



CONSELLERIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
PRESIDENTE de la MESA GENERAL de NEGOCIACIÓN
HBLE SR. CONSELLER D. JOSE MANUEL VELA BARGUES
C/ PALAU, 4
46001 VALENCIA

Honorable Sr:

Los sindicatos abajo firmantes, miembros de la Mesa General de negociación, tras las solicitudes de convocatoria de mesa registradas los días 5 y 6 de septiembre, y en desarrollo a los puntos solicitados para el orden del día, le exponemos nuestras consideraciones a cada uno de ellos. Dichas propuestas se deben entender con carácter de medidas mínimas, dado el marco legislativo actual, y por tanto, entendemos que podran ser mejoradas en el futuro, sea en el marco general o en el sectorial:

1. Retribuciones 2013

Los sindicatos de Mesa General consideramos que los Empleados públicos de la Comunidad Valenciana en general han recibido un doble castigo retributivo, a través de la aplicación del Real Decreto Ley 8/2010 y el Real Decreto Ley 20/2012. Además hay personal que ha recibido un triple castigo retributivo, nos referimos al Personal sanitario fijo (50% carrera y desarrollo profesional), personal docente fijo (50% sexenios) y a cierto personal interino (reducción de jornada a 25 horas o finalización de contrato el 30 Junio los docentes) por los recortes impuestos a nivel Autonómico mediante el Decreto Ley 1/2012.

Dado que era voluntad notoria de la Administración que los EE.PP de esta Comunidad Autónoma no sufrieran un doble castigo (Autonómico y Estatal) es por lo que pedimos se derogue los efectos retributivos sobre los empleados públicos del Decreto Ley 1/2012.

Este doble castigo Estatal y Autonómico, ya ha sido corregido en Comunidades como Madrid, Canarias y Cataluña y está ya anunciado formalmente en otras comunidades como Andalucía .



2. Regulación de las retribuciones durante las situaciones de Incapacidad Transitoria para los empleados públicos al servicio de la Generalitat valenciana en aplicación de la previsión contenida al efecto en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE 14 de julio de 2012).

Las retribuciones de todo el personal al servicio de la Generalitat Valenciana, funcionario, estatutario y laboral, durante el tiempo en que se permanezca en situación de Incapacidad Temporal, a partir de las percibidas en el régimen de cobertura de aplicación serán complementadas de la siguiente forma:

1. Si la situación de Incapacidad deriva de Contingencias profesionales o accidente profesional, se complementarán las retribuciones hasta alcanzar el 100% de las retribuciones percibidas, por todos los conceptos, en el mes anterior a la declaración de incapacidad.
2. Si la situación de Incapacidad deriva de contingencia común, con carácter general y respecto a las retribuciones percibidas por todos los conceptos en el mes anterior a la declaración de incapacidad, se complementarán dichas retribuciones, del primer al tercer día hasta el 50%, desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos incluidos, hasta el 75 % y a partir del día vigésimo primero, para el resto del periodo, hasta alcanzar el 100%.
3. En los supuestos de hospitalización (nosocomial o domiciliaria) o intervención quirúrgica (requiera o no hospitalización), incluyendo en ambos casos su preparación y diagnóstico cuando resulten incompatibles con el trabajo y, en su caso, el periodo de recuperación y/o rehabilitación posterior, se complementarán las retribuciones hasta alcanzar el 100% de las retribuciones percibidas, por todos los conceptos, en el mes anterior a la declaración de incapacidad.



4. Asimismo se complementarán las retribuciones hasta alcanzar el 100% respecto a las percibidas, por todos los conceptos, en el mes anterior, en la declaración de incapacidad temporal derivada de contingencia común previa validación por parte de un Médico adscrito a la Inspección de Servicios Sanitarios, cuando la situación que produce la declaración de Incapacidad Temporal sea alguna de las referidas en el Anexo I. En caso de que se produzca una denegación del visado por parte de la Inspección, y siempre previo recurso formal del interesado que incluya autorización para el acceso a sus datos clínicos, la resolución definitiva se derivará a una Comisión Técnica con participación profesional, sindical y de la Administración.

ANEXO I

1. Las situaciones de incapacidad derivadas de patologías con indicación quirúrgica durante la permanencia del interesado en las listas de espera.
2. La incapacidad transitoria originada por patologías transmisibles, dado que plantean riesgos epidemiológicos para los usuarios y/o los empleados.
3. Las situaciones de incapacidad derivadas de infecciones graves, incluyendo en todo caso la TBC, la hepatitis vírica y la infección por VIH.
4. Las incapacidades derivadas de la historia natural o el tratamiento (curativo o paliativo) de las neoplasias malignas.
5. La patología psiquiátrica mayor que cause incapacidad grave, no pueda ser controlada de modo ambulatorio o suponga un riesgo para las personas.
6. Las situaciones de etiología funcional o psicósomática con alto nivel de incapacitación para la vida cotidiana y durante los episodios de agudos.
7. Las afecciones neurológicas que produzcan una importante dependencia y las incapacidades por afecciones degenerativas



del Sistema Nervioso Central. Los accidentes cerebrovasculares, en todos los casos y durante toda su evolución.

