

## **Acuerdo de la Mesa General de Negociación de personal funcionario, estatutario y laboral (MGN I) para la XI Legislatura**

---

Reunidas en València, el 25 de abril de 2024, en el ámbito de la Mesa General de Negociación de personal funcionario, estatutario y laboral (MGN I), las representaciones de la Generalitat y de las organizaciones sindicales, al amparo de lo que establece el artículo 33 y concordantes del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público (TREBEP) y el artículo 186 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana (Ley 4/2021),

### **Manifiestan**

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 establecer un marco consensuado de negociación y diálogo para impulsar la necesaria dinamización de los servicios públicos, con la finalidad de impulsar un empleo estable y la mejora de los servicios públicos. Con esta finalidad recoge medidas sobre condiciones de trabajo del personal, planificación del empleo público, formación, igualdad y violencia sobre la mujer, entre otras.

La negociación colectiva se presenta como un elemento fundamental para el análisis de la situación actual, la identificación de los objetivos a alcanzar, la definición de la estrategia para lograrlos y la elaboración de un cronograma general para su consecución. Este pacto pretende ser el instrumento que aborde todas estas cuestiones durante la XI Legislatura.

Este Acuerdo se adopta en el seno de la Mesa General de Negociación I por afectar a todo el personal con independencia de la naturaleza jurídica de su relación y del sector al que pertenezca, sin perjuicio de que su posterior concreción se negocie, cuando proceda, en el ámbito sectorial propio.

Por todo ello, las representaciones de la Generalitat y de las organizaciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación I, llegan al siguiente

## **ACUERDO**

### ***Primero. Objeto***

Este Acuerdo tiene como objeto fijar los compromisos de gobierno sobre aquellos asuntos y materias principales sobre los que las partes se comprometen a negociar a lo largo de la XI Legislatura de Les Corts, en los ámbitos de negociación que se determinan en el punto siguiente.

### ***Segundo. Ámbito del Acuerdo***

#### **1. Ámbito personal**

Este Acuerdo se aplica a todo el personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Generalitat cuyas condiciones de trabajo se acuerdan con su representación sindical en la Mesa General de Negociación I.

#### **2. Ámbito funcional**

El presente Acuerdo se refiere a las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme al artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP), el Estatuto Marco del Personal Sanitario y el título XI de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la función pública valenciana (en adelante LFPV).

#### **3. Ámbito territorial**

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

#### **4. Otros ámbitos**

Las medidas acordadas en el Acuerdo, así como aquellas que se pactan o acuerdan en desarrollo de este, podrán inspirar acuerdos de aplicación al personal al servicio de las instituciones de la Generalitat, al personal al servicio

del Sector Público Instrumental de la Generalitat, al personal de las universidades públicas valencianas, o al personal docente del sector de Enseñanza privado concertado.

### ***Tercero. Negociación***

1. Los contenidos del presente Acuerdo que así lo establezcan, serán desarrollados en los ámbitos de negociación sectoriales correspondientes, respetando sus términos.
2. Las partes se comprometen a negociar de buena fe el desarrollo de las diferentes materias recogidas en este Acuerdo.
3. Los Acuerdos alcanzados, así como los documentos elaborados, en los distintos ámbitos, relativos a las medidas contenidas en este Acuerdo, se remitirán a la MGN I y, en su caso, a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de la Comunitat Valenciana para un adecuado seguimiento y desarrollo respecto a sus competencias.

### ***Cuarto. Medidas***

#### **A. Condiciones de trabajo del personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo.**

##### 1. Retribuciones del personal empleado público

a) Continuar con el compromiso de combatir la brecha salarial existente en todos los sectores de la Generalitat mediante el “Programa temporal de lucha contra la Brecha Salarial y racionalización y mejora de la clasificación de puestos” para los años 2025, 2026 y 2027”, estableciendo unos criterios de identificación homogéneos en todos los sectores y dotando un fondo finalista anual que se acuerde en los correspondientes presupuestos de la Generalitat hasta subsanar esta desigualdad.

b) Revisión y modificación, de forma prioritaria, del Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Gobierno Valenciano, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios, incluyendo, entre otras

cuestiones, la actualización e incremento de las cuantías establecidas en el mismo, como mínimo, según el IPC de las diferentes anualidades, así como la actualización de la indemnización por kilometraje, dentro de los límites de exención de la nueva normativa estatal (0.26 €), además de otras revisiones pendientes, como dietas, hospedaje, entre otras.

