

esta situación y a la tasa de reposición, si bien... Y eso a pesar de esos 2.600 millones de euros más con los que han contado en esta legislatura comparando con la legislatura pasada.

Pero, sin embargo –le decía– al señor Julià se le escapa y dice: «Esto es un problema estrictamente presupuestario.» Y era verdad, ahí acertó, Con más presupuesto estos trabajos se pueden llevar adelante aunque sean externalizando estos trabajos, aunque a usted no le guste, señora *consellera*.

En lo que no acertó en señor Julià Álvaro es en llamarnos al Grupo Parlamentario Popular problemas, obstáculos y cosas que no funcionan, cuando era él el problema, el obstáculo y lo que no funcionaba en su *conselleria*. A los hechos me remito.

Tras cinco meses de esa comparecencia, tras todas estas noticias que han salido, tras el cese del señor Julià Álvaro, ya han quitado ese tapón del atasco de los expedientes industriales. Me gustaría saber si hay unas cifras nuevas. Es que ya ha pasado un tiempo, por eso le sigo preguntado, porque entiendo que debe de haber una evolución, señora *consellera*.

El señor president:

Senyoria.

La senyora Díaz González:

...y que, por tanto, ustedes han hecho una nueva valorización, una nueva valoración de los expedientes pendientes y de esas inversiones que se están perdiendo y esos puestos de trabajo que se están perdiendo, señora *consellera*. Porque le recuerdo, es la principal preocupación de los valencianos.

Nada más. Muchas gracias. (*Aplaudiments*)

El señor president:

Moltes gràcies, senyoria.

Li contestarà la consellera.

Consellera, té vosté la paraula.

La senyora consellera d'Agricultura, Medi Ambient, Canvi Climàtic i Desenvolupament Rural:

Sí, vale.

Muchas gracias.

En primer lugar, hay que decir que su pregunta tiene una enorme vaguedad, ¿no? Porque expedientes industriales pendientes de resolver son muchos tipos de diferentes de expedientes en distintas fases de tramitación. Y eso debería saberlo usted.

Mezclar todo eso con respecto a la ayuda que se ha hecho con los colegios profesionales de ingenieros industriales, ingenieros agrónomos, que hacen una parte de la tramitación porque no pueden resolverlo todo, lo que está demostrando es de nuevo un desconocimiento por su parte de cómo es la tramitación de todos estos expedientes.

Si nos referimos en particular a lo que es en materia de control y prevención de la contaminación, lo que se llaman las autorizaciones ambientales integradas, sí que le puedo informar ahora mismo y continuando porque, por supuesto, esto son expedientes vivos que van cambiando, entran unos, salen otros.

Ahora mismo estamos tramitando en torno a 313 expedientes. Nuevas autorizaciones unas 50, modificaciones sustanciales de autorizaciones ambientales 51 expedientes más, renovaciones y revisiones 37, modificaciones no sustanciales, 175. En año y medio se resolvieron alrededor de 150 expedientes porque lo que ocurrió también es que cuando llegamos nos encontramos con un atasco de expedientes que habían dejado sin resolver ustedes.

Estamos satisfechos de los resultados que vamos obteniendo. Sabemos que queda mucho por hacer y continuaremos trabajando para que podamos resolver todo eso a la mayor brevedad posible. Pero sí, esto se debe a una falta de personal en toda La Generalitat y, en particular, en este centro directivo.

Solamente para que lo entienda le puedo decir que estamos trabajando con la mitad de personal que había en 2011. Por eso uno de nuestros empeños y de nuestro trabajo ha sido completar esos puestos de trabajo. Ya tenemos diez puestos de trabajo más en esa dirección general.

Y sí, señora, lo que estamos sufriendo a consecuencia de la ley presupuestaria son limitaciones legales muy estrictas en cuanto a la tasa de reposición y a la posibilidad de aumento del gasto del capítulo I del presupuesto, y eso debería saberlo.