8. Las cardiopatías o vasculopatías moderadas y graves no estabilizadas o cuya evolución pueda agravarse de un modo importante a causa de una reincorporación precoz al entorno laboral.
9. Las afecciones respiratorias moderadas y graves en fase aguda. Las afecciones respiratorias crónicas cuando produzcan disnea, taquipnea, requieran de oxigenoterapia o cuya evolución pueda agravarse de un modo importante a causa de una reincorporación precoz al entorno laboral.
10. Las incapacidades derivadas de intervenciones quirúrgicas digestivas con ostomías temporales o permanentes. El dolor abdominal intenso y persistente hasta determinar su etiología y establecer el correspondiente tratamiento, exista o no hospitalización.
11. La incapacidad con origen en procesos del aparato genito-urinario, y en todo caso la IRC en tratamiento con diálisis. La incapacidad originada por el cólico nefrítico cuando requiera atención urgente y exista o no hospitalización.
12. Las complicaciones incapacitantes del embarazo, parto y puerperio.
13. Las incapacidades derivadas de trastornos osteomioarticulares y del tejido conectivo, incluyendo en todo caso la esclerosis, lupus, poliartralgia inflamatoria, fibromialgia grave y espondilitis anquilosante.
14. Traumatismos y lesiones o secuelas de los mismos que revistan gravedad y/o que incapaciten para desarrollar las actividades cotidianas con normalidad. El preceptivo periodo de observación posterior a un TCE si éste es objeto de declaración de incapacidad transitoria.



15. Las incapacidades derivadas del alcoholismo y otros hábitos tóxicos cuando se enmarquen en la aceptación de un tratamiento médico de desintoxicación y reinserción.
16. Las patologías oculares que revistan gravedad y/o que incapaciten de modo importante para desarrollar las actividades cotidianas con normalidad.
17. Las patologías otorrinolaringológicas que revistan gravedad y/o que incapaciten de modo importante para desarrollar las actividades cotidianas con normalidad.

3.- Derechos sindicales

Las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa General entendemos que, además de los aspectos formales de carácter necesario en el Acuerdo de Derechos sindicales como son: ámbito de concertación, partes que lo adoptan, comisión de seguimiento del mismo, vigencia, prórroga y denuncia del mismo, publicación en el DOCV, etc....., las principales cuestiones a incluir se corresponderían, como mínimo, con los siguientes aspectos:

- Para el desarrollo racional del ejercicio de las funciones de representación, negociación y demás derechos sindicales y bajo la denominación de exentos, debe contemplarse la inclusión de dispensas totales de asistencia al trabajo de un número de personas para cada organización sindical en los ámbitos de la Mesa General I, Mesa General II, como en las respectivas Mesas Sectoriales, Comisión Paritaria del Convenio del Personal Laboral y Comisiones o Mesas Técnicas dependientes de cada una de las mesas anteriores. En ese sentido consideramos como modelo adecuado el acuerdo en lo referido a dispensas o exenciones de asistencia al trabajo de la Comunidad de Madrid.
- Cada organización sindical conformará una bolsa con todos sus créditos sindicales posibles (Delegados o Delegadas de Personal, de Juntas de Personal y Comités de Empresa, Delegados o Delegadas de Sección Sindical, etc), mediante la que podrá realizar acumulaciones



horarias que conlleven la dispensa total o parcial al trabajo en la persona que cada Organización designe. Dichas bolsas tendrán ámbito autonómico para los sectores de la Administración de la Generalitat, de la Administración de Justicia y de Sanidad. Para el sector de Enseñanza Pública no Universitaria tendrá ámbito provincial.

- El número necesario de horas para la dispensa por acumulación de crédito horario de la bolsa autonómica será, como máximo, el correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo anual que en cada momento correspondiese realizar a la persona designada por la organización sindical correspondiente según el sector de actividad.
- La adaptación a las modificaciones producidas como consecuencia del acuerdo se realizarán por cada organización sindical con efectos 1 de enero de 2013.
- Ratificar como acuerdo en la mesa general los ámbitos electorales establecidos en la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- Pactar el mapa de constitución de Secciones Sindicales respetuoso con la Ley y los Estatutos de cada organización sindical, así como el número de delegadas/os sindicales, mediante aplicación de criterios sectoriales.
- Compromiso explícito de facilitar y concretar los medios materiales para la información y el desarrollo adecuado de la acción sindical.

4.- PERSONAL INTERÍNO y TEMPORAL al servicio DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Dado que por el Decreto-ley 1/2012, de 05 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunidad Valenciana, entre otras medidas, y en cuanto al personal no fijo al servicio de la Generalitat:



1. El personal funcionario interino y laboral temporal al servicio de la administración de la Generalitat vio recortada su jornada laboral a 25 horas semanales, con la correspondiente minoración en sus retribuciones (artículos 3 y 4, más los artículos 5, 6 y 7),
2. El mismo tratamiento se dio al personal funcionario interino al servicio de la Administración de Justicia (artículo 8), aunque no se aplicó por ser una norma contraria a normativa básica estatal,
3. El personal funcionario docente interino y profesorado especialista vio como su nombramiento o contrato, respectivamente, se extendería, como máximo, hasta el 30 de junio de cada año,

Atendiendo a que el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece medidas de ahorro en el gasto público consistentes, entre otras, en la eliminación de la paga extra de diciembre de 2012 a todo el personal empleat públic, incluyendo el interino o laboral temporal mencionado más arriba, lo que supone un doble castigo a sus retribuciones,

Considerando que dicho Decreto-ley 1/2012 dice en su Preámbulo que "en materia de gastos, los ajustes vienen referidos al capítulo I, «Gastos de personal", y éstos se caracterizan por su carácter excepcional y vigencia temporal limitada",

El régimen jurídico del personal funcionario interino y laboral temporal al servicio de la Administración de la Generalidad, del personal funcionario interino al servicio de la Administración de Justicia y del personal docente interino y profesorado especialista, volverá a ser el de aplicación antes de la entrada en vigor del mencionado Decreto 1/12 a partir del 1 de enero de 2013.