PROPUESTA DE MEDIDAS EN MATERIA DE PERSONAL PARA EL EJERCICIO 2012-2015

I. ÁMBITO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS.

1. Ámbito personal.

El Acuerdo será aplicable, en los términos establecidos en cada uno de los apartados del mismo, al personal que presta servicios en la Generalitat y que está gestionado por la Dirección General de Recursos Humanos de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública, el personal sanitario gestionado por la Dirección General de Recursos Humanos de Sanidad, de la Conselleria de Sanidad y los funcionarios docentes gestionados por la Subsecretaría de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo, y cuyas condiciones de trabajo se acuerdan con sus representantes sindicales en la Mesa General de Negociación I de personal funcionario, estatutario y laboral.

2. Ámbito funcional.

Las medidas que se proponen tienen el alcance funcional y personal que corresponde en relación con el carácter, tipo de medida y ámbito sectorial de que se trate según se especifica en cada una de ellas.

3. Ámbito territorial.

Está referido a todos y cada uno de los centros y unidades de la Generalitat en que presta servicios el personal incluido en el ámbito de aplicación, según se determina en el apartado I.1 de esta Propuesta, atendiendo a las especificidades y con el alcance de que se trate, según el colectivo que se indican en cada una de las respectivas medidas.

4. Período de vigencia del Acuerdo.

La vigencia general de las medidas propuestas es hasta el 31 de diciembre de 2015, desde su aprobación por el Consell, con excepción de aquellas medidas para las que se indica un período de temporal menor y así se determina de forma concreta y expresa su efectividad en la respectiva medida, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público.

II. MEDIDAS PROPUESTAS.

1. De carácter general.

1.1 Reducción de la tasa de temporalidad un 5% en el sector docente y un 8% en los sectores sanitario y de la Administración de la Generalitat (función Pública), respectivamente, al finalizar el ejercicio 2015, con la convocatoria de las correspondientes de Ofertas de Empleo Público, en los términos establecidos por la normativa estatal básica.

Borrador

1.2 Se establece como cláusula de garantía general, la compensación entre los efectos que produzcan la implantación de las medidas adoptadas, en el supuesto de que por imperativo de la normativa estatal se adoptaran otras medidas adicionales a las vigentes en el ámbito de esta propuesta y del Decreto-ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell que supusieran un incremento adicional de los efectos gravosos de las mismas.

1.3 Continuación de las condiciones de trabajo a partir del 1 de enero de 2014, al finalizar el período de vigencia del Decreto-ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell.

a) El personal funcionario interino al que se refiere el artículo 3.1 volverá a realizar el 100% de su jornada laboral, con el correspondiente incremento proporcional de sus retribuciones.

b) Al personal incluido en el ámbito de aplicación de la medida contenida en el artículo 11 del Decreto Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, sin perjuicio de la cuantía de las retribuciones y los términos que se establezcan en la Ley de Presupuestos de la Generalitat, y siempre que la normativa estatal de carácter general y básico lo permita, volverán a serles aplicables los Decretos del Consell 66/2006, de 12 de mayo, 85/2007, de 22 de junio, y 173/2007 de 5 de octubre, así como la normativa dictada en desarrollo o ejecución de los mismos, por los se regulan los complementos de carrera profesional y desarrollo profesional.

c) Al personal incluido en el ámbito de aplicación de la medida contenida en el artículo 12 del Decreto Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, y sin perjuicio de la cuantía anual de las retribuciones que se fijen para el personal docente, y siempre que la normativa estatal de carácter general y básico lo permita, volverán a serles aplicables los Decretos del Consell 157/1993, de 31 de agosto y Decreto 74/1999, de 1 de junio, así como la normativa dictada en desarrollo o ejecución de los mismos, en lo que se refiere al derecho al perfeccionamiento, reconocimiento, devengo y percepción del componente retributivo relacionado con la formación permanente de los funcionarios de los diferentes cuerpos docentes.

1.4. En el otoño de 2012, se llevará a cabo la valoración y la evaluación de los efectos sobre el gasto energético que ha supuesto la implantación del nuevo modelo y sistema de racionalización de horarios en el ámbito de la Administración de la Generalitat hasta dicha fecha, con la finalidad de analizar el ahorro efectivo que se haya producido sobre dicho gasto en el período, aplicándose, en su caso, el 50% del mismo a partir del 1 de enero de 2013, a las retribuciones destinadas a los sistemas de carrera profesional y desarrollo profesional (sector sanitario), al componente retributivo relacionado con la formación permanente de los funcionarios de los diferentes cuerpos docentes-sexenios (funcionarios docentes), así como a la implantación progresiva de la carrera profesional en el sector de función pública.