## 2. Planificación del empleo público

a) Elaboración en el ámbito de cada Mesa Sectorial de un diagnóstico previo de situación que permita un verdadero análisis de las necesidades de recursos humanos de la Generalitat, para la realización de un Plan Estratégico en materia de Recursos Humanos en cada sector de la administración pública valenciana.

Dicho diagnóstico deberá contener, como ítems generales para todos los sectores con el fin de tener una visión pormenorizada, con la información que para cada sector tenga una especial relevancia en base a las características del servicio público que presta y sus particularidades, la situación de la plantilla, por categorías, especialidades y cuerpos, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada sector.

Las partes firmantes de este Acuerdo ponen de manifiesto la necesidad y urgencia de contar con un análisis pormenorizado de las causas estructurales de la temporalidad en la Administración pública valenciana y en cada sector para mejorar los sistemas de planificación y organización de recursos humanos, garantizando, en todo momento, la prestación y eficacia de los servicios públicos.

b) Con el objetivo de disminuir la temporalidad a lo largo de la legislatura por debajo del 8 por ciento del total de efectivos, la Generalitat propondrá para su negociación las ofertas de empleo público de 2025, 2026 y 2027 en los diferentes sectores, que incluirán el mayor número de puestos de trabajo que permita la normativa estatal básica vigente en cada ejercicio, garantizando también la convocatoria previa de concurso de traslados, poniendo a disposición todas las plazas estructurales que permita la normativa.

Las ofertas de empleo público anuales para el acceso a cada sector se negociarán en los diferentes ámbitos sectoriales y se asumirá el compromiso

de negociar, publicar y ejecutar las ofertas de empleo público de todos los sectores en los términos y plazos establecidos en la legislación vigente.

Estas negociaciones tendrán carácter preferente y los Acuerdos resultantes tenderán a conseguir la disminución de la temporalidad en cada cuerpo, escala, especialidad, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o categoría profesional, mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos.

c) El Consell instará al Gobierno del Estado para que este proponga en las Cortes Generales la eliminación de las cláusulas restrictivas en materia de número de plazas susceptibles de ser convocadas en la oferta de empleo público por las administraciones públicas.

d) Se avanzará en la digitalización de los expedientes de personal y en la simplificación de los procedimientos administrativos en esta materia.

e) Análisis e implantación de los sistemas para evaluar el desempeño o denominación similar. Serán objeto de negociación las normas que fijen los criterios y mecanismos generales para ello, y los efectos de su establecimiento.

La evaluación del desempeño tendrá que contribuir necesariamente a:

a) La consecución de los objetivos estratégicos, la dinamización e impulso de los servicios públicos y la motivación de las personas mediante su implicación en la consecución de estos.

b) El fomento del trabajo en equipo y las relaciones transversales e interorgánicas.

c) El desarrollo y promoción profesional de las empleadas y empleados públicos.

d) La mejora de la comunicación e intercambio de información.

e) La adquisición de nuevas competencias profesionales, mediante la identificación de las necesidades de formación y capacitación de las empleadas y empleados públicos.

f) La innovación y mejora continua de los procedimientos.

g) Análisis de las ausencias en jornada laboral y estrategias para minimizarlas.

Los efectos del establecimiento de la evaluación del desempeño incluirán, en relación con el desarrollo y promoción profesional de las empleadas y empleados públicos, la negociación de la implantación de los efectos retributivos de carácter variable en el sistema de carrera y desarrollo profesional y su correspondiente adaptación en Educación y Sanidad.

