

## Conselleria d'Hisenda, Economia i Administració Pública

*ACORD de 7 de maig de 2024, del Consell, pel qual es ratifica l'Acord de 25 d'abril de 2024, de la Mesa General de Negociació del personal funcionari, estatutari i laboral (MGN I). [2024/4090]*

La Mesa General de Negociació del personal funcionari, estatutari i laboral (MGN I), en la reunió del dia 25 d'abril de 2024, va adoptar l'acord de legislatura per al període 2024-2027 pel qual es fixen els compromisos de govern dels assumptes i matèries sobre els quals les parts es comprometen a negociar al llarg de l'XI legislatura de les Corts Valencianes.

El Consell aposta de manera decidida per establir un marc consensuat de negociació i diàleg amb la finalitat d'aconseguir una ocupació estable i la necessària dinamització i millora dels servicis públics i, amb esta finalitat, es pretén implementar mesures sobre condicions de treball del personal, planificació de l'ocupació pública, formació, igualtat i violència sobre la dona, entre altres.

L'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que els acords versen sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques, i que quan hagen sigut ratificats i afecten temes que poden ser decidits de manera definitiva pels òrgans de govern, el contingut serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sense perjudi que, a efectes formals, es requerisca la modificació o derogació, si és el cas, de la normativa reglamentària corresponent.

En conseqüència, a proposta de la consellera d'Hisenda, Economia i Administració Pública, el Consell

### ACORDA

Ratificar l'Acord de 25 d'abril de 2024, de la Mesa General de Negociació del personal funcionari, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I), pel qual es fixen els compromisos de govern dels assumptes i matèries sobre els quals les parts es comprometen a negociar al llarg de l'XI legislatura de les Corts Valencianes, i que figura com a annex.

València, 7 de maig de 2024

La consellera secretària,  
SUSANA CAMARERO BENÍTEZ

### ANNEX

*Acord de la Mesa General de Negociació de personal funcionari, estatutari i laboral (MGN I) per a l'XI legislatura*

Reunides a València, el 25 d'abril de 2024, en l'àmbit de la Mesa General de Negociació de personal funcionari, estatutari i laboral (MGN I), les representacions de la Generalitat i de les organitzacions sindicals, a l'empara del que estableixen els articles 33 i concordants del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), i l'article 186 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana (Llei 4/2021),

Manifesten

Les parts signants, conscients de la necessitat de la planificació de la política de personal i del diàleg entre la representació del personal i el Consell, convenen a establir un marc consensuat de negociació i diàleg per a impulsar la necessària dinamització dels servicis públics,

## Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública

*ACUERDO de 7 de mayo de 2024, del Consell, por el que se ratifica el Acuerdo de 25 de abril de 2024, de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral (MGN I). [2024/4090]*

La Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral (MGN I), en su reunión del día 25 de abril de 2024, adoptó el acuerdo de legislatura para el periodo 2024-2027 por el que se fijan los compromisos de gobierno sobre aquellos asuntos y materias sobre los que las partes se comprometen a negociar a lo largo de la XI legislatura de las Corts Valencianes.

El Consell apuesta de forma decidida por establecer un marco consensuado de negociación y diálogo con la finalidad de conseguir un empleo estable y la necesaria dinamización y mejora de los servicios públicos y, con esta finalidad, se pretende implementar medidas sobre condiciones de trabajo del personal, planificación del empleo público, formación, igualdad y violencia sobre la mujer, entre otras.

El artículo 38.3 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, establece que los acuerdos versan sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas y que cuando hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

En consecuencia, a propuesta de la consellera de Hacienda, Economía y Administración Pública, el Consell

### ACUERDA

Ratificar el Acuerdo de 25 de abril de 2024, de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), por el que se fijan los compromisos de gobierno sobre aquellos asuntos y materias sobre los que las partes se comprometen a negociar a lo largo de la XI legislatura de las Corts Valencianes, y que figura como anexo.

València, 7 de mayo de 2024

La consellera secretària,  
SUSANA CAMARERO BENÍTEZ

### ANEXO

*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 establecen los artículos 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

amb la finalitat d'impulsar una ocupació estable i la millora dels serveis públics. Amb esta finalitat, arreplega mesures sobre condicions de treball del personal, planificació de l'ocupació pública, formació, igualtat i violència sobre la dona, entre altres.

