

#### 4. Puntuación Final y Orden de Prelación

La puntuación final del Curso, será la resultante de la suma de las calificaciones otorgadas en las pruebas objetivas de cada una de las fases en que consiste este curso selectivo.

Finalizado el curso selectivo, esta Dirección General de Administración Local dictará Resolución con la relación certificada de las calificaciones otorgadas a los alumnos con indicación, en su caso, de aquellos que no hubieran superado el curso por: 1) no haberse incorporado al Curso Selectivo 2) haber superado el número de faltas de asistencia previstas en el punto 3 de estas Normas y 3) no haber obtenido la calificación mínima.

En la relación certificada, y en relación con los aspirantes que hubieran superado el Curso Selectivo, figurarán las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición y la alcanzada en el Curso

Selectivo y la suma de ambas, y serán publicadas en el Tablón de anuncios de la Consejería de Desarrollo Rural y en los Centros de Atención Administrativa de la Junta de Extremadura, ordenados por orden de puntuación total decreciente, con indicación del D.N.I. En caso de empate, se atenderá al orden de puntuación obtenida en las pruebas selectivas.

Por la Dirección General de Administración Local se dictará Resolución aprobando la constitución de la lista de espera ordenadas según la puntuación total obtenida en las pruebas selectivas y el posterior curso selectivo, la cual será elevada al titular de la Consejería de Desarrollo Rural para su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida a 13 de julio de 2005.

La Directora General de Administración Local,  
MARÍA ISABEL MORENO DUQUE

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

*RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2005, de la Consejera de Presidencia, por la que se publica el Acuerdo entre la Administración de la Junta de Extremadura y las Organizaciones Sindicales para la mejora de las condiciones de trabajo y de la prestación de los servicios públicos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura.*

Visto el contenido del Acuerdo entre la Administración de la Junta de Extremadura y las Organizaciones Sindicales para la Mejora de las Condiciones de trabajo y de la prestación de los servicios públicos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura.

Habiéndose obtenido la aprobación expresa y formal del Consejo de Gobierno, celebrado el día 5 de julio de 2005, de conformidad

con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, autorizando a la Consejera de Presidencia para su firma oficial.

Conforme a lo establecido en el artículo 36 de la referida Ley 9/1987, de 12 de junio, y en virtud de lo dispuesto en el Decreto 4/1990, de 23 de enero, sobre atribución de competencias en materia de personal,

DISPONGO:

Publicar en el "Diario Oficial de Extremadura" el Acuerdo entre la Administración de la Junta de Extremadura y las Organizaciones Sindicales para la Mejora de las Condiciones de trabajo y de la prestación de los servicios públicos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura.

En Mérida, a 13 de julio de 2005.

La Consejera de Presidencia,  
CASILDA GUTIÉRREZ PÉREZ

ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE  
EXTREMADURA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA  
MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA  
PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN EL ÁMBITO DE LA  
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

En Mérida, a 8 de julio de 2005.

De una parte, la Excm. Sra. Consejera de Presidencia, Casilda Gutiérrez Pérez, en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en virtud del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de julio de 2005.

Y de otra parte, D. José Fernández Vidal, en representación de CSI-CSIF, Dña. María Soledad Salazar Anselmo, en representación de FSAP-CCOO, D. José Ignacio Luis Cansado, en representación de FSP-UGT y D. Damián Cumbres Jiménez, en representación de CEMSATSE en calidad de Sindicatos representativos de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En calidad de miembros de la Mesa Sectorial de Administración General de la Junta de Extremadura, y previa ratificación por la Mesa de Negociación de Empleados Públicos, adoptan el siguiente

ACUERDO:

I. INTRODUCCIÓN.

La Junta de Extremadura y las Organizaciones Sindicales han alcanzado importantes y numerosos acuerdos desde que se inició la andadura de la Administración autonómica, lo cual es buena muestra de la firme apuesta de las partes por la negociación colectiva como instrumento de mejora de los servicios públicos y de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Como quiera que el proceso de mejora de la Administración pública debe ser un proceso abierto y permanente, dotado de los resortes suficientes que permitan adaptar los métodos y estrategias a las crecientes y variadas demandas ciudadanas, así como impulsar los cambios organizativos necesarios para afrontar los retos de la sociedad actual, es por lo que las partes convienen en la necesidad de abordar un nuevo acuerdo que coadyuve a la consecución de los objetivos que la Administración autonómica se ha propuesto alcanzar.