Y si tanto le preocupa, si tanto le preocupan estas cuestiones de autorizaciones industriales debería exigir, hablar con el señor ministro de hacienda, el señor Montoro, hablar con él y que retire de una vez esas limitaciones sobre el capítulo I de personal de esta Generalitat.

Muchas gracias. (*Aplaudiments*)

El señor president:

Moltes gràcies, consellera.

Passaríem seguidament a la pregunta que formula l'il·lustre diputat Juan Ignacio Subías a la consellera de sanitat.

Senyor Subías, té vosté la paraula.

El señor Subías Ruiz de Villa:

Muchas gracias, señor presidente.

Señora *consellera*.

En los últimos tiempos se ha introducido en el debate en el hemiciclo el tema de las ideologías. Lo hemos estado comentando durante más de una ocasión y está bien y debe de ser así. Porque, evidentemente, aquí cada grupo, cada persona estamos en función de nuestras propias ideas y de las ideas que defendemos para intentarlas llevar adelante. En nuestro caso, las ideas de la socialdemocracia para intentar transformar la sociedad a través de ella.

Pero para poder intentar llevarlas adelante las ideas han de sustentarse –lo escuché el otro día y tenían razón– en una gestión, en una gestión que debe de ser capaz de reflejar en la práctica esas ideas. Y eso yo creo que, efectivamente, es lo que está ocurriendo con el gobierno del botánico.

Las políticas de igualdad están en el ADN del Partido Socialista y en el ADN del gobierno del botánico. Usted ha trabajado especialmente en este campo desde hace años y lo sigue haciendo, sin duda de ningún tipo. Usted ha trabajado por la igualdad real y efectiva plasmada, por ejemplo, durante su mandato en la *conselleria* con el I Plan de Igualdad 2016-2019. Cualquier iniciativa de cambio en el sistema sanitario público debe de venir determinada por la necesidad de la complicidad de los profesionales.

Uno de los problemas que nos encontramos al llegar al gobierno ha sido, por una parte, la falta de motivación que tenían los profesionales, la falta de participación y la falta de corresponsabilidad que había a la hora de llevar adelante los recursos existentes.

Por eso ha habido que llevar una política de personal, en primer lugar, para dar estabilidad. Vamos a pasar de una..., había un casi 38% de temporalidad y vamos a pasar a un 8-10%. Hay que fomentar la participación, el respeto, el reconocimiento al mérito, la transparencia, la oportunidad de desarrollo profesional y, sin duda, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Es evidente que el sector sanitario público valenciano está muy feminizado. De hecho, más del 70% de los trabajadores son trabajadoras, son mujeres. Pero lamentablemente la igualdad de oportunidades no está garantizada todavía. Así, las mujeres todavía tienen dificultad para seguir e incrementar la formación, para ocupar puestos directivos y para poder conciliar la vida personal, laboral y familiar.

Ello, entre otras cosas, lleva a perpetuar la tremenda brecha retributiva tan sumamente injusta y que venimos, sin duda de ningún tipo, denunciando. Por todo ello es necesario medidas de conciliación y por eso se puso en marcha ese primer plan de igualdad que incorpora nuevos valores más respetuosos con el papel de las mujeres.

Plan que tiene entre sus objetivos la erradicación de las desigualdades, luchar contra el acoso o contra la violencia machista o crear espacios laborales donde se pueda desarrollar una atención respetuosa. Habrá que corregir las desigualdades de género y eliminar las barreras que obstaculizan el avance para conseguir la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres.

Entre los objetivos tienen que estar el promover la paridad en los órganos colegiados, el garantizar el acceso a la participación y la promoción, el promover y fomentar la sensibilización y

formación en materia de igualdad de género, el promover la salud laboral desde una perspectiva de género, las medidas de sensibilización, de detección precoz, de prevención, de protección de las mujeres, de víctimas de la violencia de género. Promover acciones de sensibilización y prevención frente al acoso sexual, garantizar el uso no sexista, ¿eh?, del lenguaje.

