



RESOLUCIÓN de 10 de agosto de 2022, de la Vicepresidenta Primera y Consejera, por la que se ordena la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del II Acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación de la Junta de Extremadura para la profundización en la recuperación de derechos, en materia de flexibilización y jornada, carrera y desarrollo profesional y dignificación de las empleadas públicas y empleados públicos en sus distintos ámbitos.
(2022062519)

El 20 de julio de 2022 se aprobó por el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura el II Acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación de la Junta de Extremadura para la profundización en la recuperación de derechos, en materia de flexibilización y jornada, carrera y desarrollo profesional y dignificación de las empleadas públicas y empleados públicos en sus distintos ámbitos.

En consecuencia, y al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como para su general difusión y conocimiento

RESUELVO:

Ordenar la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del II Acuerdo Junta de Extremadura-Sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación de la Junta de Extremadura para la profundización en la recuperación de derechos, en materia de flexibilización y jornada, carrera y desarrollo profesional y dignificación de las empleadas públicas y empleados públicos en sus distintos ámbitos.

Mérida, 10 de agosto de 2022.

La Vicepresidenta Primera y Consejera
de Hacienda y Administración Pública,
PILAR BLANCO-MORALES LIMONES



II ACUERDO JUNTA DE EXTREMADURA-SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN
EN LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA JUNTA DE EXTREMADURA
PARA LA PROFUNDIZACIÓN EN LA RECUPERACIÓN DE DERECHOS, EN
MATERIA DE FLEXIBILIZACIÓN Y JORNADA, CARRERA Y DESARROLLO
PROFESIONAL Y DIGNIFICACIÓN DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS Y
EMPLEADOS PÚBLICOS EN SUS DISTINTOS ÁMBITOS

REUNIDOS

De una parte, D^{ÑA}. PILAR BLANCO-MORALES LIMONES, Vicepresidenta Primera de la Junta de Extremadura y Consejera de Hacienda y Administración Pública.

Y de otra, D. BENITO ROMÁN ROSA, en representación de CSIF; D. MANUEL FERNÁNDEZ COLOMO, en representación de UGT-SP y D^A ESTHER ÁVILA DONCEL en representación de CCOO.

MANIFIESTAN

I. Que tras las diversas sesiones celebradas por la Comisión de seguimiento, interpretación y evaluación del Acuerdo rubricado el 20 de junio de 2018 entre la Junta de Extremadura y los sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación de la Junta de Extremadura para la recuperación de derechos, para la extensión de medidas de flexibilización y para la profundización en las políticas de igualdad del conjunto de empleadas públicas y empleados públicos de la administración autonómica extremeña, y de los resultados concluidos en la misma, ambas partes coinciden en la necesidad de profundizar en el proceso.

El acuerdo inicial tuvo como finalidad la recuperación de determinadas condiciones de trabajo que fueron limitadas con ocasión de la crisis económica que se desencadenó a finales de la primera década de este siglo, así como el impulso de las políticas de igualdad.

Ulteriormente, la pandemia originada por la COVID 19 determinó para el sector público: la prioridad en el afrontamiento de la crisis y la superación de sus consecuencias en todas sus múltiples facetas.

Ese protagonismo y liderazgo de lo público en el sostenimiento de la vida social, no solo ha puesto de manifiesto un adecuado funcionamiento del entramado institucional, sino que ha subrayado el valor social del trabajo de las empleadas y empleados públicos.

En este contexto, resulta oportuno y necesario continuar impulsando la calidad del funcionamiento del servicio público en orden a favorecer el bienestar social, el libre ejercicio de los derechos de los ciudadanos y el cumplimiento de sus deberes.



En esa órbita se inserta la mejora de las condiciones laborales de los empleados y empleadas públicas, como agentes que aseguran cotidianamente el trabajo permanente y regular de las Administraciones Públicas y contribuyen eficientemente al funcionamiento de la sociedad y a su desarrollo.