En consecuencia, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura se encuentra inmersa dentro de un proceso perma-

nente de mejora y modernización que recientemente ha sido objeto de impulso sustancial a través del Plan de Modernización, Simplificación y Calidad para la Administración de la Comunidad Autónoma aprobado en febrero de 2004 por el Gobierno regional. El referido proceso tiene como principal objetivo ofrecer respuestas inmediatas y eficaces a las necesidades que demandan los ciudadanos, demandas que cada día son más complejas y cambiantes dentro de un entorno social avanzado y que evoluciona muy rápidamente. Se trata, en definitiva, de orientar los servicios, los instrumentos y los recursos, ya sean humanos o materiales, al ciudadano, como eje principal en torno al cual debe pivotar toda la actividad administrativa.

Por ello, el Plan de Modernización, Simplificación y Calidad contempla el desarrollo y ejecución de varios ejes estratégicos que se centran en la atención al ciudadano, la aplicación de técnicas de calidad orientadas a la gestión pública, la simplificación y normalización de los procedimientos, la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la implicación de los recursos humanos.

Pero como bien se indica en el último Eje del referido Plan todo proceso de modernización y mejora debe llevar aparejada la necesaria implicación de las personas que forman parte de la organización, y para ello se requiere igualmente que los empleados públicos puedan ejercer su labor en unas condiciones óptimas, que reciban una formación adecuada, que dispongan de instrumentos de conciliación entre su vida familiar y laboral y que se acreciente su dignificación laboral y su profesionalización, todo lo cual redundará positivamente en la mejora del entorno laboral y, en consecuencia, en la mejora de la calidad de los servicios públicos que se han de prestar a los ciudadanos. Sólo la disposición de una red de recursos humanos versátil, bien cualificada, motivada y con capacidad de adaptación permanente permite afrontar con éxito las demandas ciudadanas y ofertar servicios públicos en términos de eficiencia y de calidad.

Las políticas dirigidas a mejorar y modernizar la Administración y en las que los ciudadanos constituyen el referente último, no pueden concebirse ni plasmarse de espaldas a los empleados públicos, ya que las mejoras organizativas, apoyadas por todo el potencial de crecimiento que ofrecen las tecnologías de la información y de las comunicaciones, deben avanzar en completa armonía con las políticas de personal, de modo que la imbricación del factor humano en los procesos de mejora no presente ningún tipo de fisura. De ahí la necesidad de consensuar entre las partes implicadas las medidas en materia de personal que han de desarrollarse a lo largo de un periodo de tiempo prolongado que viene a coincidir básicamente con el periodo de

vigencia del Plan de Modernización, Simplificación y Calidad para la Administración de la Comunidad Autónoma.

Por tanto, las partes firmantes de este Acuerdo, en la convicción de que es necesario impulsar líneas de mejora de la calidad de los servicios públicos, incrementando la eficacia y mejorando y modernizando los métodos de trabajo, avanzando a su vez en la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, y dentro de los límites fijados por la política presupuestaria y de contención del gasto, convienen en la oportunidad de adoptar las medidas que a continuación se expresan para su aplicación dentro del ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura.

Si bien este Acuerdo tiene como objetivo definir aspectos específicos del personal funcionario del ámbito de la Administración General, puesto que el personal laboral dispone de su propio marco negociador a través del Convenio Colectivo, ello no obsta para que muchos contenidos del Acuerdo puedan irradiarse al personal laboral en razón del rango común de los mismos, y desde la base del objetivo de homogeneización entre ambos colectivos que, particularmente en materia de condiciones de trabajo, se viene persiguiendo.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Acuerdo será de aplicación al personal funcionario y laboral perteneciente al ámbito de Administración General de la Junta de Extremadura y sus Organismos Autónomos, y que se halle incluido dentro del ámbito de competencias de la Mesa Sectorial de Administración General y de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura.

A estos efectos, el personal laboral del Servicio Extremeño de Salud integrado en el Convenio Colectivo de personal laboral, así como el personal funcionario de administración general perteneciente a los servicios centrales, a excepción del que desempeñe puestos de carácter directivo, y el personal funcionario de administración general adscrito a las Gerencias de Área del citado Organismo Autónomo, incluidos dentro de los Cuerpos de funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma, quedará incluido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo.

Igualmente le será de aplicación al personal funcionario y laboral que figura adscrito al Servicio Extremeño de Salud en virtud de lo establecido en el Decreto 27/2004, de 23 de marzo, por el que se modifica la relación de puestos de trabajo de la Consejería de Sanidad y Consumo.

## 3. VIGENCIA.

El presente acuerdo permanecerá vigente desde el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura hasta el 31 de diciembre de 2007.

## 4. CREACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

a) La Junta de Extremadura continuará en la línea de creación de nuevos puestos de trabajo en los sectores prioritarios directamente vinculados a la prestación de servicios de nivel básico, lo cual se instrumentaliza a través de herramientas de ordenación de personal como las relaciones de puestos de trabajo de los distintos departamentos.