Y finalmente, el tema por el que hoy le pregunto, señora *consellera*, ¿qué medidas se han tomado, qué medidas se han tomado desde el punto de vista de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y qué medidas se piensan seguir tomando?

Y permítame que finalice alzando un poco, no mucho porque lo suelo hacer mal, la voz y la palabra. Y lo hago en defensa de la igualdad, en defensa de los derechos de las mujeres, en defensa de todo aquello que se les ha quitado durante tanto tiempo y que sin duda de ningún tipo nosotros luchamos por ello.

Muchas gracias. (*Aplaudiments*)

El señor president:

Moltes gràcies, senyor Subías, per esta pregunta i estes paraules finals.

Li contestarà la consellera de sanitat, a la qual li donem la paraula. Quan vosté vullga, consellera.

La senyora consellera de Sanitat Universal i Salut Pública:

Efectivamente, señor Subías, con una plantilla de profesionales donde el 73,6% son mujeres, la primera actuación que se hizo en este ámbito cuando se llegó al gobierno de la Generalitat valenciana a la *conselleria* de sanidad fue aprobar el primer plan de igualdad casi nueve años después de que se aprobara la ley de igualdad por parte del Gobierno de España.

El área octava del plan de igualdad se refiere expresamente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y le enumero algunas de las cuestiones que espero que me dé tiempo en estos tres minutos, que hemos ido realizando a lo largo de la legislatura. La extensión del permiso de paternidad de seis semanas, el derecho al permiso de lactancia a los padres sin que sea necesario acreditar que la madre trabaja. Unas medidas que el Partido Popular no tenía contempladas en el gobierno de La Generalitat pero que, no solamente favorecen la conciliación, sino que también nos hablan de corresponsabilidad.

Además, desde el 1 de enero de este año está en vigor la ampliación del permiso de maternidad a partir de las 37 semanas de embarazo, o 35 si es gemelar. Un compromiso de legislatura, de la Mesa general de negociación del personal funcional, estatutario y laboral de La Generalitat que también recogía el plan de igualdad de la *conselleria*. Sin duda, es un gran avance en la protección de la maternidad para las más de mil mujeres embarazadas cada año en el sector sanitario.

En las primeras semanas de la legislatura también quiero recordar que se elaboró una instrucción que estableció

la no discriminación de la mujer trabajadora por razón de maternidad o embarazo, cuando son llamadas para la cobertura de vacantes a través de las bolsas de empleo temporal, al tiempo que se garantiza la adaptación del puesto si la situación de la mujer lo requiere. También contempla la no penalización en la bolsa de trabajo cuando por estos supuestos las mujeres no aceptan el puesto ofertado.

Quiero recordarles igualmente que por la resolución de 8 de noviembre de 2017 se ha aprobado el protocolo para la movilidad de las trabajadoras del ámbito sanitario en situación de violencia de género. Los centros de trabajo de la sanidad pública valenciana no solamente son espacios seguros y libres de violencia de género para sus usuarias, sino que también queremos que sean para sus trabajadoras.

En el protocolo se establece un procedimiento ágil y con las máximas garantías de confidencialidad para que las trabajadoras de la sanidad pública valenciana puedan trasladarse a otro centro de trabajo, reducir su jornada laboral sin merma retributiva o reordenar su jornada laboral. Todo el procedimiento se hace, desde luego, telemáticamente para evitar la revictimización de las mujeres.

Otro avance que quiero mencionar es incluir el permiso por parto dentro de los supuestos de enfermedad grave familiar a la hora de solicitar permisos. Además están previstas otras medidas como los ajustes en turnos de trabajo o preferencia de turnos más estables, permisos o excedencias en el caso de cargas familiares excepcionales.

En general, señor Subías, todas las medidas que hemos llevado a cabo las hemos extendido más allá de los mínimos establecidos por la legislación básica. Porque este gobierno en materia de igualdad no es de mínimos, sino que queremos máximos.

