



Región de Murcia

RESOLUCIÓN de 25 de enero de 2005, de la Consejería de Hacienda, por la que se ordena la publicación del Acuerdo Marco Administración-Organizaciones Sindicales para la modernización y mejora de la Administración Pública Regional para el período 2005-2007. (BORM nº 30 de 7 de febrero)

A propuesta de la Consejera de Hacienda, el Consejo de Gobierno, en su reunión del día 30 de diciembre de 2004, ratificó el Acuerdo Marco alcanzado en Mesa General de Negociación de fecha 28 de octubre de 2004, suscrito entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores (FSP-UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE), sobre modernización y mejora de la Administración Pública Regional para el período 2005-2007, y que figura como Anexo a la presente Resolución.

A fin de favorecer su conocimiento, esta Secretaría General,

Resuelve

Ordenar la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», del Acuerdo Marco para la modernización y mejora de la Administración Pública Regional para el período 2005-2007, suscrito entre la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (FSP-UGT), Comisiones Obreras (CC.OO), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios (CEMSATSE).

ANEXO

**Acuerdo Marco Administración Organizaciones Sindicales
para la modernización y mejora de la Administración Pública Regional
para el período 2005-2007**

En Murcia a 28 de octubre de 2004, en la sede de la Consejería de Hacienda, se reúnen los representantes de la Administración Pública Regional y de las Organizaciones Sindicales, UGT, CCOO, CEMSATSE Y CSICSIF, miembros de la Mesa General de Negociación de las Condiciones de Trabajo del Personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, adoptando el siguiente:

Acuerdo

La consecución de numerosos acuerdos alcanzados prueba el compromiso de las Administración y Organizaciones sindicales con la negociación colectiva como vía para la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

La actividad negociadora desarrollada a partir del acuerdo de 1999, ha centrado sus objetivos en la consolidación del empleo público y la disminución de la tasa de temporalidad, las relaciones colectivas y derechos sindicales, sin olvidar la promoción interna y la mejora de las retribuciones. Una vez cumplidos los compromisos establecidos parece adecuado centrar los esfuerzos en la consecución de nuevos objetivos que coadyuven a mejorar la calidad del servicio que se presta.

La modernización de la Administración Pública de la Región de Murcia es una línea de acción estratégica considerada prioritaria por el Gobierno Regional, que persigue el ambicioso objetivo de mejorar la calidad de los servicios públicos, abundando en el paradigma de una Administración abierta, receptiva y eficaz, en una actitud permanente de cambio y mayor eficiencia. La entrada en vigor del Decreto 6/1996, de 14 de febrero, por el que se articula e impulsa el Plan de Calidad de los Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia supuso un nuevo marco referencial de la política de modernización de la Administración Pública Regional que precisa un nuevo impulso consensuado con los representantes de los empleados públicos de forma que se establezca una implicación global de toda la Organización en la mejora de los servicios públicos.

Las políticas orientadas a mejorar la administración y a mejorar la atención a los ciudadanos no pueden concebirse al margen de las de personal; ni éstas de espaldas a las propiamente organizativas; ni ninguna de las anteriores pueden ejecutarse correctamente sin recurrir al enorme potencial de progreso que para las Administraciones públicas está contenido en las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

La conciliación de la vida familiar con la vida laboral es un elemento esencial en el desarrollo equilibrado de una sociedad avanzada que tiene como valor fundamental la igualdad de sus ciudadanos. Es necesario establecer medidas activas de conciliación que permitan al personal compatibilizar el desarrollo de su carrera profesional con el desarrollo de una vida familiar plena, con el fin de evitar que las personas se vean obligadas a optar entre trabajo y familia.

El acuerdo de articulación de la negociación colectiva de 15 de julio de 2003 (BORM de 1 de octubre) establece que la Mesa General de Negociación negociará todas aquellas cuestiones de general aplicación sobre el conjunto de personal de la Administración Pública Regional; igualmente establece que la negociación de cualquier acuerdo que conlleve obligaciones presupuestarias adicionales para la Administración Pública Regional requerirá el acuerdo previo de la Mesa General de Negociación que establecerá el marco y los criterios a los que deberá ajustarse la negociación en los ámbitos sectoriales constituidos en la Administración Pública Regional.