En consecuencia, la creación de nuevos puestos de trabajo seguirá incidiendo preferentemente en las áreas de actividad de mayor trascendencia para los ciudadanos:

- Residencias de mayores, programas de atención especializada al mayor, centros infantiles, centros de menores, programas de atención a la mujer, desarrollo de programas de integración social, atención a la diversidad.
- Centros educativos.
- Salud Pública y Sanidad.
- Sociedad de la Información y Nuevas Tecnologías.
- Infraestructuras de obras públicas.
- Protección y gestión del medio ambiente.
- Promoción del empleo.
- Protección Civil.

En este sentido, es preciso reconocer el esfuerzo realizado por la Junta de Extremadura en los últimos años con la creación de un importante número de puestos de trabajo de personal funcionario y laboral.

No obstante, la creación de nuevos puestos, que debe ir siempre asociada a la aplicación y puesta en marcha de nuevas políticas de gobierno y a la necesidad de dar respuesta al nacimiento de nuevas demandas ciudadanas, debe supeditarse en lo que sea posible a la conveniencia de abordar medidas para la óptima gestión de los recursos de personal existentes, sin menoscabo de los derechos que la normativa de función pública otorga a los empleados públicos. Dichas medidas se regirán por criterios de racionalidad y de contención del gasto público, teniendo como objetivo mantener una estructura de puestos de trabajo permanentemente ajustada a las necesidades de los distintos departamentos, y que disponga del suficiente grado de versatilidad, de tal manera que la consolidación de estructuras específicas de

personal, por áreas o departamentos, no tenga porqué derivar en su perpetuación y anquilosamiento frente a un entorno flexible, cambiante y abierto.

Los puestos de nueva creación se incluirán en la Oferta de Empleo que corresponda. Hasta tanto, podrán cubrirse por personal no permanente de conformidad con lo dispuesto en el Título III del Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, y sin que ello obste para su provisión definitiva por personal permanente a través de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Reconociendo las partes firmantes que la existencia de elevados niveles de temporalidad dentro de la Administración fomenta la precariedad en el empleo público provocando desajustes funcionales en los centros, particularmente en aquellos en los que se prestan servicios de atención directa a los ciudadanos, las mismas realizarán los esfuerzos necesarios para reducir los actuales niveles de temporalidad hasta límites estructurales, entendiéndose como tales los asociados a la creación de nuevos empleos y a la reposición de efectivos.

Para ello, se adquiere el compromiso de tender progresivamente a que la tasa de temporalidad (empleo no permanente de interinos y laborales temporales que ocupan plaza vacante) no exceda del 7% del total de efectivos catalogados en las relaciones de puestos de trabajo.

Con este fin se profundizará en las políticas de generación de empleo estable a través de los mecanismos de Ofertas de Empleo Público y convocatorias periódicas de las correspondientes pruebas selectivas en aquellas áreas de actividad donde haya mayor presencia de personal no permanente.

## 5. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

Las partes arbitrarán fórmulas de avance y de mejora para el desarrollo de los procesos selectivos, tanto en lo que se refiere al objetivo primordial de la selección como en lo relativo a las fases del procedimiento.

Se pondrá especial atención en propiciar los sistemas de acceso más adecuados a las características de los puestos a cubrir, así como a los perfiles funcionales de cada Especialidad funcional o laboral.

Los tipos de prueba y programas de materias deberán también adaptarse a lo establecido en el párrafo anterior.

En lo que se refiere al acceso de personas con discapacidad al empleo público se continuará procurando la incorporación a la

Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura de las personas con algún tipo de discapacidad, a través de los mecanismos establecidos en el Decreto 47/2003, de 22 de abril, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público de la Comunidad Autónoma de Extremadura. A dicho efecto, se insistirá en la búsqueda de fórmulas complementarias que faciliten una incorporación aún más efectiva de las personas discapacitadas a los empleos públicos. El cupo de reserva de plazas para tal fin no será inferior al 5% del conjunto de las plazas que constituya la Oferta de Empleo Público.

La convocatoria independiente para personas con discapacidad psíquica originada por retraso mental, se centrará en las especialidades y tipo de puestos susceptibles de mejor adaptación e integración de las personas con este tipo de discapacidad, acompañando los requerimientos funcionales de aquéllos con las capacidades predominantes de éstas. Los contenidos de las pruebas en esta convocatoria tendrán en consideración las especiales dificultades que concurren en este tipo de colectivos para acceder al empleo público.

Por otra parte, en la medida en que la organización del trabajo lo aconseje y con la finalidad de adaptar los requisitos de acceso a la función pública a los cambios que se vayan produciendo en el sistema educativo, se tenderá a exigir titulaciones específicas, preferentemente del área de formación profesional, para el acceso a aquellas especialidades cuyo contenido funcional esté directamente relacionado con los contenidos curriculares de dichas titulaciones.