Para este ejercicio presupuestario, además, se ha adquirido el compromiso a través de la ley de acompañamiento de abrir un proceso de negociación en la mesa sectorial para establecer los supuestos y condiciones que garanticen las retribuciones íntegras en la adaptación del puesto de trabajo, incluida la exención de guardias en situación de riesgo durante el embarazo. Todo esto es un resumen, señor Subías, porque considero que también en la conselleria de sanidad la igualdad marca la diferencia para este gobierno.

Gracias. (Aplaudiments)

El senyor president:

Moltes gràcies, consellera.

Passarem a la pregunta que formula la il·lustre diputada Mireia Mollà al conseller d'Hisenda i Model Econòmic.

Senyora diputada, té vosté la paraula.

La senyora Mollà Herrera:

Gràcies, senyor president.

Senyor conseller, nosaltres li preguntem quina estratègia preveu la conselleria per a la rebaixa de les taxes acadèmiques.

Tots sabem..., perquè a més ha sigut estes Corts qui a proposta del Consell, en la llei de taxes va introduir esta reducció del 7% en este curs i el 8% per al curs vinent, un total d'una rebaixa del 15% de les taxes universitàries. Era una de les grans mesures en eixa llei de taxes, que era una llei que, en definitiva, regulava els preus públics i que, lògicament, dintre d'eixa ordenació se van introduir fortes mesures a favor de les persones que més necessiten de l'impuls dels poders públics a l'hora d'afavorir, en este cas, la formació, en este cas també dels joves.

Eixa rebaixa vostés la van anunciar d'eixa manera progressiva en dos fases, però eixa acumulació del 15% de rebaixa feia... aconseguir que la Comunitat Valenciana es situe per sota de la mitjana del cost que suposa la universitat per als nostres joves.

De fet, seria passar del quart lloc que lideràvem en l'antic govern del Partit Popular en el cost, en la despesa que havien de sufragar els nostres joves per a cursar estudis universitaris, a baixar a la novena plaça.

Per a nosaltres és important perquè, en definitiva, en este context de crisi econòmica és difícil dir quin col·lectiu ha patit més la brutalitat, la cruesa de la crisi, però és ben cert que quan parlem, per exemple, de les persones majors, més adultes, que diguem que s'han trencat projectes de vida, quan parlem dels joves directament la pregunta que es fan és: ¿quin projecte de vida?

És a dir, en una situació de crisi econòmica brutal que s'ha encruelit amb el sector dels joves, n'hi ha molts joves que, en definitiva, no és que se'ls haja trencat el projecte de vida, és que no saben exactament ni tan sols quin projecte de vida poden somniar.

Perquè, en definitiva, els poders públics, en este cas el Govern d'Espanya en mans del Partit Popular, del senyor Rajoy, el senyor Wert va fer eixe Reial decret 14/2012, de racionalització de la despesa pública en l'àmbit educatiu, i ja en eixe moment indicava a les comunitats autònomes que havien de pujar d'una manera molt considerable, molt dolenta les taxes universitàries.

Sí que és veritat que deixava un interval de possibilitats, un percentatge en el qual les comunitats autònomes podien manejar-se, podien haver-lo deixat a la mínima expressió, però ací teníem un govern a l'altura d'eixa poca sensibilitat i va decidir pràcticament arribar al màxim legal que establia este reial decret de l'apujada de taxes universitàries.

Això va produir que, lògicament, n'hi haguera moltíssims joves valencians en possibilitat d'entrar a estos estudis universitaris que ni tan sols entraren, o molts d'ells van haver d'abandonar els seus estudis per no poder fer front a la despesa universitària.

La CRUE, en general, estima, la conferència de rectors, en els cinc anys de valoració de l'entrada en vigor d'este reial decret, vora més de cent mil joves arreu de l'estat espanyol han sigut expulsats pel fet efectivament de no poder fer front a les quanties de les taxes universitàries.