La negociació col·lectiva es presenta com un element fonamental per a l'anàlisi de la situació actual, la identificació dels objectius a aconseguir, la definició de l'estratègia per a aconseguir-los i l'elaboració d'un cronograma general per a la seua consecució. Este pacte pretén ser l'instrument que aborde totes estes qüestions durant l'XI legislatura.

Este acord s'adopta en el si de la Mesa General de Negociació I perquè afecta tot el personal, amb independència de la naturalesa jurídica de la seua relació i del sector al qual pertanga, sense perjudi que la posterior concreció es negocie, quan siga procedent, en l'àmbit sectorial propi.

Per tot això, les representacions de la Generalitat i de les organitzacions sindicals representades en la Mesa General de Negociació I arriben al següent

### ACORD

#### *Primer. Objecte*

Este acord té com a objecte fixar els compromisos de govern sobre aquells assumptes i matèries principals sobre els quals les parts es comprometen a negociar al llarg de l'XI legislatura de les Corts, en els àmbits de negociació que es determinen en el punt següent.

#### *Segon. Àmbit de l'acord*

##### 1. Àmbit personal

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

##### 2. Àmbit funcional

El present acord es referix a les matèries que s'especifiquen i que han sigut objecte de negociació conforme amb l'article 37 del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (d'ara en avant, TREBEP), l'Estatut Marc del Personal Sanitari i el títol XI de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana (d'ara en avant LFPV).

##### 3. Àmbit territorial

Està referit a tots i cadascun dels centres i unitats en els quals preste serveis el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'este acord.

##### 4. Altres àmbits

Les mesures acordades en l'acord, així com les que es pacten o acorden en el desplegament d'este, podran inspirar acords d'aplicació al personal al servei de les institucions de la Generalitat, al personal al servei del sector públic instrumental de la Generalitat, al personal de les universitats públiques valencianes, o al personal docent del sector d'ensenyament privat concertat.

#### *Tercer. Negociació*

1. Els continguts del present acord que així ho establisquen, seran desplegats en els àmbits de negociació sectorials corresponents, respectant els seus termes.

2. Les parts es comprometen a negociar de bona fe el desenvolupament de les diferents matèries arreplegades en este acord.

3. Els acords aconseguits, així com els documents elaborats, en els diferents àmbits, relatius a les mesures contingudes en este acord, es remetran a l'MGN I i, si és el cas, a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques de la Comunitat Valenciana per a un adequat seguiment i desenvolupament respecte a les seues competències.

#### *Quart. Mesures*

A. Condicions de treball del personal empleat públic inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'acord

##### 1. Retribucions del personal empleat públic

a) Continuar amb el compromís de combatre la bretxa salarial existent en tots els sectors de la Generalitat mitjançant el Programa temporal

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 las 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 valencianes, 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

de lluita contra la bretxa salarial i racionalització i millora de la classificació de llocs per als anys 2025, 2026 i 2027, establir uns criteris d'identificació homogenis en tots els sectors i dotar un fons finalista anual que s'acorde en els corresponents pressupostos de la Generalitat fins a esmenar esta desigualtat.

b) Revisió i modificació, de manera prioritària, del Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Govern Valencià, sobre indemnitzacions per raó del servei i gratificacions per servicis extraordinaris, incloent-hi, entre altres qüestions, l'actualització i l'increment de les quanties que s'hi estableixen, com a mínim, segons l'IPC de les diferents anualitats, així com l'actualització de la indemnització per quilometratge, dins dels límits d'exempció de la nova normativa estatal (0,26 €), a més d'altres revisions pendents, com ara dietes i allotjament, entre altres.

## 2. Planificació de l'ocupació pública

a) Elaboració en l'àmbit de cada mesa sectorial d'un diagnòstic previ de situació que permeta una verdadera anàlisi de les necessitats de recursos humans de la Generalitat, per a la realització d'un pla estratègic en matèria de recursos humans en cada sector de l'Administració pública valenciana.

Este diagnòstic haurà de contindre, com a ítems generals per a tots els sectors, amb la finalitat de tindre'n una visió detallada, amb la informació que per a cada sector tinga una especial rellevància sobre la base de les característiques del servei públic que presta i les seues particularitats, la situació de la plantilla, per categories, especialitats i cossos, tenint en compte les peculiaritats de cada sector.