II. Ante la evaluación del Acuerdo, después de cuatro años desde su suscripción, hemos de poner de manifiesto la superación de los objetivos fijados en cuanto a la extensión de medidas de flexibilización en materia de jornadas, horarios y racionalización de los mismos (cláusula primera).

Así:

- se implantaron y consolidaron las 19 horas lectivas en el Cuerpo de profesores y profesoras de enseñanza secundaria, de profesores técnicos de formación profesional y de los restantes cuerpos de las enseñanzas de régimen especial;
- se estableció la flexibilización al cincuenta por ciento de las horas complementarias realizadas por las tardes de los maestros y maestras de Educación Infantil y Primaria;
- se mantuvieron e incorporaron fórmulas adicionales de ponderación tanto para el personal estatutario, como para el personal laboral del ámbito de Administración General (a título ilustrativo el acuerdo adoptado el 20 de diciembre de 2020 en la comisión paritaria del V Convenio Colectivo en cuanto a la interpretación del artículo 19 en relación con las noches trabajadas);
- en materia de racionalización, teletrabajo o conciliación se han alcanzado cotas inimaginables.

Después de la aprobación del Decreto 1/2018, de 10 de enero por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, a través de la fórmula del teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se han desarrollado tres convocatorias de esta modalidad en el ámbito de Administración General y está en curso la cuarta, efectuada en enero de 2022, cuadruplicándose el número de empleados y empleadas públicas que desempeñan sus servicios acogidos a esta fórmula y recogiéndose en la última de ellas la obligatoriedad de dotación de medios, de conformidad con las adaptaciones integradas en nuestra normativa autonómica.

En el ámbito estatutario también se ha implantado esta modalidad aprobándose por Resolución de 25 de marzo de 2021, del Director Gerente, el procedimiento sobre el régimen del teletrabajo para el personal estatutario del Servicio Extremeño de Salud y efectuándose la primera convocatoria en febrero de 2022.



Posicionándose, en este concreto aspecto, nuestra Administración Autonómica en la vanguardia de las Administraciones Públicas.

Todas estas medidas son adicionales a las ya consolidadas de retorno a la jornada semanal previa a la establecida por la Disposición Adicional Septuagésima Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, y la amplia y extendida recuperación de derechos en materia de permisos, licencias y conciliación introducidas vía reformas normativas, o acuerdos y pactos, con los legítimos representantes de los empleados y empleadas públicas de los distintos sectores.

- III. En cuanto al segundo apartado del Acuerdo de 2018 se materializó con la aprobación del Decreto Ley 2/2018, de 11 de diciembre, de medidas urgentes para el restablecimiento de los derechos del personal al servicio de la Administración de la Junta de Extremadura en las situaciones de incapacidad temporal (...). Entrando en vigor en los plazos establecidos ("La recuperación íntegra de este derecho habrá de estar concluida durante el año 2018 y a la mayor brevedad posible"), e incluso yendo más allá al extender esta medida a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social a las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, pues suponía una exclusión inaceptable y una clara discriminación con sesgo de género.
- IV. Respecto a la cláusula tercera del Acuerdo, en el seno de la comisión de seguimiento se ha propuesto la constitución de la Comisión Técnica de Igualdad para la elaboración y aplicación del I Plan de Igualdad en la Administración de la Junta de Extremadura y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, estableciéndose una propuesta común para que la aprobación se efectúe simultáneamente en los distintos ámbitos aunque luego diverja, en cuanto a la concreta adaptación a cada sector, y en cuanto a las estrategias y medidas a adoptar; ello, ante la previsible dispar situación de partida, no tanto de los sectores en su conjunto, como de determinados colectivos, tipos de centro, perfiles profesionales o accesos y promociones profesionales en las escalas de puestos de mando o dirección.
- V. Por último, las medidas complementarias incluidas en el apartado cuarto del Acuerdo de 2018 han sido implantadas en su totalidad:
- Se equipararon los complementos específicos de los puestos no singularizados de personal funcionario respecto a los dos Cuerpos en que la equiparación se paralizó en lustros anteriores.
 - Se abordó la mejora de las condiciones en los supuestos asociados a la maternidad, paternidad y demás situaciones relacionadas para todos los ámbitos.