1.- Objeto

El presente Acuerdo, tiene por objeto establecer el marco y los criterios a los que deberá ajustarse la negociación en las diferentes Mesas Sectoriales de la Administración Pública Regional sobre acuerdos específicos sobre modernización y mejora de la Administración Regional así como de las condiciones de trabajo del personal.

2.- Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo será de aplicación al personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia incluido dentro del ámbito de competencia de la Mesa General de Negociación.

3.- Vigencia.

El acuerdo que se suscribe tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

4.- Objetivos del presente Acuerdo.

Administración Regional y Organizaciones Sindicales coinciden en que la mejora y modernización de la Administración Pública ha de estar basada en la implantación de un conjunto de políticas, estrategias y medidas necesarias para asumir los desafíos e impulsar decididamente la mejora continua y permanente de la Administración Regional, fundamentadas en el incremento de la calidad en la prestación de los servicios públicos y la gestión eficaz de los recursos humanos, reconociendo que los empleados públicos son un factor determinante en el éxito de los servicios públicos prestados. Para ello, estiman conveniente establecer para el presente acuerdo y los que lo desarrollen, entre otros, los siguientes objetivos básicos:

- Mejorar permanentemente la atención al ciudadano.
- Promover e impulsar la gestión de calidad en la Administración.
- Mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos para incrementar la calidad de los servicios.
 - Conseguir una organización flexible, eficaz y eficiente.
 - Apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Potenciación de la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.
 - Impulsar las medidas correctoras necesarias para la disminución del absentismo laboral.
- Garantizar la capacitación profesional, asegurando la igualdad en el acceso a la formación.
- Reducción de la temporalidad en el empleo, bajando la tasa de la misma al 7%.
- Agilizar los procesos de selección, provisión y carrera profesional, posibilitando, a su vez, procesos de movilidad voluntaria.

- Establecer medidas destinadas a mejorar el marco de las relaciones laborales.
- Facilitar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, estableciendo el 5% de las plazas ofertadas.
- Establecimiento de un marco financiero que permita hacer posible las medidas contempladas en este Acuerdo.

5.- Ámbito de negociación.

Es competencia de la Mesa General todas las cuestiones relativas a la generalidad de los empleados públicos de la Región de Murcia: vacaciones, acción social y plan de pensiones entre otras y las que se determinen en la Mesa General.

En los ámbitos sectoriales de Educación, Sanidad y Servicios se iniciará un proceso negociador inspirado en los principios y objetivos recogidos en el presente acuerdo.

Los acuerdos sectoriales serán negociados en el marco financiero y presupuestario establecido.

De los Acuerdos Sectoriales que se alcancen se dará cuenta a la Mesa General de Negociación para su posterior ratificación por el Consejo de Gobierno, en su caso.

6.- Acuerdos Sectoriales.

Los Acuerdos que se concierten en el ámbito sectorial contendrán medidas encaminadas a:

6.1. Acercamiento de la Administración al ciudadano:

- Mejorar la calidad y la accesibilidad de la información y facilitar la comunicación a los ciudadanos
- Criterios de selección para las personas de atención directa formándolos en técnicas de comunicación.
- Manuales de atención al ciudadano.
- Compensar profesional y económicamente el esfuerzo en la atención al público sujetos al cumplimiento de unos objetivos predeterminados.
- Adecuar los horarios de atención al público a las necesidades de los ciudadanos, con el fin de que se proporcione a los ciudadanos una mayor libertad a la hora de relacionarse con la Administración.
- Remodelar las áreas de atención directa a los ciudadanos y de labor administrativa funcional y del espacio físico para contribuir a una imagen más positiva y eficiente de la Administración.

6.2.- Promover la gestión de la calidad en la Administración Regional mediante la implantación de:

- Buzones y libros de sugerencias en formato papel y electrónico, se recogerá de forma sistemática y periódica la opinión de los usuarios directos de los servicios y se medirá su grado de satisfacción. Se harán públicos los resultados de las unidades administrativas.

