



ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA

El Gobierno Regional y las Organizaciones Sindicales, desde el año 2015, vienen trabajando en la mejora del empleo público y la recuperación de las condiciones de trabajo, que fueron limitadas como consecuencia de las medidas de contención del gasto público. En este contexto, ambas partes reconocen el esfuerzo realizado por el personal al servicio de la Administración Regional.

El Gobierno de la Nación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas firmó el Acuerdo de 9 de marzo de 2018 para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Así, dicho Acuerdo y la traslación de sus medidas a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, ha supuesto la eliminación de limitaciones que con carácter básico contenía la normativa estatal, permitiendo la adopción de acuerdos más acordes con la situación actual para la mejora del empleo público, del poder adquisitivo del personal compatible con la situación económica del país y ligados al crecimiento económico respetando el principio de estabilidad presupuestaria.

En este escenario normativo y en el marco de la recuperación económica, la aplicación de medidas que doten de estabilidad profesional al personal de la Administración Regional y mejoren sus 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.

En este marco de restablecimiento de derechos cobra especial importancia que el presente acuerdo aborde la carrera profesional horizontal de todo el personal.

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, para su elevación a la Mesa General

ACUERDAN:

1. Aplicar los incrementos retributivos máximos para los ejercicios 2019 y 2020 determinados por las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y que se harán efectivos en la nómina del mes siguiente a su establecimiento en la Administración Regional.



2. Aplicar en su porcentaje máximo los fondos adicionales previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado que correspondan a la Región de Murcia para los ejercicios 2019 y 2020. Cada ámbito sectorial negociará anualmente el destino del Fondo Adicional.

3. Incorporar la totalidad de las plazas susceptibles de ser incluidas en las Ofertas de Empleo Público que se aprueben anualmente, de conformidad con la normativa básica.

4. Aprobar para cada ámbito específico un proceso de estabilización de empleo temporal que incluirá todas las plazas de naturaleza estructural que cumplan con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, con el objetivo de que la tasa de temporalidad se sitúe por debajo del 8 por ciento.

5. Valoración de los servicios prestados en la Función Pública Regional. En el acceso a la Función Pública Regional, se aplicarán criterios igualitarios en relación con los servicios prestados en cualquiera de sus ámbitos.

6. Restablecer al cien por cien el complemento retributivo en caso de incapacidad temporal.

7. Crear un Grupo de Trabajo en el seno de la Mesa General de Negociación en materia de análisis del absentismo que elevará propuestas para la elaboración de un Plan de control de absentismo.

8. Regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable, destinada a la conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores.

9. Aplicar a las personas que formen parte de una pareja de hecho, cualquier beneficio en materia de función pública, incluidos los permisos y licencias, aplicables al matrimonio o a sus cónyuges por razón de esta condición.

10. Avanzar en la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo.

11. En materia de jubilación, no prorrogar la vigencia de la limitación establecida para la concesión del derecho a la prolongación de la permanencia en el servicio activo, contenida en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2018.

12. Revisar y actualizar los actuales Planes de Acción Social y crear un Grupo de Trabajo que realice propuestas de recuperación progresiva de las distintas ayudas recogidas en los mismos.

13. Negociar un plan de promoción interna plurianual que contenga las plazas que serán convocadas y los sistemas que podrán ser utilizados para ello, entre otros, la promoción interna vertical, la horizontal, por reconversión de puesto de trabajo y por motivos de salud.



14. Abonar, en febrero de 2019, el 75 por ciento restante del importe de los conceptos retributivos dejados de percibir correspondientes a diciembre de 2013, previsto en el Acuerdo de 6 de octubre de 2015.

15. Abonar los importes dejados de percibir correspondientes a junio de 2014 de la siguiente forma: el 50 por ciento en marzo de 2020 y el 50 por ciento restante en octubre de 2021.

16. Concluir los trabajos realizados por la Comisión Técnica para la redacción de la nueva Ley de la Función Pública Regional y elevar a la Mesa General un texto acordado en el plazo máximo de un mes.

17. Mantener la vigencia del Acuerdo de fecha 6 de octubre de 2015 para la mejora del empleo público, recuperación de las condiciones de trabajo y desarrollo de un nuevo modelo de función pública, en todo aquello que no se oponga al presente Acuerdo.

18. Crear una Comisión de Seguimiento, Interpretación y Evaluación del presente Acuerdo compuesta por las partes firmantes del mismo.