Les parts signants d'este acord posen de manifest la necessitat i urgència de comptar amb una anàlisi detallada de les causes estructurals de la temporalitat en l'Administració pública valenciana i en cada sector, per a millorar els sistemes de planificació i organització de recursos humans, i garantir, en tot moment, la prestació i eficàcia dels servicis públics.

b) Amb l'objectiu de disminuir la temporalitat al llarg de la legislatura per davall del 8 % del total d'efectius, la Generalitat proposarà, perquè siguen negociades, les ofertes d'ocupació pública de 2025, 2026 i 2027 en els diferents sectors, que inclouran el major nombre de llocs de treball que permeta la normativa estatal bàsica vigent en cada exercici, i garantirà també la convocatòria prèvia de concurs de trasllats i la posada a disposició de totes les places estructurals que permeta la normativa.

Les ofertes d'ocupació pública anuals per a l'accés a cada sector se negociaran en els diferents àmbits sectorials, i s'assumirà el compromís de negociar, publicar i executar les ofertes d'ocupació pública de tots els sectors en els termes i terminis establits en la legislació vigent.

Estes negociacions tindran caràcter preferent, i els acords resultants tendiran a aconseguir la disminució de la temporalitat en cada cos, escala, especialitat, agrupació professional funcional, agrupació de llocs de treball o categoria professional, mitjançant l'adopció de mesures apropiades per a un desenvolupament àgil dels processos selectius.

c) El Consell instarà el Govern de l'Estat perquè este propose en les Corts Generals l'eliminació de les clàusules restrictives en matèria de nombre de places susceptibles de ser convocades en l'oferta d'ocupació pública per les administracions públiques.

d) S'avançarà en la digitalització dels expedients de personal i en la simplificació dels procediments administratius en esta matèria.

e) Anàlisi i implantació dels sistemes per a avaluar l'acompliment o denominació similar. Seran objecte de negociació les normes que fixen els criteris i mecanismes generals per a això, i els efectes d'establir-les.

L'avaluació de l'acompliment haurà de contribuir necessàriament a:

a) La consecució dels objectius estratègics, la dinamització i impuls dels servicis públics i la motivació de les persones mitjançant la seua implicació en la consecució d'estos.

b) El foment del treball en equip i les relacions transversals i interorgàniques.

c) El desenvolupament i la promoció professionals de les empleades i empleats públics.

d) La millora de la comunicació i de l'intercanvi d'informació.

temporal de lucha contra la brecha salarial y racionalización y mejora de la clasificación de puestos para los años 2025, 2026 y 2027, establecer unos criterios de identificación homogéneos en todos los sectores y dotar 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 y 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, y garantizar, 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 % 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, y garantizará también la convocatoria previa de concurso de traslados y la puesta a disposición de 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 funcional, 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 instarà 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) Anàlisi e implantació 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 consecució de los objetivos estratégicos, la dinamización e impulso de los servicios públicos y la motivación de las personas mediante su implicación en la consecució de estos.

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

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

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



e) L'adquisició de noves competències professionals, mitjançant la identificació de les necessitats de formació i capacitació de les empleades i empleats públics.

f) La innovació i millora contínua dels procediments.

g) Anàlisi de les absències en jornada laboral i estratègies per a minimitzar-les.

Els efectes de l'establiment de l'avaluació de l'acompliment inclouran, en relació amb el desenvolupament i promoció professional de les empleades i empleats públics, la negociació de la implantació dels efectes retributius de caràcter variable en el sistema de carrera i desenvolupament professional i la corresponent adaptació en educació i sanitat.

### 3. Plans d'igualtat entre dones i homes

Es procedirà a la revisió dels plans d'igualtat a fi d'adaptar-los a la nova normativa vigent, així com, si és el cas, a l'elaboració de nous plans en aquells àmbits que en manquen o que, fins i tot tenint-los, hagen superat el seu període de vigència. A este efecte, en l'MGN I s'establiran dins del marc legal les línies generals dels plans d'igualtat.

Anàlisi dels cursos transversals dels plans de formació dels diferents instituts de formació que hagen de contindre mòduls sobre igualtat entre dones i homes i violència sobre la dona, i promoure-n'hi la inclusió.

La realització de cursos de formació sobre igualtat entre dones i homes i violència sobre la dona tindrà una consideració especial tant en els barems d'accés, com de provisió i promoció professional.