- Evaluación de la calidad de los servicios

- Cartas de Servicios en las unidades administrativas como compromiso de calidad con los ciudadanos efectuando un seguimiento del grado de cumplimiento de los compromisos detallados en las mismas

- Premios a las mejores prácticas destinados a reconocer las iniciativas de los órganos y organismos administrativos involucrados en la mejora de la calidad de los servicios

- Asignación de recursos presupuestarios adicionales en función del rendimiento de las unidades administrativas

6.3.- Estabilidad en el empleo

La reducción de la tasa de temporalidad en la Administración conlleva incrementos de estabilidad y mejor empleo que coadyuvan a mejorar la prestación de los servicios públicos. Por ello se negociarán ofertas de empleo público anuales suficientes y adecuadas, adoptando las medidas necesarias para agilizar los procesos selectivos para su ejecución en el menor tiempo posible

La estabilidad en el destino y puesto de trabajo es otro factor positivo para la mejora de la prestación del servicio y por ello se revisarán y establecerán los procedimientos de provisión con el objetivo de valorar la permanencia, la experiencia y la formación.

7.- Condiciones de trabajo

7.1.- Formación.

La formación de los empleados públicos constituye un instrumento capital para la mejora de la prestación profesional, para el aumento de la calidad de los servicios públicos y para acrecentar el sentido del servicio objetivo a los intereses generales.

La Administración Regional asegurará la igualdad en el acceso a la formación de todos los empleados públicos y se vinculará la misma al desarrollo de la carrera profesional.

Se potenciarán los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías, conocimientos de idiomas y la atención al público en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

7.2.- Acción Social.

La acción social tendrá por objetivo mejorar la calidad de vida de los empleados públicos mediante la aplicación de un conjunto de medios y actuaciones

encaminadas a la promoción y desarrollo del bienestar de los mismos dotándolos de unas coberturas sociales complementarias de los sistemas de protección social habituales y contribuyendo a incrementar su calidad de vida con unos criterios equitativos de distribución del fondo de acción social sin descuidar el carácter global y universal de la misma, con el fin de satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades.

La acción social responderá a criterios homogéneos y de equidad entre todos los empleados públicos cualquiera que sea el ámbito al que pertenezcan.

Homogeneizar la acción social, constituyéndose una Comisión Coordinadora de los tres ámbitos sectoriales.

En el período de vigencia de este acuerdo se alcanzará el 1% de la masa salarial destinada a la acción social, pudiéndose transferir remanentes de un ámbito a otro para asegurar la homogeneidad y la equidad mínima que se establezcan.

7.3.- Presencia en el trabajo y absentismo.

Se implantará el control horario informático en todos los centros de la Administración Regional, estableciendo sistemas de medición del absentismo y obtención de los correspondientes índices de forma homogénea en el ámbito de toda la Administración Regional. Una vez normalizados los diferentes sistemas de medición y corrección del absentismo existente, se propondrá una metodología para articular las medidas tendentes a su reducción que puedan ser implantadas en cada ámbito.

Se establece como objetivo final durante la vigencia del presente Acuerdo la reducción de la tasa media de absentismo. Para ello se iniciará el estudio, análisis y valoración del absentismo en cada ámbito sectorial y, previa la negociación con los agentes sociales, se adoptará un plan general.

7.4.- Conciliación de la vida familiar y profesional.

Se desarrollará una política activa que sitúe a la Administración Regional como una organización en la que sus trabajadores y trabajadoras pueden desarrollarse plenamente tanto como profesionales como miembros de una unidad familiar.

Para ello se adoptarán medidas que faciliten la asistencia a cursos de formación la preparación de exámenes, oposiciones, la asistencia al trabajo, la atención a los hijos y mayores... etc. Así como otras tendentes a compatibilizar vacaciones con las circunstancias personales o flexibilidad horaria para el personal con hijos menores o con dificultades especiales.

7.5.- Jornada y horario, vacaciones y permisos.

Los firmantes del Acuerdo, comprometidos con la mejora permanente de los servicios que presta al ciudadano y su accesibilidad para éste, consideran que los

horarios del personal deben acomodarse a las necesidades del servicio público, debiendo estar presididos por el principio de facilitar la atención a los ciudadanos.

Se iniciarán los estudios necesarios dirigidos a reducir la jornada ordinaria, con carácter general, para todos los empleados públicos de la Administración Regional en orden a la implantación de una jornada mínima semanal de 35 horas, y se negociará sectorialmente durante la vigencia del Acuerdo teniendo en cuenta las características específicas de cada ámbito.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días hábiles adicionales de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Un día más.

Veinte años de servicio: Dos días más.

Veinticinco años de servicio: Tres días más.

Treinta o más años de servicio: Cuatro días más.

Este derecho será de general aplicación en el año 2005.

