

ACUERDO JUNTA DE EXTREMADURA-SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN EN LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA JUNTA DE EXTREMADURA PARA LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS, PARA LA EXTENSIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN Y PARA LA PROFUNDIZACIÓN EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL CONJUNTO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA EXTREMEÑA.

REUNIDOS

- De una parte, DÑA. PILAR BLANCO-MORALES LIMONES, Vicepresidenta de la Junta de Extremadura y Consejera de Hacienda y Administración Pública.
- Y de otra, D. BENITO ROMÁN ROSA, en representación de CSIF; D. JOSÉ IGNACIO LUIS CANSADO, en representación de FeSP-UGT y Dª ESTHER ÁVILA DONCEL en representación de CCOO.

MANIFIESTAN

Que tanto la Junta de Extremadura como las organizaciones firmantes del presente acuerdo, como representantes del conjunto de los empleados públicos en su condición de integrantes de la Mesa General de negociación de la Junta de Extremadura, coinciden en la necesidad de seguir avanzando en determinados aspectos de las condiciones laborales de las personas empleadas públicas que prestan servicios en la Administración Pública Autónoma.

Durante la crisis económica, derivado en ocasiones de políticas restrictivas y que han culpabilizado al conjunto de los empleados públicos de la situación económica del país, han sido los "servidores públicos" uno de los colectivos que más recortes han sufrido indiscutiblemente en materia retributiva, pero también, en condiciones laborales de conciliación y flexibilización, por citar sólo algunos ejemplos. Así mismo, se ha ralentizado la aplicación de otras medidas que en el ámbito de la empresa privada llevan funcionando, de una u otra forma, hace ya años.

Puesto que es preciso revertir esa tendencia y dado que la contribución de los funcionarios y funcionarias, personal laboral y estatutario ha sido indubitada en la consecución del "equilibrio de las cuentas públicas", es el momento de dar visibilidad a su esfuerzo y propiciar la adopción de medidas planificadas, realistas y eficientes para devolver a este colectivo el lugar que le corresponde, mediante un acuerdo de carácter global y plurianual, que recoja medidas en materias de mejora del empleo público, de condiciones laborales, de mejoras

retributivas y de reposición e impulso de la negociación colectiva en el ámbito de la administración regional con competencias en los servicios públicos, en consonancia con la ya acordado a nivel estatal en el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo.

Conscientes de la importancia y del previsible y necesario ejemplo que este acuerdo producirá en el resto de los servicios públicos, las partes firmantes manifiestan su compromiso de impulsar la negociación de medidas análogas como proceda y corresponda en aquellos ámbitos en los que también están presentes.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, ambas partes,

ACUERDAN

PRIMERO.- La extensión de las medidas de flexibilización en materia de jornadas, horarios y racionalización de los mismos.

1.- Tras el Acuerdo suscrito por unanimidad entre los representantes de la Administración y las organizaciones sindicales legitimadas en la Mesa Sectorial y la Comisión Negociadora en el ámbito de la Administración General el 11 de septiembre de 2017 sobre medidas de flexibilización y racionalización de las jornadas de trabajo y su posterior ratificación por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de octubre, es el momento de abordar su implantación en el conjunto de sectores de la Administración Regional: personal docente y personal del sistema extremeño de salud y remover los obstáculos que han surgido, y siguen surgiendo, en determinados colectivos de empleados públicos del ámbito de Administración General.

Además, es preciso establecer una periodificación realista que conjugue los derechos del personal al servicio de nuestra administración pública regional, con el mantenimiento del objetivo de estabilización progresiva de las cuentas regionales y con la importancia que reviste la negociación colectiva en cada uno de los ámbitos.

Ello, sin renunciar a una política global que singularice, en lo que por imperativo resulte singularizable, pero asimile, en aquello que también pueda serlo, para que no exista, esa impresión- injustificada- de empleados y empleadas públicas de primera y empleados y


empleadas públicas de segunda. Y preservando, en todo caso, la máxima absoluta que preside el actuar de ambas partes, cual es: la prestación de los servicios públicos de manera eficiente y con la calidad y rigurosidad exigida por nuestra sociedad del siglo XXI, para lo cual continuaremos exigiendo un nuevo modelo de financiación autonómica que reivindique la equidad y garantice la total nivelación de la financiación de los servicios públicos.