## 6. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

6.1. Actualización y homogeneización de retribuciones del personal funcionario y laboral del ámbito de la Administración General.

Si bien es necesario partir de que la política retributiva de las Administraciones Públicas se sustenta bajo parámetros de homogeneidad, dado que rigen el principio de coordinación entre la distintas Administraciones, el carácter básico de los conceptos retributivos y las restricciones que las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado imponen al crecimiento de los gastos de personal, las partes constatan que en términos globales de comparación la situación actual, a la vista de los análisis comparados de retribuciones realizados recientemente en el seno de las propias Administraciones Públicas, presenta diferencias entre el perfil retributivo de los puestos funcionariales y laborales de la Administración General de la Junta de Extremadura y los del mismo ámbito de las demás Administraciones de similar rango y grupo de titulación.

Que el diferencial retributivo observado se presenta tanto en los puestos de estructura y puestos base de personal funcionario como en los puestos de las distintas Categorías Profesionales y Especialidades del personal laboral, aunque alcanzando distintos niveles en función del Grupo de titulación o del Área de Actividad, de tal manera que es un hecho que si bien se detecta una descompensación con la media retributiva del conjunto de las Administraciones Públicas en la práctica totalidad de grupos y especialidades, aquélla se hace más patente en los niveles superiores e intermedios de la estructura funcional y laboral de la Administración de la Junta de Extremadura.

Que, por otra parte, en relación con el proceso de modernización y mejora impulsado a través del Plan de Modernización, Simplificación y Calidad aprobado en 2004, no se puede ignorar, como ya se ha puesto de manifiesto, que la consecución de sus objetivos está directamente ligada a la necesaria implicación en los mismos de los empleados públicos y, por tanto, a la mejora de las condiciones en que éstos han de realizar su labor.

Por ello, las mejoras retributivas contenidas en este apartado deben revertir a su vez en la mejora de la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en sintonía con los objetivos del Plan de Modernización, Simplificación y Calidad.

Que igualmente, y a la vista del nuevo marco de recursos humanos de la Administración de la Comunidad Autónoma surgido a partir de los trasposos de competencias en 2000 y en 2002, dando lugar a la configuración de tres ámbitos de personal diferenciados, y considerando los resultados de comparación interna entre los tres ámbitos de personal y externa de éstos con los colectivos homólogos del resto de Administraciones Públicas, se hace patente la necesidad de abordar singularmente la equiparación retributiva de los empleados públicos pertenecientes al ámbito de la Administración General ya referido, y siempre dentro del contexto de unos límites razonables de contención del gasto público.

Por ello, tras analizar en profundidad las retribuciones de toda la tipología de puestos que conforman el colectivo del personal funcionario y laboral de la Administración General, se establece dentro del presente acuerdo un Plan de Homogeneización Retributiva a ejecutar durante los años 2005, 2006 y 2007, que incide fundamentalmente sobre las cuantías del complemento específico de los colectivos más distanciados de la media de retribuciones de las demás Administraciones Públicas.

6.1.1. Plan de homogeneización de retribuciones para el personal funcionario.

Considerando las figuras retributivas que constituyen la estructura de retribuciones del personal funcionario del ámbito de Administración General de la Junta de Extremadura, y de acuerdo con lo

puesto de manifiesto anteriormente, el objeto de este apartado del Acuerdo es disponer la homologación retributiva del referido personal hasta un nivel razonable dentro de la horquilla de retribuciones de los empleados públicos del mismo ámbito del resto de las Administraciones Públicas.

A tal fin se establece un Plan de homogeneización cuya ejecución abarcará los ejercicios de 2005, 2006 y 2007. Las fases de ejecución del Plan se concretan en el apartado siguiente.

El objetivo general del Plan es alcanzar niveles óptimos de homologación a través del incremento de los distintos tipos de complemento específico en los términos que a continuación se expresan:

a) Incremento del Complemento Específico asignado a los puestos base que a continuación se indican y en la cuantía que igualmente se expresa, para su adición a la cuantía de cada complemento específico establecida para 2005, y sin perjuicio de que el abono de dicho incremento se haga efectivo a lo largo del período de vigencia del presente Acuerdo.