Se revisarán, a lo largo de la vigencia de este acuerdo, las licencias y permisos, tendentes a favorecer la maternidad, la paternidad, la guarda legal y la atención a familiares, para su aplicación general.

7.6.- Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.

Se realizarán actuaciones para integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y decisiones de toda la Administración Regional.

Se establecerán procedimientos para la reubicación, adaptación del puesto o concesión de traslados por razones de salud, rehabilitación del empleado, cónyuge o hijos a su cargo. A lo largo del año 2005 se iniciarán las negociaciones al respecto.

7.7.- Plan de Pensiones.

En el año 2005 se constituirá un fondo de pensiones complementario para todos los empleados públicos de la Administración Regional de carácter homogéneo y uniforme en los términos establecidos en la normativa de la Ley de Presupuestos Generales del Estado aplicables y de una cuantía del 0,5% de la masa salarial.

7.8.- Estatuto de la Función Pública Regional.

En el periodo de vigencia de este acuerdo se iniciaran los estudios encaminados a la elaboración de la Ley o Estatuto de la función pública regional en consonancia con el Estatuto Básico que en el ámbito estatal se apruebe

8.- Marco financiero.

Con la finalidad de hacer posible las medidas previstas en el presente acuerdo, y las concreciones del mismo en los acuerdos sectoriales, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia destinará para los años 2.005, 2.006 y 2.007, un incremento de la masa salarial referido al cierre del ejercicio del año anterior.

Dicho incremento de masa salarial se adicionará a la subida que, con carácter general y para todos los conceptos retributivos y empleados públicos, establezcan los Presupuestos Generales del Estado en función del IPC previsto.

Otras subidas que se establezcan con carácter general, y que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia hayan sido adelantadas en el tiempo, serán absorbibles mediante el proceso adecuado.

La diferencia entre los incrementos retributivos que con carácter general, y de aplicación para todos los empleados públicos del Estado, se establezcan en los Presupuestos Generales del Estado y los incrementos previstos en este acuerdo, en el caso de resultar desfavorable para los empleados públicos de la Administración Regional de Murcia, generarán una cuantía adicional equivalente a dicha diferencia en ese año.

El porcentaje de incremento de masa salarial se distribuirá temporalmente en los años de vigencia:

	2005	2006	2007
Fondo pensiones	0,5%	0,5%	0,5%
Fondo adicional	1%	1,1%	1,25%

El fondo adicional será destinado a la mejora retributiva y de las condiciones de trabajo de los empleados públicos y su distribución será negociada en cada ámbito teniendo en cuenta alguna de las siguientes actuaciones:

- Implantación de incentivos a la productividad y mejora del rendimiento, incorporando instrumentos y mecanismos de medición de resultados y evaluación del desempeño
- Implantación de las pagas extraordinarias al 100%.
- La planificación de recursos humanos dirigida a la redistribución equilibrada de efectivos.
- Adopción de medidas de racionalización, sistematización y reordenación retributivas para solventar posibles disfunciones estructurales o de organización.
- Otras actuaciones que en cada ámbito se determinen.
-

Durante el período de vigencia del presente Acuerdo no computarán, a efectos de la distribución del fondo adicional, los compromisos pendientes de años anteriores, manteniendo su vigencia.

9.- Comisión de seguimiento

Los firmantes del presente Acuerdo formarán parte de la Comisión de Seguimiento del mismo.

En los Acuerdos sectoriales que se negocien se establecerán, asimismo, Comisiones de Seguimiento, que habrán de reunirse, al menos, una vez al mes.

Los firmantes se comprometen a plantear las reivindicaciones de carácter retributivo y salarial durante el período de vigencia dentro del marco financiero establecido en este Acuerdo.-Por la Administración Regional, la Consejera de Hacienda, Inmaculada García Martínez, la Consejera de Sanidad, María Teresa Herranz Marín, el Consejero de Educación y Cultura, Juan Ramón Medina Precioso, el Secretario Sectorial de Administración Pública, Marcos López García, el Director General de Función Pública, Ventura Martínez Martínez. Por la Representación del Personal, FSP-UGT, José Antonio Rodríguez Montoya, CCOO, Enrique Montoya Gracia, CEMSATSE, Rodolfo Castillo Wandossell, José Antonio Blaya Rueda. CSI-CSIF, Juan Miguel Hernández Huéscar.