1.5. Los procesos de incapacidad temporal del personal incluido en el ámbito de aplicación del Decreto-ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunitat Valenciana, que se encuentre acogido al régimen general de la Seguridad Social, se regirán y gestionarán por la normativa estatal aplicable a dicho personal.

Borrador

1.6. El desarrollo, posterior aplicación y seguimiento de las medidas específicas propuestas de cada sector incluido en el ámbito de aplicación de las mismas, se llevará a cabo y se canalizará a través de las Mesas Sectoriales de cada uno de dichos sectores.

2. En el ámbito del personal funcionario docente.

2.1 *Componente retributivo relacionado con la formación permanente de los funcionarios de los diferentes cuerpos docentes.*

a) Desde el día 1 de marzo de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2013, tanto el tiempo transcurrido, como las actuaciones, méritos profesionales y acciones formativas que se obtengan en el citado período y que se tengan en cuenta en la normativa reseñada a efectos del reconocimiento, devengo y percepción del componente retributivo relacionado con la formación permanente de los funcionarios de los diferentes cuerpos docentes, se valorarán para el reconocimiento que proceda en la citada progresión.

b) Con efectos del 1 de enero de 2013 y siempre que los ingresos de la Hacienda de la Generalitat no evolucionen negativamente, *las cuantías establecidas en el Decreto-Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, para los sexenios para el año 2013, se revisarán a los efectos de proponer incrementar sus importes en la Ley de Presupuestos para 2013, hasta un máximo del 75% respecto de las cuantías de 2011.*

2.2. Personal docente.

Durante el período de vigencia del Decreto-ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, se garantiza, por parte de la Generalitat, el cumplimiento de 18 horas lectivas efectivas de promedio semanales en el ámbito de la enseñanza secundaria.

Asimismo, durante este mismo período, se garantiza el mantenimiento del número de funcionarios interinos docentes que hayan obtenido vacante al inicio de curso 2011-12.

3. En el ámbito del personal sanitario.

Carrera profesional y desarrollo profesional:

- *Desde el día 1 de enero de 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2013, tanto el tiempo transcurrido, como las actuaciones, méritos profesionales y acciones formativas que se obtengan en el citado período y que se tengan en cuentan en la normativa reseñada a efectos del derecho a la progresión en los grados de carrera profesional y desarrollo profesional, se valorarán para el reconocimiento que proceda en la citada progresión profesional, así como, en su caso, de acceso a los mismos, a partir del 1 de enero de 2014.* A tal efecto, los servicios prestados hasta esa misma fecha estarán exentos de evaluación, dándose por cumplidos los requisitos exigidos en cada caso.

- Con efectos del 1 de enero de 2013 y siempre que los ingresos de la Hacienda de la Generalitat no evolucionen negativamente, *las cuantías establecidas en el Decreto-Ley*

Borrador

1/2012, de 5 de enero, del Consell, para la progresión en los grados de carrera profesional y desarrollo profesional para el año 2013, se revisarán a los efectos de proponer incrementar sus importes en la Ley de Presupuestos para 2013, hasta un máximo del 75% respecto de las cuantías de 2011.

- La Conselleria de Sanidad se compromete a convocar en el plazo más breve posible la Mesa Sectorial de Sanidad, para iniciar las negociaciones tendentes a establecer un sistema de evaluación a los efectos de progresión en los sistemas de carrera y desarrollo profesionales, así como a desarrollar el proceso del complemento de productividad variable.

- Personal sanitario que no se ha integrado en el sistema de carrera y desarrollo profesional por la suspensión en el acceso al mismo: A partir del 1 de enero de 2013, siempre que los ingresos de la Hacienda de la Generalitat no evolucionen negativamente, *el personal sanitario que presta servicios en las instituciones sanitarias dependientes de la Generalitat,* está en el ámbito de aplicación de los Decretos del Consell 66/2006, de 12 de mayo, 85/2007, de 22 de junio, y 173/2007 de 5 de octubre, así como de la normativa dictada en desarrollo o ejecución de los mismos, y no está integrado aún en el sistema de *progresión en los grados de carrera profesional y desarrollo profesional,* accederá desde esa misma fecha, de forma progresiva al mismo, siempre reúna los requisitos establecidos normativamente. A tal efecto, los servicios prestados hasta esa misma fecha estarán exentos de evaluación, dándose por cumplidos los requisitos exigidos en cada caso.

4. En el ámbito del personal gestionado por la Dirección General de Recursos Humanos de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública.

