



## **PROPUESTA DE ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN EN RELACIÓN A LAS MEDIDAS REGULADAS EN LA LEY 6/2011 SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

La Ley 6/2011, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012, establece que deberá abrirse un proceso de negociación con las Organizaciones Sindicales sobre el desarrollo de las medidas reguladas en la misma que afectan a las condiciones de trabajo de los empleados públicos, tanto en el ámbito de la Mesa General de Negociación como en las distintas Mesas Sectoriales.

De acuerdo con lo anterior, reunidos en Murcia, en su sesión del día , los representantes de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales CCOO, CEMSATSE, UGT Y CSI-CSIF en la **Mesa General de Negociación de las Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia** (en adelante Mesa General), en ejercicio de la facultad establecida en el artículo 38.9 del Estatuto Básico del Empleado Público, adoptan el siguiente:

### **ACUERDO**

La Administración Regional y las Organizaciones Sindicales plenamente conscientes de la dificultad del momento en que vivimos y de que el desafío más importante a que se enfrenta la sociedad murciana es superar la crisis económica, consideran que la Administración Pública debe ser un ejemplo de austeridad, de eficacia, de compromiso social, de consenso y liderazgo, y que por tanto debe jugar un papel importante en la recuperación de la crisis cumpliendo una función facilitadora de la actividad económica, una Administración al servicio de los ciudadanos y del desarrollo social y económico.

Para conseguir dicho objetivo es imprescindible el diálogo social, que nos permita alcanzar acuerdos para trabajar conjuntamente en superar la crisis, dichos acuerdos deberán estar orientados a implantar un nuevo concepto de Administración Pública más eficiente, más rápida y sencilla, más transparente y productiva en la que la austeridad, la contención del gasto y la transparencia, sean elementos esenciales.

Por ello se hace necesario que por parte del Gobierno Regional y las Organizaciones Sindicales se alcancen acuerdos en este ámbito, lo cual requiere la participación activa del personal al servicio de la Administración Autonómica, expresada a través de las Organizaciones Sindicales que lo representan, en el convencimiento de que el diálogo social y el consenso han de ser la base para la



transformación y mejora de la Función Pública Regional, para convertirla en la principal herramienta al servicio del desarrollo económico regional.

## **1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.**

---

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, y está referido a las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme al artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Sin perjuicio de aquellas materias que por su naturaleza tengan una duración superior y así se determinen en los acuerdos específicos de desarrollo que se alcancen, el presente Acuerdo entrará en vigor el día de su ratificación por el Consejo de Gobierno y sus efectos se extenderán hasta el 31 de diciembre de 2012.

## **2.- MEDIDAS INCLUIDAS EN LA LEY 6/2011, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012 (Disposiciones Adicionales Vigésima Sexta y Vigésima Octava)**

---

### **2.1.- Mesa General de Negociación.**

#### **2.1.1.- Jornada, horario, permisos y licencias**

- El tiempo correspondiente al horario de trabajo que los empleados públicos inviertan en participar en cursos y actividades formativas incluidas en los planes de formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia no será computable a efectos del cumplimiento de la jornada semanal, salvo las actividades formativas que vengan establecidas legalmente de carácter obligatorio y aquellas otras que realicen a requerimiento de la Administración.

- Los permisos y licencias que se otorguen por días, como los correspondientes a enfermedad grave, operación, fallecimiento de un familiar o matrimonio, se computarán por días hábiles.

- La diferencia de horas, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada podrá ser recuperada en el mes siguiente en los términos establecidos reglamentariamente, dando lugar en caso de incumplimiento con carácter automático a lo dispuesto en la letra h) del artículo 78 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

#### **2.1.2.- Programa de Control del Absentismo Laboral.**

Se establecerá un Programa de Control del Absentismo laboral para el personal al servicio de la Administración Regional que conllevará el análisis, inspección y control de las ausencias y de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

A estos efectos, se delega en la Comisión Permanente de la Mesa General de



Negociación la negociación de dicho Programa, con carácter previo se articulará la constitución de un grupo de trabajo.

### **2.1.3.- Redistribución de efectivos.**

Se elaborará un Programa de Redistribución de Efectivos de la Administración regional para lograr una mejor optimización de los recursos humanos y garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios. Dicho programa será objeto de negociación con las organizaciones sindicales en cuanto a la fijación de criterios generales y procedimiento para su ejecución.

A estos efectos, se delega en la Comisión Permanente de la Mesa General de Negociación la negociación de dicho Programa, con carácter previo se articulará la constitución de un grupo de trabajo.