19. Crear en cada ámbito sectorial un Observatorio del Empleo Temporal que velará por el grado de cumplimiento de los objetivos de reducción de empleo temporal contenidos en el presente Acuerdo, la evolución de la temporalidad y las condiciones de trabajo del personal interino, así mismo el Observatorio estudiará la viabilidad jurídica de hacer extensiva la carrera profesional al mencionado personal.

20. Negociar, en el marco de Comisión de Seguimiento, Interpretación y Evaluación del presente Acuerdo, la recuperación progresiva de la jornada semanal de 35 horas en el ámbito de la Administración General y del Servicio Murciano de Salud, así como la recuperación del horario lectivo de 18 horas lectivas semanales del personal docente no universitario de secundaria y de 23 horas lectivas semanales del personal docente no universitario de primaria.

El acuerdo de recuperación de la jornada semanal que negocie la Comisión de Seguimiento, en los términos establecidos en el párrafo anterior, será de aplicación cuando la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia pueda incrementar el gasto no financiero hasta el límite que le permita el cumplimiento de las reglas fiscales contempladas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, en términos de objetivo de estabilidad, regla de gasto y de deuda pública.

21. Recuperar e implantar la Carrera Profesional Horizontal en la Administración Pública Regional, en el marco de lo acordado en el apartado décimo sexto anterior, de la siguiente forma:

Servicio Murciano de Salud.

Continuar con el proceso de implantación de la Carrera y Promoción Profesional iniciado de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2018.



En el ejercicio 2019 se aplicará el sistema objetivo de evaluación del desempeño para el acceso y progresión en los sucesivos niveles.

Los efectos económicos serán los siguientes:

- 15% en el ejercicio 2019.
- 15% en el ejercicio 2020.
- 35% en el ejercicio 2021.
- 35% en el ejercicio 2022.

En el ejercicio 2019, el 15% indicado tendrá efectos desde el 1 de enero, haciéndose efectivo en la nómina del mes de abril.

Administración y Servicios.

Establecer la Carrera Profesional Horizontal, articulada en tramos y retribuida a través del complemento correspondiente, definiendo su contenido legal mínimo.

Convocar y reconocer administrativamente, en el ejercicio 2019, el encuadramiento en el Tramo/Escalón I de la carrera profesional a quienes cumplan los requisitos de antigüedad y formación previamente negociados.

En el ejercicio 2019 se diseñará y negociará un sistema objetivo de evaluación del desempeño que será de aplicación preceptiva para el acceso y progresión en los sucesivos tramos, en las condiciones que se establezcan.

Las cuantías correspondientes al citado Tramo/Escalón I se establecerán por Ley de Presupuestos y los efectos económicos serán los siguientes:

- 15% en el ejercicio 2019.
- 15% en el ejercicio 2020.
- 35% en el ejercicio 2021.
- 35% en el ejercicio 2022.

En el ejercicio 2019, el 15% indicado tendrá efectos desde el 1 de enero, haciéndose efectivo en la nómina del mes de abril.

Personal docente no universitario.

Establecer la Carrera Profesional Horizontal, articulada en tramos y retribuida a través del complemento correspondiente, definiendo su contenido legal mínimo.

Las cuantías del citado complemento junto con las del complemento por formación permanente serán equivalentes a las previstas por carrera profesional horizontal para el resto del personal funcionario de carrera de la Administración Regional de grupos/subgrupos y tramos iguales.



Convocar y reconocer administrativamente, en el ejercicio 2019, el encuadramiento en el Tramo/Escalón I de la carrera profesional a quienes cumplan los requisitos de antigüedad y formación previamente negociados.

En el ejercicio 2019 se diseñará y negociará un sistema objetivo de evaluación del desempeño que será de aplicación preceptiva para el acceso y progresión en los sucesivos tramos, en las condiciones que se establezcan.

Las cuantías correspondientes al citado Tramo/Escalón I se establecerán por Ley de Presupuestos y los efectos económicos serán los siguientes:

- 15% en el ejercicio 2019.
- 15% en el ejercicio 2020.
- 35% en el ejercicio 2021.
- 35% en el ejercicio 2022.

En el ejercicio 2019, el 15% indicado tendrá efectos desde el 1 de enero, haciéndose efectivo en la nómina del mes de abril.

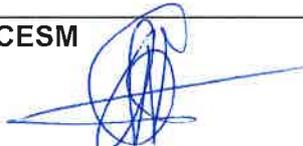
22. Las medidas anteriores que lo precisen se incluirán en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2019.

Murcia, 12 de noviembre de 2018

POR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL,



POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CC.OO.	FSES (ANPE /SATSE)  	CESM 
STT RM-L.I. 	UGT	CSIF