### 4. Violència sobre la dona

a) En les comissions d'igualtat sectorials seran avaluats i actualitzats:

– els protocols d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe;

– els protocols amb les mesures de prevenció i protecció de les dones treballadores en la Generalitat víctimes de violència sobre la dona en els termes establits en la llei. Les mesures relacionades amb la mobilitat geogràfica s'estendran a les persones treballadores de la Generalitat amb dones al seu càrrec víctimes de violència sobre la dona.

b) Després d'avaluar la situació actual, es donarà un nou impuls a la subscripció de convenis amb administracions locals, autonòmiques, universitats i Administració de l'Estat, per a facilitar la mobilitat de les dones víctimes de violència sobre la dona.

c) S'impulsaran mesures de formació i sensibilització per la igualtat com a mesura preventiva contra la violència sobre la dona.

### 5. Noves formes d'organització del treball

a) Anàlisi de la implantació del teletreball, sempre que la sostenibilitat financera ho permeta i no es veja afectada la correcta prestació dels servicis públics.

En l'àmbit de cada mesa sectorial es negociaran les mesures i el procediment per a l'aplicació d'esta modalitat. Fins llavors, es mantindrà el teletreball en els termes de la normativa actual.

b) Amb l'objectiu d'aprofundir en la conciliació entre el compromís laboral, les responsabilitats familiars i la vida personal, s'estudiarà posibilitar els mecanismes perquè siga aplicable la flexibilitat de jornada en tots els àmbits.

c) Amb l'objectiu d'aconseguir l'accés a la jubilació parcial del personal que tinga limitada esta possibilitat i a la jubilació anticipada del personal laboral, funcionari i estatutari, la Generalitat instarà les Corts Generals i el Govern de l'Estat que esta jubilació es realitze en condicions d'igualtat, siga quin siga el règim de cotització aplicable.

d) En els termes de la llei de pressupostos generals de l'Estat i de la Generalitat, cada mesa sectorial negociarà l'aplicació de les 35 hores en el seu àmbit i les seues corresponents adaptacions.

### 6. Formació

a) Cal articular les estratègies formatives del personal empleat públic cap a les necessitats reals, vinculades directament a les seues respectives àrees i responsabilitats de gestió; en concret, a aquelles competències que ha de desenvolupar en el marc de les pertinents funcions en una administració pública moderna, àgil i eficient orientada cap a la ciutadania, especialment en el moment de la incorporació a un nou lloc de treball.

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 adaptarlos 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.



Foment dels convenis amb les entitats locals, per a desenvolupar la formació i la selecció del seu personal.

L'Administració ha d'oferir una àmplia oferta formativa orientada a les posteriors proves avaluadores de certificació dels coneixements de la competència lingüística requerida.

És necessària una bona coordinació dels mitjans materials i la formació impartida pels diferents instituts de formació públics autonòmics.

b) El disseny d'un nou model de formació del personal empleat públic, que faça possible:

- la difusió passiva de coneixements,
- l'aprenentatge actiu,
- l'aprofitament del talent intern,
- la millora de les competències del personal empleat públic,
- les oportunitats de mobilitat, dins del seu àmbit sectorial i a altres sectors de l'administració, la carrera i la promoció,
- la motivació laboral,
- l'acreditació de l'experiència mitjançant qualificacions professionals.

De manera prioritària ha d'arribar a tot el personal revisant i ampliant la formació en:

- igualtat,
- salut laboral,
- violència sobre la dona,
- coneixements i competència lingüística del valencià, en tots els nivells, inclòs el llenguatge administratiu,
- digitalització.

I en funció de les responsabilitats i/o respecte a la ciutadania:

- protecció de dades de caràcter personal,
- ampliació i especialització de la formació sobre detecció i tractament a les dones víctimes de la violència sobre la dona,
- formació per a un bon desenvolupament de les pràctiques professionals en la Generalitat.

Ha d'haver-hi agilitat en la formació contínua de les persones professionals afectades sobre:

- noves normes sectorials i generals,
- protocols d'actuació concrets.

c) Homologació de les accions formatives impartides amb els seus propis fons per les organitzacions sindicals que subscriuen els corresponents acords.

#### 7. Desplegament legislatiu

Desplegament reglamentari de l'LFPV, en particular, en matèria de selecció i provisió, classificació, avaluació de l'acompliment i personal directiu públic.