Teniendo en cuenta este objetivo global para los tres ámbitos, y sin perjuicio de seguir reivindicando todavía con más fuerza la devolución de la competencia normativa y negociadora en materia de jornadas y de horario y la devolución a la condición de normativa ordinaria de lo que nunca debió ser elevado al carácter de básico, se establecen estas medidas:


- Ajuste de las horas lectivas del cuerpo de profesores y profesoras de enseñanza secundaria, de profesores técnicos de formación profesional y de los restantes cuerpos de las enseñanzas de régimen especial durante los cursos 2018/2019, diecinueve horas lectivas, y 2019/2020, dieciocho horas lectivas, mientras continúe vigente el Real Decreto Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo. En cuanto a los maestros y maestras de Educación Infantil y Primaria, a partir del curso 2018/2019 se flexibilizarán el cincuenta por ciento de las horas complementarias realizadas por las tardes.
- Ajustar la jornada y planillas del personal dependiente del Servicio Extremeño de Salud, de tal manera que se logre la aplicación efectiva de la flexibilidad horaria en todo el ámbito del Servicio Extremeño de Salud, con una jornada presencial en cómputo anual de mil quinientas diecinueve horas para el turno diurno, mil cuatrocientas ochenta y cuatro horas para el turno rotatorio estándar y mil cuatrocientas cincuenta en turno fijo nocturno.
- Introducir las adaptaciones organizativas, o de otro tipo, necesarias para permitir ajustar los turnos de trabajo del personal de los centros y servicios, de 24 horas, incluyendo el estudio del mantenimiento de fórmulas de ponderación y, en su caso, aplicando criterios similares a los de otros ámbitos.

2.- Se iniciará la implantación de las mismas tras el período estival para garantizar la planificada prestación de los servicios durante el mismo. Con efecto de aplicación de la medida a 1 de Octubre de 2018.

3.- Si en determinados colectivos de empleados/as públicas o categorías de personal estatutario y docente fuera posible, por el régimen de prestación de los servicios, se implantarán, revisarán o adecuarán medidas de racionalización, teletrabajo o conciliación que pudieran resultar de aplicación tras los estudios técnicos, económicos y organizativos que procedan.

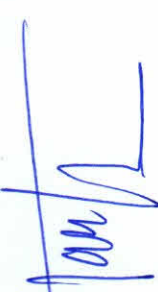


SEGUNDO.- Recuperación íntegra de los derechos en los supuestos de incapacidad temporal de los empleados y empleadas públicas.




1.-El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, introdujo, entre otras medidas, una especialmente gravosa para los empleados públicos: la minoración de su régimen retributivo durante la situación de incapacidad temporal.

Aunque este régimen en nuestra Administración se ha ido revertiendo paulatinamente tras la aprobación del Decreto 38/2013, de 19 de marzo y, fundamentalmente con las sucesivas actualizaciones de los Anexos de ampliación de enfermedades incorporados al mismo para mejorar voluntariamente el sistema de prestación de la Seguridad Social, la última de las cuales (Resolución de 10 de marzo de 2016, de la Dirección General de Función Pública) fue publicada en el Diario Oficial de Extremadura de 16 de marzo de 2016, es preciso recuperar en su integridad el complemento retributivo que sumado a sus retribuciones le permitan alcanzar el cien por cien de las mismas en el momento de iniciarse el proceso de incapacidad temporal.



Con esta pretensión final las partes acuerdan abordar, previa negociación, las medidas de adaptación normativa precisas para restituir el derecho para el conjunto de personal estatutario, docente y de administración general a enfermar sin ser penalizados por ello.




2.- Esta medida implica paralelamente poner en valor las funciones que a ambas partes les competen de velar por el control del absentismo y determinar cuáles podrían ser sus causas y


así minimizarlas, para lo cual se implantarán si fueran precisas, medidas adicionales organizativas y/o preventivas.

3.- La recuperación íntegra de este derecho habrá de estar concluida durante el año 2018 y a la mayor brevedad posible.

TERCERO.- Impulso de los Planes de Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma.




1.- El compromiso de las partes firmantes de este Acuerdo con la consecución de la igualdad efectiva de hombres y mujeres es incuestionable. Ahora bien, es preciso avanzar un peldaño más e irradiar este principio universal de igualdad real y efectiva a todos los estratos y ámbitos de la Administración pública regional y sus distintos tipos de empleados y empleadas públicas dependientes.