### 3. Planes de igualdad entre mujeres y hombres

Se procederá a la revisión de los planes de igualdad a fin de proceder a su adaptación a la nueva normativa vigente, así como, en su caso, a la elaboración de nuevos planes en aquellos ámbitos que carezcan de ellos o que, aun teniéndolos, hayan superado su periodo de vigencia. A tal efecto, en la MGN I se establecerán dentro del marco legal las líneas generales de los planes de igualdad.

Análisis de los cursos transversales de los planes de formación de los diferentes institutos de formación que deban contener módulos sobre igualdad entre mujeres y hombres y violencia sobre la mujer, y promover su inclusión.

La realización de cursos de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres y violencia sobre la mujer tendrá una consideración especial tanto en los baremos de acceso, como de provisión y promoción profesional.

### 4. Violencia sobre la mujer

a) En las comisiones de igualdad sectoriales serán evaluados y actualizados:

- los protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- los protocolos con las medidas de prevención y protección de las mujeres trabajadoras en la Generalitat víctimas de violencia sobre la mujer en los términos establecidos en la ley. Las medidas relacionadas con la movilidad geográfica se extenderán a las personas trabajadoras de la Generalitat con mujeres a su cargo víctimas de violencia sobre la mujer.

b) Tras evaluar la situación actual, se dará un nuevo impulso a la suscripción de convenios con administraciones locales, autonómicas, universidades y

administración del Estado, para facilitar la movilidad de las mujeres víctimas de violencia sobre la mujer.

c) Se impulsarán medidas de formación y sensibilización por la igualdad como medida preventiva contra la violencia sobre la mujer.

## 5. Nuevas formas de organización del trabajo

a) Análisis de la implantación del teletrabajo, siempre que la sostenibilidad financiera lo permita y no se vea afectada la correcta prestación de los servicios públicos.

En el ámbito de cada mesa sectorial se negociarán las medidas y el procedimiento para la aplicación de esta modalidad. Hasta entonces, se mantendrá el teletrabajo en los términos de la normativa actual.

b) Con el objetivo de profundizar en la conciliación entre el compromiso laboral, las responsabilidades familiares y la vida personal, se estudiará posibilitar los mecanismos para que sea aplicable la flexibilidad de jornada en todos los ámbitos.

c) Con el objetivo de conseguir el acceso a la jubilación parcial del personal que tenga limitada esta posibilidad y a la jubilación anticipada del personal laboral, funcionario y estatutario, la Generalitat instará a las Cortes Generales y al Gobierno del Estado a que dicha jubilación se realice en condiciones de igualdad, sea cual sea el régimen de cotización, le sea aplicable.

d) En los términos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de la Generalitat, cada mesa sectorial negociará la aplicación de las 35 horas en su ámbito y sus correspondientes adaptaciones.

## 6. Formación

a) Hay que 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 debe desarrollar en el marco de las pertinentes funciones en una administración pública moderna, ágil y eficiente orientada hacia la ciudadanía,

especialmente en el momento de la incorporación a un nuevo puesto de trabajo.

Fomento de los convenios con las entidades locales, para desarrollar la formación y la selección de su personal.

La administración debe ofrecer una amplia oferta formativa orientada a las posteriores pruebas evaluadoras de certificación de los conocimientos de la competencia lingüística requerida.

Es necesaria una buena coordinación de los medios materiales y la formación impartida por los diferentes institutos de formación públicos autonómicos.

b) El diseño de un nuevo modelo de formación del personal empleado público, que haga posible:

- La difusión pasiva de conocimientos
- El aprendizaje activo
- El aprovechamiento del talento interno
- La mejora de las competencias del personal empleado público
- Las oportunidades de movilidad, dentro de su ámbito sectorial y a otros sectores de la administración, la carrera y la promoción
- La motivación laboral
- La acreditación de la experiencia mediante cualificaciones profesionales

De forma prioritaria debe llegar a todo el personal revisando y ampliando la formación en:

- igualdad
- salud laboral
- violencia sobre la mujer
- conocimientos y competencia lingüística del valenciano, en todos sus niveles, incluido lenguaje administrativo.
- digitalización



Y en función de las responsabilidades y/o respecto a la ciudadanía:

- Protección de datos de carácter personal
- Ampliación y especialización de la formación sobre detección y tratamiento a las mujeres víctimas de la violencia sobre la mujer
- Formación para un buen desarrollo de las prácticas profesionales en la Generalitat.