#### 8. Salut laboral

a) Aprofundir en la millora dels protocols de prevenció i d'actuació davant d'agressions al personal empleat públic.

b) Creació dels tres serveis de prevenció propis en l'àmbit sanitari, docent i de l'Administració de justícia, i dotació dels recursos personals i materials necessaris per a realitzar de forma normalitzada les funcions encomanades. El servei de prevenció propi de funció pública dependrà de l'Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball.

Es constituirà una unitat administrativa de coordinació de caràcter tècnic, dependent de la conselleria amb competències en matèria de seguretat i salut en el treball, amb l'objectiu de garantir la igualtat de les actuacions en matèria preventiva de tot el personal empleat públic, per la qual cosa caldrà fer les modificacions normatives que corresponguen.

#### B. Negociació col·lectiva i diàleg social

a) Negociació de l'ampliació de l'acord en matèria de drets sindicals per a l'ordenació de l'acció sindical sobre la base de les competències que l'LFPV atorga a les organitzacions sindicals, amb la finalitat d'atendre els nous àmbits de negociació constituïts a l'empareda de l'article 186. Este acord s'elevantà, perquè siga ratificat, a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques de la Comunitat Valenciana.

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 el 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 la 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, por lo que se deberán 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) Activació i dinamització de les següents meses de negociació: Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques de la Comunitat Valenciana, Mesa General de Negociació d'Administració Local de la Comunitat Valenciana i la Mesa General de Negociació de les Universitats Públiques de la Comunitat Valenciana.

c) Desplegament de l'article 190.3 de l'LFPV i dels òrgans de representació en matèria de prevenció: comissions sectorials de seguretat i salut:

«En l'àmbit de la Mesa General de Negociació I, la participació en matèria de prevenció de riscos laborals s'efectuarà a través de la Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball i a través de les comissions sectorials de seguretat i salut en l'àmbit de cadascun dels sectors que componen la mesa general esmentada.»

#### *Quint. Període de vigència*

1. La vigència d'este acord serà la de l'XI legislatura de les Corts, sense perjudici del que s'establix en l'article 38.10 del TREBEP.

2. Els pactes i acords a què s'arribe en desplegament d'este acord tindran la vigència que es determine en cadascun dels instruments.

Les parts assumixen el compromís d'execució d'estos en els termes i terminis pactats.

Quan alguna de les mesures tinga efectes econòmics directes o indirectes, el pacte o acord farà constar expressament la data exacta a partir de la qual tindrà efectes, que serà l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, de la ratificació pel Consell del pacte o acord, o bé una data posterior.

#### *Sext. Denúncia*

1. Este acord haurà d'entendre's amb caràcter global i podrà ser denunciat per qualsevol de les parts signants en cas que s'interprete que hi ha un incompliment reiterat de les seues clàusules, i, com a mínim, amb un mes d'antelació a la data de venciment de l'acord.

La denúncia per la part de la representació del personal requerirà la majoria de la representativitat en l'MGN I.

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

#### *Sèptim. Comissió Paritària de seguiment de l'acord*

1. De conformitat amb l'article 38.5 del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, es constituirà una comissió paritària la funció de la qual serà el seguiment del present acord, i que estarà integrada per les organitzacions sindicals signants.

2. La Comissió Paritària es reunirà de manera ordinària semestralment, i de manera extraordinària quan així ho sol·licite per escrit qualsevol de les parts signants.

3. L'Administració pública valenciana es compromet a reforçar, intensificar i sostindre el diàleg social.

#### *Octau. Publicitat de l'acord*

El present acord, una vegada ratificat pel Consell, es remetrà a l'oficina pública competent perquè siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 25 d'abril de 2024

Per la Generalitat,  
La presidenta de l'MGN I: Ruth María Merino Peña

Per les organitzacions sindicals,  
Per CSIF: Rafael Cantó Pastor  
Per UGT-PV: María Teresa Montaner Soria  
Per CCOO-PV: Pilar de Vera López

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 I, 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 las 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 a 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, cuya función será el seguimiento del presente acuerdo, y que estará 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 Valenciana*.

València, 25 de abril de 2024

Por la Generalitat,  
La presidenta de la MGN I: Ruth María Merino Peña

Por las organizaciones sindicales,  
Por CSIF: Rafael Cantó Pastor  
Por UGT-PV: María Teresa Montaner Soria  
Por CCOO-PV: Pilar de Vera López