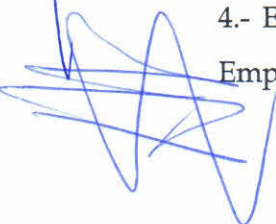


Que la Administración, especialmente en los ámbitos docentes y sanitarios, está feminizada es evidente, pero existen importantes áreas de mejora que hay: primero, que detectar con parámetros medibles, y luego, actuar con recursos eficaces y planificados.

2.- El propio texto refundido por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, impone en su Disposición adicional séptima, apartado segundo, la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad que habrá de ser desarrollado en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.



3.- Nuestra Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura contempla medidas ya implantadas en materia de representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados, la creación de las Unidades de Igualdad en cada una de las Consejerías y Organismos Autónomos, el enfoque de género en el presupuesto con la constitución y funcionamiento de la Comisión de Impacto de Género, pero queda pendiente la elaboración y aplicación de los correspondientes Planes de Igualdad, tal y como se exige y con el contenido que exige la propia norma.



4.- En virtud de lo expuesto las partes Acuerdan en Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Junta de Extremadura el impulso de los trabajos necesarios, para

que en cada uno de los ámbitos y previa negociación, se inicien los trabajos para la aprobación de los correspondientes Planes de Igualdad.

5.- Estos planes de igualdad, deberán ir elaborándose y dotándose -en su caso- de los recursos necesarios y habrán de ser posteriormente aprobados por Acuerdos o Pactos, en los términos previstos en el artículo 38 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

CUARTO.- Medidas complementarias de las anteriores.

1.- Como medidas complementarias a las referidas, preservando siempre el cumplimiento de la normativa básica estatal y los principios de estabilidad presupuestaria, se establece por acuerdo de las partes la obligación de negociación, previa evaluación de su impacto económico, organizativo y social, de las siguientes medidas:

- Revisión, y en su caso, equiparación, previa negociación y acuerdo en el ámbito correspondiente, de los complementos específicos en los puestos no singularizados así como revisión, y -en su caso- equiparación, de los complementos específicos especiales en aras a la racionalización de los mismos.
- Mejoras voluntarias en supuestos asociados a la maternidad, paternidad y demás situaciones relacionadas, si no estuvieran establecidas en los distintos ámbitos.
- Introducción de cambios en el modelo de procesos selectivos en aquellos marcos y/o ámbitos no condicionados por la legislación estatal que pudiera resultar de aplicación.
- Continuar dirigiendo e impulsado los trabajos de los Planes de Ordenación actualmente en elaboración (INFOEX), pero también extender esta posibilidad a otros colectivos si ello redundaría en la consecución del doble objetivo de profesionalización y ordenación y una prestación cada vez más eficaz de los servicios públicos encomendados.
- Revisión y adecuación del Acuerdo para el desarrollo de las condiciones laborales del profesorado, publicado en el DOE 1 de marzo de 2007, con recuperación de los derechos perdidos sobre su contenido.

- El compromiso de emplazarnos en próximas fechas para profundizar en el plan de estabilización, incrementos retributivos y ofertas de empleo en los términos establecidos en los Acuerdos de 9 de marzo de 2017 y 29 de marzo de 2018 para la Mejora del Empleo Público y las condiciones de trabajo.
- Dignificación de la figura de los empleados y empleadas de los servicios públicos extremeños, así como la elaboración o actualización mediante negociación de protocolos sobre situaciones conflictivas en los centros de trabajo.
- Desbloqueo en el último trimestre de 2018 de la carrera profesional en los distintos ámbitos.

2.- Las medidas previstas deberán preservar el cumplimiento de la normativa básica estatal, mientras no sea derogada o dejada sin efectos, y deberán garantizar el cumplimiento de las medidas de estabilidad presupuestaria que el gobierno autonómico debe tender a preservar y conseguir en los plazos anunciados.

3.- Las partes acuerdan la constitución de una Comisión de seguimiento, interpretación y evaluación del Acuerdo y de la implantación de las medidas previstas.

Y para que conste y en prueba de conformidad firman el presente documento en Mérida, a 20 de junio de 2018.

JUNTA DE EXTREMADURA

CSIF

FeSP-UGT

CCOO