— Cuerpo de Titulados Superiores	Cuantía anual
Tipo de Complemento Específico A.1:	1.015,83
Tipo de Complemento Específico A.3:	1.225,91
— Cuerpo Técnico	
Tipo de Complemento Específico B.1:	827,76
Tipo de Complemento Específico B.3:	1.007,11
— Cuerpo Administrativo	
Tipo de Complemento Específico C.1:	639,67
— Cuerpo Auxiliar	
Tipo de Complemento Específico D.1:	546,85
Tipo de Complemento Específico F.1:	608,12
Tipo de Complemento Específico F.2:	608,12
Tipo de Complemento Específico F.3:	608,12
— Cuerpo Subalterno	
Tipo de Complemento Específico E.1:	499,39

b) Incremento del Complemento Específico asignado a los puestos de estructura y asimilados que a continuación se indican, y en la cuantía que igualmente se expresa, para su adición a la cuantía de cada complemento específico establecida para 2005, y con independencia de que el abono de dicho incremento se haga efectivo durante el período de vigencia del presente Acuerdo:

Tipo	Cuantía anual
I.1.	1.262,22
I.2.	1.287,97
I.3.	1.076,47
2.1.	1.261,13
2.2.	1.132,21
2.3.	943,06
3.1.	923,13
3.2.	899,01
V.1	934,26
V.2	846,29
M.1	1.401,74
S.1	766,58
G.1	828,72
D.P.	69,67
P.1 a P.26	546,85

El incremento establecido para los tipos de complemento específico VI y V.2, correspondiente al personal funcionario de la Escala Facultativa Sanitaria, Especialidad Veterinaria, sólo será de aplicación a los puestos de trabajo de la referida Escala que figuran adscritos, a través de la correspondiente relación de puestos de trabajo, a la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente.

El incremento correspondiente al tipo de complemento específico M.1 sólo será de aplicación a los puestos de trabajo pertenecientes a las Especialidades de Inspección Médica e Inspección Farmacéutica adscritos, a través de la correspondiente relación de puestos de trabajo, a la Consejería de Sanidad y Consumo.

c) Complementos Específicos-Tipo para funcionarios con jornadas especiales.

— Jornada Partida: Con el objeto de mejorar los servicios de atención al público la cuantía del complemento Específico denominado “Jornada Partida” (J.P.) experimentará el incremento que a continuación se especifica y en los supuestos que igualmente se indican:

J.P.I. Se creará un subtipo del complemento de jornada partida para los puestos de trabajo que figuran adscritos a los Centros de Atención Administrativa de Cáceres, Mérida y Badajoz. La cuantía de dicho subtipo resultará de adicionar a la cuantía actualmente establecida para el complemento de jornada partida, la cantidad de 763,68 euros anuales hasta alcanzar un total de 1.536 euros al año. Su percepción estará también asociada a la apertura de los referidos centros de lunes a viernes, mañana y tarde, y sábados por la mañana.

J.P.2. Se creará un subtipo del complemento de jornada partida para los puestos de trabajo que figuran adscritos a las Oficinas Comarcales Agrarias. La cuantía de dicho subtipo resultará de adicionar a la cuantía actualmente establecida para el complemento de jornada partida, la cantidad de 307,68 euros anuales hasta alcanzar un total de 1.080 euros al año. Su percepción estará también asociada a la apertura de los referidos centros de lunes a viernes en horario de mañana y de lunes a jueves, en horario de tarde. Asimismo, en el supuesto de que en personal laboral determinados puestos de trabajo conllevaran un régimen igual al de este apartado, se aplicará el mismo importe de este subtipo por el concepto de jornada partida.

El resto de los puestos que en las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario tienen asignado el complemento de Jornada Partida, mantendrán la cuantía que por este concepto vienen percibiendo los titulares de los mismos.

No obstante lo anterior, la Administración procederá en el marco de las relaciones de puestos de trabajo a una reordenación del referido tipo de complemento específico en relación con los puestos que en la actualidad lo tienen asignado, de tal modo que su percepción se hallará directamente vinculada a la realización de la jornada laboral en periodos de mañana y tarde, al menos durante tres días en cómputo semanal.

— Régimen de trabajo de turnicidad, nocturnidad y domingos y festivos: Cuando la jornada laboral haya de prestarse en Domingos y/o Festivos o en régimen de Turnicidad o Nocturnidad (entre las diez de la noche y las siete de la mañana), dichas circunstancias serán retribuidas por el procedimiento que corresponda de manera similar a la que se establece para el personal laboral en el Convenio Colectivo de la Junta de Extremadura. Por tanto, se aplicarán las cuantías que por turnicidad, nocturnidad y domingos y festivos se establecen en el Convenio Colectivo al personal dependiente de aquellas Consejerías en las que se presten servicios bajo dichas condiciones de trabajo.

— Régimen de trabajo asociado al mantenimiento del servicio de prensa de Presidencia de la Junta: Se establecerá un tipo de complemento específico que dé una adecuada cobertura a los puestos de Titulado Superior, Especialidad de Ciencias de la Información, y de Auxiliar de Administración General, por la realización de las funciones en condiciones de trabajo específicas derivadas de la apertura del servicio de lunes a viernes, mañana y tarde, y sábados por la mañana. La cuantía anual del mismo ascenderá a 1.440 euros.