- Se han simplificado los procesos de promoción interna eliminando uno de los ejercicios en las convocatorias de personal funcionario de 2021, para fomentar la progresión y ascenso profesional de los empleados y empleadas públicas y, así, propiciar su arraigo, motivación, fidelización, formación y actualización, lo cual redundará en la calidad de la prestación de los servicios públicos.
- Se han aprobado y negociado con posterioridad a la firma del Acuerdo de 2018 las Ofertas de Estabilización en los distintos ámbitos durante 2019 y las más recientes derivadas de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público en el mes de mayo de este año. Con un conjunto total de plazas que ascenderán a 10.000 en todos los sectores.
- Los trabajos del Plan de Ordenación del colectivo de INFOEX, iniciados tras la aprobación de las bases por el Consejo de Gobierno de 24 de abril de 2018, merecen una especial consideración.
 - Con el desarrollo de las mismas se ha propiciado la promoción profesional de un conjunto de casi cuatrocientos trabajadores que han ascendido desde grupo V al IV y han obtenido la nueva categoría de bombero forestal conductor.
 - Se han realizado dos convocatorias para la provisión de puestos de trabajo vacantes de personal laboral adscritos a ese colectivo para así ir consiguiendo la paulatina reordenación.
 - Se han consolidado en la relación de puestos de trabajo los antiguos “refuerzos” que prestaban servicios durante la época de peligro alto, otorgándoles el carácter permanente en la estructura del Plan.
 - Y está en ciernes la convocatoria del primer concurso para la provisión de puestos de trabajo vacantes de Jefe/a de Retén adscritos al Plan INFOEX, por el procedimiento de concurso específico de méritos, al haber sido ya adoptado Acuerdo en comisión paritaria y estar culminando los trabajos de ordenación previos a la convocatoria.
- Se han elaborado y actualización los protocolos sobre situaciones conflictivas en los ámbitos donde no estaban implantados y la perspectiva psicosocial se ha integrado plenamente en la planificación del trabajo preventivo.
- Respecto al desbloqueo de la carrera profesional la mera enumeración de ciertos hitos permite constatar los avances inéditos en esta materia (sin referir los alcanzados durante el año 2018, con carácter previo al Acuerdo de 20 de junio, que permitieron la incorporación del personal temporal al sistema de carrera).



El 7 de marzo de 2019 se firmó el Acuerdo relativo al abono de los complementos de carrera y desarrollo profesional del personal del Servicio Extremeño de Salud, que autorizó el reinicio del abono y la incorporación de nuevos perceptores tras la suspensión del incremento porcentual que operó en 2011 y la suspensión del abono de los nuevos niveles desde el 1 de enero de 2012.

El 8 de mayo de 2019 se suscribe un nuevo Acuerdo con las centrales sindicales más representativas de la Mesa Sectorial de Administración General de la Junta de Extremadura, que tiene por objeto el desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal, poniéndose los pilares básicos para el futuro desarrollo reglamentario de la Ley de Función Pública de Extremadura en materia de carrera profesional y evaluación del desempeño del personal empleado público de este ámbito. Este acuerdo, sin desdeñar el incremento de percepciones por ese concepto, permitió a los empleados y empleadas públicas posicionarse en su nivel tras años sin reconocimientos adicionales al I.

En cumplimiento de dicho acuerdo, mediante el Decreto 127/2021, de 17 de noviembre, se regula la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura, también aprobado previa negociación y acuerdo con los sindicatos en los correspondientes órganos de negociación.

Por último, en enero de este mismo año se ha aprobado y publicado el primer Plan de Valoración a efectos del reconocimiento de los distintos niveles de carrera profesional horizontal para el ámbito de Administración General, con más de cinco mil nuevas solicitudes que vuelven a incorporar a nuevos empleados y empleadas públicas - hasta ahora no perceptores - al sistema tras la superación de los umbrales mínimos fijados para el acceso y progresión en la escala de niveles.