4.1. Personal funcionario interino.

Durante el periodo de vigencia del Decreto-Ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell, en el ámbito de la Administración de la Generalitat y respecto al personal cuya gestión está asignada a la actual Dirección General de Recursos Humanos de la conselleria de Hacienda y Administración Pública, se garantiza el mantenimiento de los efectivos de funcionarias y funcionarios interinos existentes, atendiendo en cualquier caso a lo establecido en la normativa general y básica estatal de obligado cumplimiento.

4.2. Carrera profesional.

Siempre que los ingresos de la Hacienda de la Generalitat no evolucionen negativamente, se implantará, de forma progresiva, el sistema y modelo de evaluación de trabajo y carrera profesional para el personal funcionario de carrera incluido en este ámbito, con el objetivo de que dicha aplicación pueda hacerse efectiva a partir del 1 de enero de 2013.

4.3. Formación del personal interino afectado por el artículo 3 del Decreto-ley 1/2012, de 5 de enero, del Consell.

Se realizarán un mínimo de dos acciones formativas anuales, dirigidas a este personal, con la finalidad de incrementar su formación profesional en sus respectivos ámbitos funcionales de actuación. Este personal tendrá derecho preferente en la asignación de las plazas formativas ofertadas, quedando reservadas un porcentaje no inferior al 30% de ellas para el mismo.

4.4. Racionalización de horarios.

Se regulan las condiciones de trabajo del personal gestionado por la Dirección General de Recursos Humanos de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública, tomando en consideración los siguientes objetivos y criterios:

a) La implantación de la racionalización de horarios tiene como objetivo fundamental la consecución del ahorro del gasto público y alcanzar la austeridad en el funcionamiento de la Administración de la Generalitat, con el mantenimiento de la calidad y cantidad de los servicios prestados a la ciudadanía valenciana.

b) La jornada de trabajo se computará en términos anuales. Así el personal deberá realizar, durante todo el año una jornada idéntica, sin que experimente reducción en dicho cómputo anual respecto a la que se está realizando a la fecha en que se proponen las presentes medidas.

c) El horario de trabajo del personal de servicios burocráticos o unidades de índole similar comportará la apertura de dichos centros una sola tarde, a decisión de la Generalitat, a los efectos de poder compensar la falta de horario semanal correspondiente.

d) Los centros de trabajo de índole burocrática o similar estarán abiertos para la prestación del trabajo de acuerdo con la siguiente distribución horaria:

- De 7.30 a 16,30 h de lunes a jueves.
- De 7,30 a 15 h los viernes.
- Jueves de 16,30 a 20 horas.

e) El horario de permanencia obligatoria tendrá la siguiente distribución horaria:

De 9 a 14 h de lunes a viernes.

f) En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos o que no sean de índole burocrática, el horario que se deba realizar se adaptará a las características y necesidades de la prestación del servicio público de los centros y puestos de trabajo, sin que en ningún caso pueda exceder del cómputo del horario anual que se establece de forma general en el apartado b).

Borrador

g) En este supuesto, el horario será elaborado anualmente por la dirección del centro/Dirección Territorial correspondiente, previa negociación con las organizaciones sindicales que tengan la condición de representativas en el ámbito correspondiente, previa comunicación y tras ser oída la junta de personal correspondiente, y debiendo ser aprobado por los respectivos órganos de la Administración de la Generalitat competentes en materia de personal con anterioridad a la finalización del año anterior a su entrada en vigor.

En el caso de centros docentes, con una programación por cursos, el horario para el personal no docente que desempeñe su trabajo en los mismos, se aprobará antes de finalizar el curso anterior a aquél en el que deba aplicarse. De igual forma, en el caso de cualquier otro centro que tenga una programación diferente a la anual, el horario se aprobará antes de terminar el ejercicio anterior al que corresponda aplicarse.

Esta jornada y horario de trabajo no será de aplicación al personal que, con base en normas de rango superior, dispongan de uno distinto.

4.5. Otras medidas relacionadas con las condiciones de trabajo.

a) El permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo, tendrá una duración de 20 días naturales.

b) En el caso de ser padre o madre de una familia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias en función de la categoría, especial o general, en que haya sido clasificada la citada familia, hasta que el menor de los hijos alcance la edad de doce años.

c) El puesto de trabajo desempeñado como consecuencia de un traslado por violencia de género, no será objeto de convocatoria pública en tanto en cuanto permanezcan las circunstancias que dieron lugar a dicho traslado.

Valencia, abril de 2012.

Borrador