A los efectos de adecuar sus contenidos a este Acuerdo se procederá a la modificación del Decreto 58/1999, de 18 de mayo, por

el que se fijan Complementos Específicos-Tipo para funcionarios con jornadas especiales.

#### 6.1.2. Ejecución del Plan de homogeneización de retribuciones para el personal funcionario.

El Acuerdo de homogeneización de retribuciones para los complementos específicos generales se alcanzará gradualmente en un periodo de tres anualidades —2005, 2006 y 2007—, con los consiguientes porcentajes: 33%, 67% y 100%, respectivamente.

Las fases de ejecución del Plan acordado son las siguientes:

1ª fase. En enero de 2006 se procederá al abono en nómina del 67% del incremento establecido en el apartado anterior, por cada uno de los tipos generales que son objeto del incremento contenido en el presente Acuerdo. Además, en dicha fecha se abonará el 33% correspondiente a 2005, con efectos de 1 de enero de dicho año.

Respecto de los complementos específicos-tipo para funcionarios con jornadas especiales la cuantía del incremento, en su caso, se abonará en su totalidad en enero de 2006, con efectos de 1 de enero de 2005, y con cargo a la parte del fondo adicional cifrada en el 0,3% de la masa salarial del ámbito de Administración General incluido en el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y las Organizaciones Sindicales sobre medidas retributivas para 2005, de fecha 25 de noviembre de 2004. No obstante, el abono de los referidos complementos con efectos de 1 de enero de 2005 estará condicionada a que los titulares de los puestos de trabajo vengan prestando sus servicios bajo las condiciones de trabajo especiales desde dicha fecha.

2ª fase. En enero de 2007 se procederá al abono, con efectos de 1 de enero de 2007, del 33% restante del incremento establecido en el apartado anterior por cada uno de los tipos generales que son objeto del aumento contenido en el presente Acuerdo, alcanzando el 100% del incremento global.

Las cuantías cuyo abono corresponde efectuar en 2006 y en 2007, de conformidad con lo establecido anteriormente, se verán igualmente incrementadas en los porcentajes de incremento retributivo general que disponga para cada año la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

#### 6.1.3. Plan de homogeneización de retribuciones para el personal laboral.

La homogeneización de retribuciones para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de

Extremadura se articula, con base en los mismos principios y fundamentos contenidos en este Acuerdo, en el V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura. No obstante, a continuación se reproducen los contenidos básicos de la referida homologación:

a) Incremento de los tipos de complemento específico general que figuran a continuación en la cuantía que asimismo se expresa, la cual se adiciona a la cuantía establecida por cada tipo de complemento en 2005, y con independencia de que el abono de la misma se realice durante los ejercicios de 2006 y 2007.

H.1	1.447,46
H.2	1.190,91
H.3	667,77
H.4	764,55
H.5	570,30
H.6	652,19
H.7	516,84
H.5. bis (Monitores A.F.C.)	151,29

b) Complementos específicos especiales. Son objeto de incremento aquellos que se concretan en el V Convenio Colectivo.

#### 6.1.4. Ejecución del Plan de homogeneización de retribuciones para el personal laboral.

Las fases de ejecución son las que figuran en el V Convenio Colectivo para el personal laboral, y en iguales términos a los establecidos en los apartados precedentes para el personal funcionario.

Respecto de los complementos específicos especiales que son objeto de incremento en el referido Convenio se abonarán en su totalidad durante el año 2006, con efectos de 1 de enero de 2005, financiándose parcialmente con cargo a la parte del fondo adicional cifrada en el 0,3% de la masa salarial del ámbito de la Administración General, incluido en el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma y las Organizaciones Sindicales sobre medidas retributivas para 2005, de fecha 25 de noviembre de 2004. No obstante, el abono de los referidos complementos con efectos de 1 de enero de 2005, estará condicionada a que los titulares de los puestos de trabajo vengan prestando sus servicios bajo las condiciones de trabajo especiales desde dicha fecha.