- La novedad más inmediata respecto al desarrollo de alguna de las medidas complementarias, en una extensión mayor a lo establecido en el apartado cuarto del Acuerdo de 20 de junio de 2018, es lo negociado y acordado en mesa sectorial de educación del 9 de junio de 2022 sobre la nueva regulación del régimen de permisos del personal docente que imparte las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, en el ámbitos de gestión de la Consejería competente en materia de educación de la Junta de Extremadura, aún en trámite de aprobación.

A pesar de la consolidación obtenida en la mejora de las condiciones de los empleados y empleadas públicas con la amplísima aplicación del Acuerdo, tras la suspensión de la progresión del abono de la carrera y desarrollo profesional durante 2020 y la no adaptación en su integridad de la jornada lectiva de los docentes ha llegado el momento de culminar el pro-



ceso de extensión de todos los efectos de estas y otras medidas de una manera planificada, paulatina, sostenible y plausible, tal y como habilita el artículo 33.1 de la Ley 3/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2022.

Bajo la premisa del respeto y cumplimiento de esos principios y objetivos -que han de presidir el ejercicio de la actividad de la Administración Pública- y residenciando estas mejoras en la negociación que tantos y buenos frutos están dando, ambas partes,

ACUERDAN

Primero. Medidas de flexibilización en materia de jornadas, horarios y racionalización para el personal docente.

1. Las horas lectivas del cuerpo de profesores y profesoras de enseñanza secundaria, de profesores técnicos de formación profesional y de los restantes cuerpos de las enseñanzas de régimen especial desde el curso 2022/2023, se ajustarán a dieciocho horas.
2. Se recupera la aplicación de la Medida II, contenida en el Acuerdo suscrito, el 11 de enero de 2007, entre la Consejería de Educación y las organizaciones sindicales para el desarrollo de las condiciones laborales del profesorado en el marco de la mejora del sistema educativo extremeño (DOE, núm 25, de 1 de marzo), relativa a la reducción de la jornada en dos horas lectivas para los docentes mayores de 55 años que así lo soliciten.

Las condiciones concretas de la autorización serán las establecidas en el Acuerdo inicial, ratificadas por la mesa sectorial de educación del 9 de junio de 2022.

Segundo. Carrera y Desarrollo Profesional en el ámbito del Servicio Extremeño de Salud.

La reactivación del abono de los complementos de carrera profesional y de desarrollo profesional para los profesionales de este ámbito, se producirá del siguiente modo:

- El abono del 70% de aquellos niveles, tanto de Carrera como de Desarrollo Profesional, a aquellos profesionales que los tuvieran reconocidos a fecha de 31 de diciembre de 2021, se hará efectivo a partir del 1 de octubre de 2022 en el importe mensual correspondiente.
- Los niveles reconocidos tanto de Carrera como de Desarrollo Profesional en el año 2022 se abonarán en el mismo porcentaje que en el punto anterior a partir de enero de 2023.
- El abono del 100% de todos los niveles, tanto de Carrera como de Desarrollo Profesional, a aquellos profesionales que los tuvieran reconocidos, se hará efectivo a partir del 1 de octubre de 2023 en el importe mensual correspondiente.



Por tanto, a partir de este último hito se llegará a tener regularizado y abonado el 100 % de los niveles reconocidos y se alcanzará la equiparación en este ámbito -donde existen profesionales que no perciben ninguna cantidad por este complemento y otros que perciben el importe correspondiente a la totalidad de los niveles-.

Tercero. Carrera Profesional en el ámbito de Administración General.

