ACUERDO MARCO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y RECUPERACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA

El Gobierno Regional y las Organizaciones Sindicales, conscientes de la importancia del diálogo social para la mejora de las condiciones de trabajo y la prestación de los servicios públicos, han alcanzado numerosos acuerdos orientados a la mejora del empleo público, fruto de esta incesante labor negociadora con los agentes sociales son los Acuerdos que han permitido, entre otros avances, recuperar muchos de los derechos del personal empleado público que fueron limitados como consecuencia de las medidas de contención del gasto público tras la crisis económica, entre ellos los alcanzados en la Mesa General de Negociación con fecha 6 de octubre de 2015 y con fecha 12 de noviembre de 2018 para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En los citados acuerdos se recuperaban condiciones de trabajo suspendidas en consonancia con la eliminación de limitaciones que con carácter básico contenía la normativa estatal, por citar algunas de las más relevantes; la recuperación del complemento retributivo en caso de incapacidad temporal, la recuperación de los complementos autonómicos de las pagas extras de 2012 y 2013, la recuperación de los días adicionales de vacaciones y los permisos por asuntos particulares por antigüedad, y la recuperación de la carrera profesional del SMS.

Dichos acuerdos incluían además importantes y trascendentales medidas como el establecimiento de la carrera profesional horizontal en los sectores de Administración y Servicios y del personal docente de enseñanza no universitaria, el impulso de las Ofertas de Empleo Público, la reducción de la temporalidad, el incremento de plazas de promoción interna, la ampliación del permiso de las empleadas públicas en estado de gestación, las bolsas de horas destinadas a la conciliación para el cuidado de atención de mayores, discapacitados e hijos menores, así como la ampliación de permisos y licencias a las parejas de hecho.

Y todo ello sin olvidar los acuerdos por los que se aprobaron los protocolos en materia de protección de las víctimas de violencia de género, para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, para la prevención y actuación en caso de acoso laboral.

En consonancia con lo anterior con fecha 13 de diciembre de 2021 la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia alcanzó un Acuerdo que ampliaba las medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el fomento del diálogo social y especialmente el impulso en materia de Planes de Igualdad en nuestra Administración Regional un aspecto en el que no hemos dejado de avanzar y cuya ejecución ha supuesto el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres así como en la integración de los valores de la igualdad en la cultura organizativa.

Durante la pandemia sanitaria del COVID-19 el personal empleado público ha realizado un gran esfuerzo demostrado lo importante que es tener un sistema de función pública responsable, estable y operativo en tiempos de necesidad que cohesione la sociedad, facilite la convivencia y responda a las necesidades esenciales de la ciudadanía con profesionalidad y eficacia, ya que la Administración Pública Regional desempeña un papel fundamental en el progreso, protección y desarrollo de la Región de Murcia.

En este escenario normativo y social el Gobierno Regional y las organizaciones sindicales estiman que es de justicia compensar los esfuerzos realizados por los empleados públicos avanzando en la recuperación de derechos, un camino ya iniciado en la Región de Murcia fruto del diálogo social que ha supuesto, entre los avances antes mencionados, la reducción de la temporalidad mediante sucesivas ofertas de empleo público de estabilización que han culminado con la aprobación de las previstas en la Ley 20/2021.

Por todo lo expuesto se considera imprescindible seguir impulsando, en el marco del diálogo social, la mejora de las condiciones de trabajo acordes con la situación actual para la mejora y la estabilización del empleo público y de la promoción interna, así como el poder adquisitivo del personal, compatibles con la situación económica del país y ligados al crecimiento económico respetando el principio de estabilidad presupuestaria. En el convencimiento de que la aplicación de medidas que mejoren las condiciones de trabajo, no solo ha de tener un impacto económico favorable sino que redundará en la mejora de la calidad de la prestación de los servicios públicos que recibe la ciudadanía.

De conformidad con lo anterior, Administración y Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia

ACUERDAN

1. IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

1.1. Aprobación de los Planes de Igualdad.

El acuerdo de la Mesa General de Negociación en materia de planes de igualdad, medidas de conciliación y fomento del diálogo social actualizó los criterios para la elaboración de los Planes de Igualdad y su diagnóstico y adoptaba medidas para su agilización y aprobación para dar un nuevo impulso a la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad en los diferentes ámbitos sectoriales estableciendo fechas concretas para su aprobación, la nueva redacción de la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público establece que las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos.

A estos efectos se revisarán los Planes de Igualdad aprobados que se ejecutarán en sus propios términos siempre que estuvieran en vigor, que procurará tener los trabajos terminados a fecha 31 de diciembre de 2023. En aquellos ámbitos sectoriales cuyos Planes de Igualdad estén en fase de elaboración, su vigencia se extenderá a toda la legislatura (4 años) debiendo ser evaluado su cumplimiento con carácter anual. Todo ello previa negociación y, en su caso, acuerdo en los diferentes ámbitos sectoriales de negociación.

