		
C1-05 delineación	3	8	37,50%		3
C1-06 analítica de laboratorio	4	5	80,00%	4	
C1-07 pesca marítima	2	3	66,67%		
C1-08 campos y cosecha	1	2	50,00%		
C1-09 Capataz agrícola	1	2	50,00%		
C1-10 prevención de riesgos laborales	0	2	0,00%		
C1-11 Comunicaciones y emergencias	0	1	0,00%		
C1-12 atención sociosanitaria	8	104	7,69%		8
C1-13 (*) Especialist.Medio Ambiente	0	0			
C1-13-01 Administración medio ambiente	0	0			
C1-13-02 Inspección del medio ambiente	0	0			
C1-13-03 Agentes medioambientales	1	20	5,00%		
C1-14 investigación	0	2	0,00%		
C1-15 mantenimiento	3	3	100,00%	3	
C1-16 mecánicos	0	1	0,00%		
C1-17 obras públicas	0	6	0,00%		
C1-18 enfermería	0	0			
C1-19 cocina	0	0			

C2-01 Auxiliar de Gestión	0	3	0,00%		
C2-01-01 A. General (C2)	99	681	14,54%		99
C2-01-02 Auxiliar de servicios	0	54	0,00%		
C2-02 Conductores	0	0			
C2-02-01 Conducción de vehículos de altos cargos	6	8	75,00%	6	
C2-02-02 Conducción y mecánica de vehículos	0	6	0,00%		
C2-03 Auxiliares de mantenimiento	0	0		24	
C2-03-01 Auxiliar de Mantenimiento general	13	10	130,00%		
C2-03-02 Auxiliar de mantenimiento de albañilería	2	1	200,00%		
C2-03-03 Auxiliar de mantenimiento de Carpintería	2	3	66,67%		
C2-03-04 Auxiliar de mantenimiento de cerrajería	1	1	100,00%		
C2-03-05 Auxiliar de mantenimiento de electricidad	3	2	150,00%		
C2-03-06 Auxiliar de mantenimiento de electrónica	1	0			
C2-03-07 Auxiliar de mantenimiento de fontanería	1	3	33,33%		
C2-03-08 Auxiliar de mantenimiento de mecánica	1	1	100,00%		
C2-03-09 Auxiliar de mantenimiento de pintura	0	1	0,00%		
C2-03-10 Auxiliar de mantenimiento de almacén	0	1	0,00%		
C2-04 Auxiliares de infraestructura y transporte	0	0			
C2-04-01 Auxiliar obras publicas	2	13	15,38%		
C2-04-02 Auxiliar explotación portuaria	0	0			
C2-04-03 Laborantes	0	2	0,00%		
C2-05 Auxiliares socio-sanitarios y educativos	0	0			
C2-05-01 Auxiliares de enfermería	50	102	49,02%	50	
C2-05-02 Auxiliar de cocina	20	40	50,00%	20	
C2-05-03 Monitores terapéuticos	0	3	0,00%		
C2-05-04 Gobernantes/subgobernantes	0	3	0,00%		
C2-06 Auxiliares de infraestruc. culturales y depor	0	0			
C2-06-01 Auxiliar de enseñanzas de vela	0	0			
C2-06-02 Auxiliar de prácticas náutico-deportivas	0	0			
C2-07 Auxiliares de agricultura, pesca y m. ambiente	0	0			
C2-07-01 Auxiliar laboratorio	2	5	40,00%		
C2-07-02 Auxiliar inspección pesca marítima	1	1	100,00%		
C2-07-03 Auxiliar agrícola	0	0			
C2-07-04 Escala auxiliar veterinaria	0	2	0,00%		
C2-08 Auxiliares de seguridad y salud laborales	0	0			
C2-08-01 Auxiliar prevención riesgos laborales	1	4	25,00%		
C2-08-02 Auxiliar de seguridad y salud en el trabajo	3	4	75,00%	3	
C2-09 Auxiliares de la investigación científica	0	0			
C2-09-01 Auxiliar investigación campo	0	1	0,00%		
C2-09-02 Auxiliar investigación laboratorio	0	3	0,00%		
C2-10 Auxiliares de la administración de justicia	0	0			
C2-10-01 Auxiliares de autopsia	8	2	400,00%		

APF-01 Apoyo generales	0	0			
APF-01-01 Subalternos	91	395	23,04%		91
APF-01-02 Ayudante de limpieza	45	35	128,57%	45	
APF-01-03 Vigilante	6	22	27,27%		6
APF-02 Apoyo en infraestructuras y Transporte	0	0			
APF-02-01 Peón de infraestructuras	0	0			
APF-02-02 Maquinista de aguas	0	0			
APF-03 Apoyo en infraestruc. culturales y deport	0	0			
APF-03-01 Ayudante de Instalaciones deportivas	2	1	200,00%		
APF-04 Apoyo en agricultura, pesca y m. ambiente	0	0			
APF-04-01 Peón agrario	2	0			
APF-04-02 Ayudante de marinería	0	0			
APF-04-03 Ayudante de laboratorio	0	0			
APF-04-04 Peón forestal	1	1	100,00%		
APF-05 Apoyo socio-sanitarios y educativos	0	0			
APF-05-01 Ayudante de residencia/servicios	86	126	68,25%	86	
APF-05-02 Ayudante de cocina	6	18	33,33%	6	
APF-05-03 Ayudante de comedor	0	12	0,00%		
APF-05-04 Ayudante de lavandería	0	0			
APF-05-05 Ayudante de laboratorio	0	1	0,00%		
APF-06 Apoyo del mantenimiento	0	0		18	
APF-06-01 Ayudante de mantenimiento general	12	11	109,09%		
APF-06-02 Ayudante de mantenimiento de fontanería	0	0			
APF-06-03 Ayudante de mantenimiento de Carpintería	0	0			
APF-06-04 Ayudante de mantenimiento de jardinería	1	0			
APF-06-05 Ayudante de mantenimiento de almacén	3	1	300,00%		
APF-06-06 Ayudante de mantenimiento de electrónica	0	0			
APF-06-07 Ayudante de mantenimiento de albañilería	2	2	100,00%		
APF-06-08 Ayudante de mantenimiento de reprografía	0	0			
APF-06-09 Ayudante de mantenimiento de taller	0	0			
APF-06-10 Ayudante de mantenimiento de obra	0	0			
APF-06-11 Ayudante de mantenimiento de cerrajería	0	1	0,00%		
APF-07 investigación científica	0	0			
APF-07-01 investigación científica	0	0			
APF-07-02 investigación científica	0	0		0	0
TOTAL	768	3898	19,70%	339	337