El abono del complemento de carrera profesional en este ámbito se reactiva en los siguientes términos:

- Las empleadas públicas y los empleados públicos que tengan reconocido el nivel 2 o superior a fecha 30 de septiembre de 2022, percibirán el importe mensual de carrera correspondiente al nivel 2 con efectos de 1 de octubre de 2022. Los reconocimientos de fecha posterior tendrán los efectos previstos en el Decreto 127/2021, de 17 de noviembre, por el que se regula la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.
- De igual forma, quienes tengan reconocido el nivel 3 o superior a fecha 30 de septiembre de 2023, les será abonado con efectos 1 de octubre de 2023 el importe correspondiente al nivel 3.
- Finalmente, quienes tengan reconocido a fecha 30 de septiembre de 2024 el nivel 4, les será abonado con efectos 1 de octubre de 2024 el importe correspondiente.

Cuarto. Medidas complementarias de las anteriores para determinados colectivos del ámbito Administración General.

1. Por acuerdo de la mesa sectorial del ámbito Administración General de 8 de mayo de 2019, publicado por Resolución de 10 de mayo de 2019 en el DOE número 96, de 21 de mayo, se procedió a la equiparación de los complementos específicos de los puestos no singularizados de los Cuerpos en los que la armonización no se había producido en anteriores lustros, dando así cumplimiento a lo establecido en el apartado Cuarto, 1, punto primero del Acuerdo de 20 de junio de 2018.

En este apartado se establecía también la revisión, y - en su caso - equiparación, de los complementos específicos especiales en aras a la racionalización de los mismos.

2. En la comisión de seguimiento, interpretación y evaluación se ha determinado que existen determinados complementos específicos especiales del colectivo de personal laboral que deben ser objeto de ese análisis y adecuación en el marco de una mesa técnica dependiente de la comisión negociadora del personal laboral. En concreto, de los correspondientes a la Turnicidad (L1), Nocturnidad (L2) y Domingos y Festivos (L4).



Esta revisión también procederá respecto al personal funcionario transferido de los centros sociosanitarios de Mérida y Plasencia por los Decretos 132/2008 y 133/2008 dado que perciben esos mismos complementos - según se refleja en los Acuerdos de integración en los que se fijan las condiciones de trabajo de este conjunto de empleados públicos -.

La actualización y abono de estos complementos se producirá de una forma paulatina y sucesiva en 2022, 2023 y 2024 para garantizar una adecuada integración y consolidación en el estado de gastos del presupuesto.

3. Sin perjuicio de lo expuesto en el apartado anterior, lo que es incuestionable es la necesidad de modificar el V Convenio Colectivo para crear un complemento de festivos especiales que comprenda exclusivamente los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, y así lograr la equiparación con el personal estatutario (ante la divergente retribución en estos concretos festivos entre ambos colectivos). Esta modificación deberá abordarse para que pueda ser abonado este nuevo complemento respecto a los festivos referidos en este año 2022.

Durante el año 2022 también deberán concluir los trabajos de actualización del complemento específico especial L4 (Domingos y Festivos) ya existente en la norma convencional y proceder a su abono en el último trimestre con efectos de 1 de octubre de 2022.

Quinto. Inaplicación de cláusulas de acuerdos anteriores.

Deben entenderse superadas y sin efecto las cláusulas de los Acuerdos anteriores en cuanto a la calendarización de los abonos de los distintos niveles o porcentajes en lo que no esté armonizado con lo previsto en las cláusulas anteriores.

Sexto. Comisión de seguimiento, interpretación y evaluación.

Las partes acuerdan la constitución de una comisión paritaria de seguimiento, interpretación y evaluación del Acuerdo y de la implantación de las medidas previstas.

Y para que conste y en prueba de conformidad firman el presente acuerdo.

Mérida, 17 de junio de 2022.

Por la Junta de Extremadura:

La Vicepresidenta Primera y Consejera de Hacienda y Administración Pública

PILAR BLANCO-MORALES LIMONES

Por las organizaciones sindicales:

CSIF

UGT-SP

CC.OO

BENITO ROMÁN ROSA

MANUEL FERNÁNDEZ COLOMO

ESTHER ÁVILA DONCEL