En el plazo máximo de un mes desde su aprobación los órganos con competencias en materia de recursos humanos de la Administración Pública Regional remitirán los diferentes Planes de Igualdad al Registro de Planes de Igualdad, así como los protocolos para la protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.

1.2. Prevención y lucha contra la violencia sexual

La violencia de género es una de las lacras sociales más alarmantes que sufre nuestra sociedad, se trata de un fenómeno que afecta no sólo a la integridad física de las mujeres sino al reconocimiento de su dignidad, conculcando sus derechos fundamentales y socavando el principio básico de igualdad reconocido en nuestro Texto Constitucional, la consecución de dicha igualdad supone además una necesidad para el desarrollo socioeconómico de nuestra Región. Las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona constituyendo una de las violaciones de derechos humanos más habituales y ocultas de cuantas se cometen en la sociedad. La Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia incluía en su articulado la definición de las diferentes formas y manifestaciones de violencia machista que pueden ejercerse contra las mujeres entre las que incluye la violencia sexual en sus diferentes manifestaciones

La Administración Pública Regional aprobó dos protocolos con el objeto de erradicar la violencia hacia la mujer desde un enfoque integral y multidisciplinar, implantando medidas de sensibilización, prevención e integración de las víctimas. La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual ha planteado un nuevo escenario en esta materia modificando el Estatuto Básico del Empleado Público. Además de los protocolos citados por acuerdo de la Mesa General de Negociación la Administración Regional aprobó un protocolo para la prevención y actuación contra el acoso laboral.

De acuerdo con lo expuesto se constituirá un Grupo de Trabajo dependiente de la Mesa General de Negociación para articular las medidas para prevenir y actuar contra cualquier tipo de violencia en el trabajo mediante la revisión de los protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para la prevención de la violencia de género y sexual, y el protocolo para la prevención y actuación contra el acoso laboral.

Dicha revisión incidirá especialmente en la prevención de cualquier tipo de violencia sexual contra las mujeres u otros colectivo especialmente vulnerables. Para dicha revisión obedecerá a los siguientes:

a) Prevenir y actuar contra cualquier tipo de violencia que pueda ejercerse en el ámbito laboral en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo

b) Promover la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal.

c) Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

d) Establecer medidas para la prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

e) Dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

f) Contemplar el inicio de las actuaciones de oficio así como la obligación explícita de todo el personal que tuviera conocimiento de la comisión de algún tipo de violencia sexual de ponerlo en conocimiento de su autoridad superior quien actuará de oficio.

1.3. Inclusión de la violencia sexual en las evaluaciones de riesgo

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se incluirá en la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello al personal afectado.

2. RETRIBUCIONES

La Administración Regional aplicará los incrementos retributivos máximos permitidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado a los conceptos retributivos que no tengan carácter básico.

3. JORNADA LABORAL

3.1. Jornada ordinaria de trabajo en la Administración Pública de la Región de Murcia.

En el marco el compromiso de la Administración Regional con el fomento del empleo público y la modernización y rejuvenecimiento de sus plantillas y una vez desaparecidas las limitaciones estatales básicas la jornada ordinaria de trabajo en la Administración Pública de la Región de Murcia será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, y adecuado a las peculiaridades y regímenes horarios y turnos de los diferentes tipos de personal al servicio de la Administración Regional.

Dicha Jornada se alcanzará de forma progresiva en los términos establecidos en el presente Acuerdo.

3.2. Calendario y fases de implantación de la Jornada de Trabajo.

La implantación de dicha jornada se realizará de forma progresiva en cada ámbito sectorial respetando, en todo caso, las siguientes fases de implantación:

a) En el ámbito sectorial del personal de Administración y Servicios a partir de enero de 2024.
b) En el ámbito sectorial del personal del Servicio Murciano de Salud a partir de enero de 2024.
c) En el ámbito del personal docente de enseñanza no universitaria a partir de septiembre de 2023 se aplicará una reducción de 1 hora lectiva, a partir de enero de 2024 la reducción será de una hora lectiva y de una hora y media no lectiva. Finalmente y a partir del mes de septiembre de 2024 la reducción quedará fijada en un total de 2 horas lectivas y media hora no lectiva, hasta alcanzar el horario lectivo de 23 horas semanales para el profesorado que imparte enseñanzas de Educación Infantil y Primaria, y de 18 horas semanales del profesorado que imparte el resto de enseñanzas, sin perjuicio de las horas complementarias que les correspondan.

3.3. Negociación de los aspectos concretos en los ámbitos sectoriales.

Los aspectos concretos y medidas para la implantación de la jornada prevista en el presente Acuerdo serán elaborados y propuestos a la Mesa General por Comisiones Técnicas Sectoriales que se constituirán al efecto y que elevarán sus propuestas en función de las características específicas de los diferentes colectivos de personal las peculiaridades de la prestación de los servicios públicos y la organización correspondiente.