### **2.1.4.- Productividad variable.**

Durante el ejercicio 2012 no se procederá a regular la implantación de complementos de productividad variable a nuevos colectivos que no lo tuvieran asignado a la entrada en vigor de esta ley.

### **2.1.5.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios**

Durante el ejercicio 2012 no se retribuirán horas extraordinarias, debiéndose compensar obligatoriamente con descansos adicionales el exceso de horas realizadas superiores a la jornada legalmente establecida, salvo en los supuestos que con carácter excepcional acuerde el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Economía y Hacienda.

### **2.1.6.- Crédito horario de los representantes del personal de la Administración Regional.**

Los representantes del personal funcionario, estatutario y laboral de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia tendrán derecho a disfrutar en concepto de crédito horario para el ejercicio de la actividad sindical exclusivamente del número de horas que venga establecido para ello por la legislación estatal, y en particular, por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la que se regula la prevención de riesgos laborales y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **2.1.7.- Ayudas de Acción Social.**

Durante el ejercicio 2012, el personal integrante de la Función Pública Regional podrá acceder en concepto de acción social al cincuenta por ciento de la cuantía de las ayudas, con excepción de las que se describen a continuación, que podrán ser solicitadas al cien por cien de su cuantía:



-Indemnización por jubilación e incapacidad permanente.

-Indemnización por fallecimiento.

-Las derivadas del seguro asistencial actualmente vigente que cubre, entre otros servicios, la asistencia buco-dental, óptica, protésica y psicológica del personal de la Administración Regional y del resto de beneficiarios, en los términos previstos en los correspondientes planes de acción social.

-Complemento de pensión para el personal sanitario no facultativo del Servicio Murciano de Salud, en los términos establecidos en el artículo 151 del Estatuto del personal sanitario no facultativo de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

-Anticipos reintegrables.

Los requisitos para el percibo de tales ayudas, sus beneficiarios, el procedimiento para su concesión y su cuantía se ajustarán a lo establecido en los planes de acción social aprobados por medio de la Orden de 31 de mayo de 2006, de la Consejería de Economía y Hacienda (BORM de 6 de junio de 2006) y la resolución de 12 de junio de 2006, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM de 16 de junio de 2006).

#### **2.1.8.- Plan de pensiones de la Administración Pública de la Región de Murcia.**

En el ejercicio 2012, la Administración General de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y demás entidades a que se refiere el apartado 1 del artículo 22, no destinarán aportaciones a los planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para el personal a que se refiere el presente artículo.

#### **2.2.- Ámbitos Sectoriales de Negociación**

De conformidad con la Disposición Adicional Vigésima Sexta apartados dos, tres y cuatro de la Ley 6/2011, en cada uno de los ámbitos sectoriales de negociación, la Administración Regional presentará una propuesta relativa a las medidas contempladas en dicha disposición.

En este sentido, y por lo que se refiere a la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos.



### **3.- ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA.**

---

La Comisión Permanente de la Mesa General de Negociación articulará la constitución de un grupo o grupos de trabajo a los que se incorporarán expertos de la Administración Autonómica y de las Organizaciones Sindicales para elaborar una propuesta en relación con el borrador preliminar del Anteproyecto de Ley de Función Pública Regional que deberá ser elevada a la Mesa General de Negociación.

El Proyecto de Ley de la Función Pública de la Región de Murcia estará orientado al logro de una mayor profesionalización y eficiencia del empleo público, así como a conseguir una Administración capaz de capitalizar la experiencia acumulada por su personal en el adecuado desempeño de los puestos de trabajo, la inversión formativa en el perfeccionamiento y actualización constante de sus conocimientos. Igualmente contendrá el diseño de un modelo de carrera que evalúe el desempeño de sus empleados públicos y valore su conducta profesional, rendimiento o logro de resultados. Esta Ley tendrá como finalidad dar respuesta a las distintas situaciones que surgen en la gestión diaria, planteando soluciones desde la óptica y los principios de eficacia y agilidad en la tramitación.

### **4.- REVISIÓN DE ACUERDOS.**

---

Deberán iniciarse un proceso negociador en cada uno de los ámbitos sectoriales de negociación al objeto de revisar los pactos y acuerdos sindicales, incluidos en la Disposición Adicional Vigésimo Séptima de la Ley 6/2011.

En relación con pactos y acuerdos de carácter general así como aquéllos que afecten a los derechos sindicales, la Comisión Permanente de la Mesa General elevará una propuesta a la Mesa General de Negociación.

**POR LA ADMINISTRACIÓN**

--	--	--

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

--	--	--	--