#### 6.2. Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

En los mismos o similares términos que se han contemplado medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para el personal

laboral mediante su incorporación al V Convenio Colectivo, se procederá a la extensión de las mismas al personal funcionario del ámbito de la Administración General, mediante los procedimientos que correspondan, y se tenderá asimismo a la asimilación de los dos tipos de personal en materia de permisos y licencias. Dichas medidas se justifican, dentro de una sociedad avanzada que propugna como valor fundamental la igualdad, en la necesidad de equilibrar adecuadamente el derecho al trabajo y a la promoción profesional con el desarrollo de una vida familiar plena:

a) Vacaciones. Derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural de duración o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio. Las vacaciones podrán fraccionarse en periodos de duración mínima de cinco días hábiles consecutivos, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En el supuesto de haber completado quince, veinte, veinticinco o treinta años de servicio activo en la Administración, el funcionario tendrá derecho a veintitrés, veinticuatro, veinticinco o veintiséis días hábiles de vacaciones anuales, respectivamente.

b) Permiso por hijos prematuros. En los supuestos de nacimiento de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias mientras el hijo permanezca hospitalizado.

c) Permiso de lactancia. Una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 12 meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o bien ser sustituida por una reducción de la jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de 12 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones. En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de 12 meses.

d) Permiso para acompañamiento a asistencias sanitarias. El funcionario podrá ausentarse de su puesto de trabajo el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 14 años o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral del funcionario. En tal

caso se precisará de acreditación adicional que justifique la urgencia y necesidad.

e) Protección de la madre durante el embarazo. Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgo para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.

f) Reducción de jornada. Los funcionarios que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 6 años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de la retribución, en un tercio o en la mitad, percibiendo el 75% o el 60% de sus retribuciones íntegras, respectivamente.

g) Garantías en el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial. Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los funcionarios beneficiarios no podrán verse obligados a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

h) Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad. Los funcionarios que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda.

## 7. FUNCIONARIZACIÓN.

La Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo articularán mecanismos que propicien, dentro de los cauces y procedimientos establecidos en la legislación de función pública, la funcionarización del personal laboral que corresponda en la medida en que la organización y la mejora de los servicios públicos lo demande. Concretamente, y previa apertura de los cauces legales que procedan, se propiciarán procesos de promoción horizontal y, en su caso, promoción cruzada, en términos similares a los ya establecidos por la Administración General del Estado.



Entre tanto, el personal laboral fijo que sea titular de puestos de trabajo identificados en la correspondiente relación de puestos de trabajo como de naturaleza administrativa podrá optar por el procedimiento de concurso a la totalidad de los puestos vacantes y resultas de su categoría profesional o especialidad, y con independencia de que los mismos figuren como “a funcionarizar”.

## 8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La prevención de los riesgos laborales constituye una actividad básica dentro de las Empresas y de las Administraciones Públicas, cuyo objeto es hacer efectivo el derecho que los trabajadores tienen a la protección de la salud y a la seguridad en el trabajo. Por ello, las partes se comprometen a avanzar en esta materia sobre la base de tres pilares fundamentales:

1. Modificación del Acuerdo suscrito en 1999 para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura, con el objetivo de adecuarlo a la nueva situación generada con motivo de los trasposos de competencias en materia de enseñanza no universitaria y en materia de sanidad, en los años 2000 y 2002, respectivamente. A tal fin, se establecerá una organización preventiva acorde con la nueva realidad competencial de la Junta de Extremadura y que se asiente sobre la existencia de un Servicio de prevención propio para cada uno de los tres ámbitos de personal existentes.

2. Aprobación por la Junta de Extremadura de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contenga la política preventiva y contemple la organización preventiva, las responsabilidades y funciones, así como las prácticas y procedimientos para la gestión de la prevención de riesgos laborales.

3. Aplicación de un Proyecto de Vigilancia de la Salud que abunde en la generalización, con carácter periódico, de los exámenes de salud para el conjunto de los empleados públicos.

## 9. PRESTACIONES SOCIALES NO SALARIALES.

Dada la situación existente en materia de prestaciones sociales no salariales en los tres ámbitos de personal de que dispone la Junta de Extremadura: administración general, administración educativa y Servicio Extremeño de Salud, las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a realizar los esfuerzos precisos para alcanzar un pacto sobre prestaciones sociales no salariales que abarque a la totalidad de los empleados públicos, que se sustente sobre la base de la homogeneidad, que establezca la tipología de prestaciones sociales no salariales prioritarias y comunes a todos los colectivos y que evite la duplicidad en la percepción de prestaciones a las que ya se tenga derecho por pertenencia a cualquier régimen de previsión social o con la percepción de ayuda o subvención por los mismos conceptos en cualquier sector de la Administración.

En el referido pacto se tendrá en consideración lo establecido en el Capítulo II, punto I, del Acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos para modernizar la Administración y mejorar las condiciones de trabajo, de 4 de marzo de 1992, en lo relativo a alcanzar el porcentaje de la masa salarial a destinar a prestaciones sociales no salariales.

En todo caso, la acción social responderá a criterios homogéneos y de equidad entre todos los empleados públicos, cualquiera que sea el ámbito al que pertenezcan.