4. PLENA APLICACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DE PERSONAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 76 DEL TREBEP

El Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI determinó la creación de un grupo de trabajo para llevar a cabo el impulso y coordinación de actuaciones para que, a lo largo del año 2023 la clasificación profesional prevista en el artículo 76 del TREBEP alcance su plena implantación en el conjunto de las Administraciones Públicas.

Con el fin de coordinar las actuaciones correspondientes en la Administración Regional con la Administración del Estado y agilizar el desarrollo del conjunto de medidas tanto normativas como organizativas para lograr la plena efectividad del modelo de clasificación y proceder, entre otras, al desarrollo del grupo B, se crea en la Administración Regional un Grupo de Trabajo Administración – Organización sindicales dependiente de la Mesa General de Negociación en el que estarán presentes las organizaciones sindicales representadas en la Mesa General y representantes de los tres ámbitos sectoriales, Administración y Servicios, SMS y Educación.

5. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Se constituirá, durante el mes de junio, una Comisión Técnica dependiente de la Mesa General de Negociación, que procurará tener los trabajos terminados a fecha 31 de diciembre de 2023, para la elaboración de una propuesta de Acuerdo para la regulación del teletrabajo.

6. CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

La carrera horizontal sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo fue incorporada a la Ley de la Función Pública Regional en su artículo 41.bis, indicando que debe procederse a su regulación reglamentariamente, estableciendo entre otros aspectos los tramos, la progresión, la reversibilidad en su caso, los requisitos, la forma de acceso y los méritos a valorar disponiendo que, en todo caso, se deberá valorar de forma objetiva la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño pudiendo incluirse otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. Asimismo indica que las cuantías correspondientes a los distintos tramos se fijarán en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Asimismo el artículo 41.ter de la citada Ley dispone que La Administración Pública Regional establecerá reglamentariamente sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su personal empleado público, que serán de aplicación preceptiva para el acceso y progresión en los tramos de la carrera horizontal en las condiciones que se establezcan con criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos del personal empleado público.

El ámbito del SMS existe una dilatada trayectoria en la implantación de la carrera horizontal, experiencia que puede trasladarse a ámbitos como el de administración y servicios y el personal docente de enseñanza no universitaria que iniciaron en 2019 este camino y que está pendiente de desarrollo.

Por ello conscientes de la importancia de establecer las medidas necesarias para articular las expectativas de progreso profesional del personal, las partes acuerdan constituir una Comisión Técnica dependiente de la Mesa General de Negociación que elabore una propuesta de bases del sistema de carrera profesional horizontal del personal de administración y servicios y del personal docente de enseñanza no universitaria, así como el sistema de evaluación del desempeño, que procurará tener los trabajos terminados a fecha 31 de diciembre de 2023. Todo ello con el objetivo de que a lo largo del ejercicio 2024 se posibilite el encuadramiento en el tramo II de la carrera profesional, al personal que cumpla los requisitos que se establezcan.

7. GRADO PERSONAL

a) El tiempo desempeñado como personal interino, será tenido en cuenta a efectos de consolidación de grado al personal que adquiera la condición de funcionario de carrera

b) El personal interino podrá consolidar grado personal en los términos establecidos en la Orden de 3 de octubre de 2005, de la Consejería de Economía y Hacienda por la que se desarrolla el procedimiento especifico de adquisición de grado personal (BORM nº 251, de 31 de octubre).

c) Lo anterior, surtirá efectos a partir del día 1 de mayo de 2023. A tal fin, mediante Resolución de la Dirección General de Función Pública, se reconocerán de oficio todos los grados personales que correspondan al personal afectado, siempre y cuando este personal no tuviera ya reconocido un grado superior al inicial de su cuerpo, escala u opción de que se trate.

Todas las partes firmantes manifiestan su intención de seguir avanzando, dentro del diálogo social, en la recuperación de derechos de los empleados públicos.

8. RECURSOS PARA EL FOMENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EJECUCIÓN Y DESARROLLO DEL PRESENTE ACUERDO

Para el cumplimiento de los compromisos recogidos en el presente Acuerdo es necesario un importante esfuerzo colectivo desde el punto de vista de los recursos humanos así como una permanente disposición para el diálogo y colaboración de los agentes sociales que garanticen su adecuado desarrollo técnico y el cumplimiento de los objetivos establecidos en los diferentes grupos de trabajo y Comisiones técnicas. Por ello las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral dispondrán de cinco dispensas totales de asistencia al trabajo de conformidad con lo

regulado en el punto 1 apartado SEGUNDO del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 31 de marzo de 2017 (BORM nº 109, de 13 de mayo) y que se adicionarán a las establecidas en el mismo.

Murcia, 10 de mayo de 2023

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL,

POR LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL,

FSES	CCOO	CESM
UGT	CSIF	