Debe existir agilidad en la formación continua a las personas profesionales afectadas sobre:

- Nuevas normas sectoriales y generales
- Protocolos de actuación concretos

c) Homologación de las acciones formativas impartidas con sus propios fondos por las organizaciones sindicales que suscriban los correspondientes Acuerdos.

## 7. Desarrollo legislativo

Desarrollo reglamentario de la LFPV, en particular, en materia de selección y provisión, clasificación, evaluación del desempeño y personal directivo público.

## 8. Salud laboral

a) Profundizar en la mejora de los protocolos de prevención y de actuación ante agresiones al personal empleado público.

b) Creación de los tres servicios de prevención propios en el ámbito sanitario, docente y de administración de justicia y dotación a los mismos de los recursos personales y materiales necesarios para realizar de forma normalizada la labor encomendada. El servicio de prevención propio de función pública dependerá del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se constituirá una unidad administrativa de coordinación de carácter técnico, dependiente de la Conselleria con competencias en materia de seguridad y

salud en el trabajo, con el objetivo de garantizar la igualdad de las actuaciones en materia preventiva de todo el personal empleado público, debiéndose realizar las modificaciones normativas que procedan.

## **B. Negociación colectiva y diálogo social**

a) Negociación de la ampliación del Acuerdo en materia de derechos sindicales para la ordenación de la acción sindical en base a las competencias que la LFPV, otorga a las organizaciones sindicales, con el fin de atender los nuevos ámbitos de negociación constituidos al amparo del artículo 186. Este Acuerdo se elevará, para su ratificación, a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de la Comunitat Valenciana.

b) Activación y dinamización de las siguientes mesas de negociación: Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de la Comunitat Valenciana, Mesa General de Negociación de Administración Local de la Comunitat Valenciana y la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana.

c) Desarrollo del artículo 190.3 de la LFPV y de los órganos de representación en materia de prevención: comisiones sectoriales de seguridad y salud.

*“En el ámbito de la Mesa General de Negociación y, la participación en materia de prevención de riesgos laborales se efectuará a través de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo y a través de las comisiones sectoriales de seguridad y salud en el ámbito de cada uno de los sectores que componen la mesa general citada”.*

### **Quinto. Periodo de vigencia**

1. La vigencia de este Acuerdo será la de la XI Legislatura de Les Corts, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.10 del TREBEP.

2. Los pactos y Acuerdos a que se lleguen en desarrollo de este Acuerdo tendrán la vigencia que se determine en cada uno de los instrumentos.

Las partes asumen el compromiso de ejecución de estos en los términos y plazos pactados.

Cuando alguna de las medidas tenga efectos económicos directos o indirectos, el pacto o Acuerdo hará constar expresamente la fecha exacta a partir de la cual surtirá sus efectos, que será la del día siguiente al de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, la de la ratificación por el Consell del pacto o Acuerdo, o bien una fecha posterior.

### ***Sexto. Denuncia***

1. Este Acuerdo deberá entenderse con carácter global y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes en caso de que se interprete que hay un incumplimiento reiterado de sus cláusulas, y, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento del Acuerdo.

La denuncia por parte de la representación del personal requerirá mayoría de la representatividad en la MGN I.

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

### ***Séptimo. Comisión Paritaria de seguimiento del Acuerdo***

1. De conformidad con el artículo 38.5 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se constituirá una comisión paritaria, cuyas funciones serán las del seguimiento del presente Acuerdo, integrada por las organizaciones sindicales firmantes.

2. La comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria semestralmente y de forma extraordinaria cuando así lo solicite por escrito cualquiera de las partes firmantes.

3. La administración pública valenciana se compromete a reforzar, intensificar y sostener el diálogo social.

***Octavo. Publicidad del Acuerdo***

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

València, 25 de abril de 2024

Por la Generalitat,

La presidenta de la MGN I

Por las organizaciones sindicales,

Por CSIF

Por UGT-PV

Por CCOO-PV