## 10. FORMACIÓN.

Conscientes las partes firmantes de que los empleados públicos son el principal agente que impulsa el buen funcionamiento de la Administración y de que su formación y reciclaje profesional constituyen un instrumento de primer orden para asegurar el logro de los objetivos de modernización y de calidad, a la vez que un elemento principal de la carrera administrativa y el desarrollo profesional, acuerdan realizar los esfuerzos precisos en materia de formación de los empleados públicos sobre las siguientes bases:

— Desarrollo de políticas formativas que aspiren a mejorar las competencias y la formación integral de los empleados públicos con el fin de obtener una mayor calidad en la prestación de los servicios y, a su vez, contribuir a la motivación y promoción de aquéllos.

— Conexión de los programas formativos con las estrategias institucionales, incidiendo en la formación en nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, la teleformación y en las actividades que sintonicen con las políticas asumidas con carácter prioritario por la Administración Autonómica.

— Prestar soporte a procesos de cambio organizativo o de asunción de nuevos servicios.

— Actuar puntualmente sobre determinados colectivos vinculados a áreas estratégicas o de especial relevancia en la plasmación de proyectos institucionales o en la mejora de procesos internos de trabajo.

— Planificar módulos transversales de formación sobre salud laboral.

— Consolidar la concesión de subvenciones para áreas de conocimientos insuficientemente dotadas por los Planes de Formación.

— Descentralización geográfica de las acciones formativas de carácter presencial.

— Garantizar que las actividades programadas se dirijan a los destinatarios más adecuados, facilitando, mediante la impartición de distintos niveles, la configuración de los oportunos itinerarios formativos.

— Afianzamiento de pruebas finales de aptitud con el fin de acreditar el grado real de aprovechamiento y propiciar una óptima implicación de los agentes de la formación.

— Mejorar los métodos de evaluación de los Planes como instrumento de medición del papel de la formación en el funcionamiento de los servicios.

#### 11. ABSENTISMO LABORAL.

Las partes convienen en la necesidad de aplicar medidas que propicien la eficiencia y la productividad de los empleados públicos en consonancia con los objetivos del Plan de Modernización, Simplificación y Calidad y que, a su vez, coadyuven en la reducción del absentismo. Con dicho fin se establecerán medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y su seguimiento, se indagará en las causas que dan lugar al mismo y se articularán, como complemento de las actuaciones que hasta ahora se han venido realizando, las medidas más efectivas que garanticen su reducción.

#### 12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, compuesta por dos representantes de cada una de las partes firmantes, con el fin de que ejerza las funciones de interpretación y seguimiento de los contenidos del mismo.

#### 13. PAZ SOCIAL.

Las Organizaciones Sindicales firmantes se comprometen a no adoptar medidas durante la vigencia de este Acuerdo que impidan u obstaculicen la aplicación del mismo y a someterse a la Comisión de Seguimiento para resolver las discrepancias que sobre los contenidos de aquél pudieran producirse.

### CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE

*RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2005, del Consejero de Agricultura y Medio Ambiente, por la que se dispone la ejecución de la sentencia nº 92, de 28 de enero de 2005, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictada en el recurso nº 845/2003.*

En el recurso contencioso-administrativo número 845 de 2003 interpuesto por la representación procesal del Ayuntamiento de Cáceres, siendo demandada la Junta de Extremadura, recurso que versa sobre la Resolución tácita de la Consejería de Agricultura y

Medio Ambiente que acordaba la entrega de la red de caminos de la Zona regable de Salor; ha recaído sentencia firme, dictada el 28 de enero de 2005 por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de las resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

#### RESUELVO:

Proceder a la ejecución del Fallo de la Sentencia nº 92 de 28 de enero de 2005, de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, dictada en el recurso número 845 de 2003, llevando a puro y debido efecto el fallo, que es del siguiente tenor:

“Que en atención a lo expuesto, debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. Enrique de Francisco Simón, en nombre y representación del Ayuntamiento de Cáceres contra la Resolución de fecha 16.05.2002 a que se refieren los presentes autos y en su virtud la debemos de anular y anulamos en relación a determinados caminos, de manera que ha de efectuar la entrega, también, en perfecto uso y conservación de aquéllos que no se encuentran en la misma y se concretan en el informe técnico de 11.07.2002 obrante a los autos y todo ello sin expresa condena en cuanto a costas.”

Mérida, 8 de julio de 2005.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,  
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

*ORDEN de 7 de julio de 2005 sobre la resolución de solicitudes de proyectos acogidos al Decreto 43/2001, de 20 de marzo, modificado por el Decreto 144/2004, de 14 de septiembre, por el que se establecen medidas complementarias, correspondientes a 20 expedientes.*

El Decreto 43/2001, de 20 de marzo, modificado con medidas complementarias por el Decreto 144/2004, de 14 de septiembre