

AYUNTAMIENTO DE GELVES (SEVILLA)

Anuncio (PP. 2097/92) 10.059
Anuncio (PP. 2098/92) 10.059

UNICAJA

Convocatoria de asamblea general ordinaria.
(PP. 2185/92) 10.059

CAJA DE AHORROS DE JEREZ

Convocatoria de asamblea general ordinaria.
(PP. 2186/92) 10.059

1. Disposiciones generales

CONSEJERIA DE GOBERNACION

ACUERDO del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos para modernizar la Administración Pública de la Junta de Andalucía y mejorar las condiciones de trabajo.

La Administración de la Junta de Andalucía reconoce como objetivo básico y prioritario de su actuación satisfacer las demandas de los ciudadanos de una manera ágil, eficaz y eficiente. Para ello se considera necesario un proceso modernizador y de adaptación de la Administración al interés del ciudadano en función de las necesidades que en cada momento demande la sociedad lo que requiere reestructuraciones administrativas y orgánicas, introducción de nuevas técnicas o sistemas de gestión, descentralización y desconcentración de funciones, obtención de resultados en la prestación de los servicios y dignificación de la figura del empleado público mediante una mejora de su carrera profesional, formación permanente y actualizada y unas condiciones de trabajo así como retributivas adecuadas.

Por otra parte, el artº 32 de la Ley 7/90, de 19 de Julio, sobre negociación colectiva y participación en las condiciones de trabajo de los empleados públicos, establece que será objeto de negociación de la Administración y las Organizaciones Sindicales, entre otras, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus organizaciones Sindicales con la Administración.

En cumplimiento de lo anterior, con fecha 26 de Junio de 1.992, se suscribe entre la Administración y las Organizaciones Sindicales pertenecientes a la Mesa Sectorial de la Administración General (CC.OO., U.G.T. y C.S.I.-C.S.I.F.), el Acuerdo sobre modernización de la Administración Pública de la Junta de Andalucía y mejora de las condiciones de trabajo con el objetivo básico y prioritario de satisfacer las demandas de los ciudadanos de una manera ágil, eficaz y eficiente.

Suscrito el Acuerdo antes mencionada, procede elevarlo al Consejo de Gobierno, para su aprobación, de conformidad con lo establecido en el artículo 4.2.b) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

En su virtud, a propuesta de la Consejería de Gobernación previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 3 de noviembre de 1.992.

ACUERDO

Aprobar el Acuerdo de 26 de junio de 1.992, suscrito entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales pertenecientes a la Mesa Sectorial de Administración General, sobre modernización y mejora de las condiciones de trabajo de aquélla con el texto que figura en el Anexo.

Las disposiciones que resulten necesarias para la ejecución de este Acuerdo, serán dictadas por los Organos competentes en razón de la materia y surtirán efectos desde su entrada en vigor.

Sevilla, 3 de noviembre de 1992

MANUEL CHAVES GONZALEZ
Presidente de la Junta de Andalucía

ANGEL MARTIN-LAGOS CONTRERAS
Consejero de Gobernación

ACUERDO SOBRE MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCIA Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En Sevilla, a 26 de Junio de 1.992 los representantes de la Administración de la Junta de Andalucía y los de las Organizaciones Sindicales, U.G.T., CC.OO. y C.S.I - C.S.I.F. como integrantes de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, culminan el proceso de negociación realizado en el marco de la Ley 7/90 de 19 de Julio sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, para modernizar la Administración de la Junta de Andalucía y mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios adscritos a la misma dentro del ámbito de esta mesa, suscribiendo el presente Acuerdo:

Introducción:

1.- Las partes firmantes reconocen como objetivo básico y prioritario de la Administración, satisfacer las demandas de los ciudadanos, de una manera ágil, eficaz y eficiente.

2.- Administración y Sindicatos vienen desarrollando un proceso de reflexión sobre la situación y problemática de la Administración de la Junta de Andalucía, con acuerdos en que se priorizan los mecanismos de normalización.

El ritmo alcanzado en la racionalización e integración del personal permite, sin abandonar dicho esfuerzo, acometer el desarrollo de nuevos y más ambiciosos objetivos dentro del clima de diálogo con las Organizaciones Sindicales y con la perspectiva de mejorar las condiciones de trabajo y las estructuras administrativas para adaptarlas a las nuevas demandas de la sociedad.

3.- La Administración manifiesta, que en este proceso modernizador y de adaptación de la Administración al interés del ciudadano como prestadora de servicios es importante y necesario el apoyo de los Sindicatos como representantes de los empleados públicos.

4.- Administración y Sindicatos consideran que este proceso de adaptación y modernización es gradual y permanente en función de las necesidades que en cada momento demande la sociedad y requiere por tanto, como principios básicos de su propia configuración: reestructuraciones administrativas y orgánicas, introducción de nuevas técnicas o sistemas de gestión, descentralización y desconcentración de funciones, obtención de resultados en la prestación de los servicios y dignificación de la figura del empleado público mediante una mejora de su carrera profesional, formación permanente y actualizada y unas condiciones de trabajo y retributivas adecuadas.

5.- Como Administración prestadora de servicios al ciudadano, las partes consideran fundamental conseguir una mayor fluidez en sus relaciones con los administrados y una mejora en la

calidad de los servicios y manifiestan que para ello es necesario adoptar medidas que tiendan a:

- La información personalizada al ciudadano.
- La creación de centros de información integrada y atención al ciudadano.
- La adaptación de horarios de las oficinas públicas de relación directa con los ciudadanos a las necesidades de éstos.
- La extensión de aplicaciones informáticas de carácter divulgativo.
- La facilidad de acceso al servicio público, evitando desplazamientos innecesarios de los ciudadanos a las oficinas.
- La motivación y formación del personal que se relaciona directamente con el ciudadano.
- La agilización y simplificación de los procesos administrativos.
- La evaluación de la gestión de los Departamentos y Organismos mediante indicadores de resultados en la prestación de los servicios.

TITULO I.- AMBITO DE APLICACION

1.- El presente Acuerdo será de aplicación al personal incluido en el ámbito de competencia de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General.

2.- El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación y tendrá un periodo de vigencia que comprende los años 1.992, 1.993 y 1.994.

3.- El presente Acuerdo, conforme al carácter integral de la negociación realizada, refunde cuantos acuerdos le preceden y se constituye en texto actualizado de aquellos aspectos de los mismos que en el se recogen.

TITULO II.- ACUERDOS DE MEJORA EN LA EFICACIA DE LA ADMINISTRACION.

Capítulo I.- Organización del trabajo.

1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal Directivo. Los sindicatos participan conforme a los cauces legalmente previstos en la determinación de las condiciones de trabajo de los Empleados Públicos.

2.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo en la Junta de Andalucía:

- * La adecuación de las plantillas.
- * La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- * La definición y valoración de los puestos de trabajo.
- * La profesionalización y promoción del personal.
- * La evaluación del desempeño.
- * El fomento e incentivación de la responsabilidad inherente a los puestos de jefatura.
- * La eficacia y buen funcionamiento de los servicios públicos mediante su adaptación constante a las demandas de los ciudadanos.

3.- La Administración, negociará con los Sindicatos los aspectos retributivos de la R.P.T. y los requisitos profesionales para su desempeño. La negociación se hará respetando la masa salarial, incrementada con los fondos adicionales que para cada ejercicio económico se acuerdan en el Capítulo VIII de este Acuerdo.

4.- En los ámbitos de negociación descentralizada se negociarán la aplicación de aquellas materias que así se determinen en el presente Acuerdo.

5.- En el marco de lo señalado en el presente capítulo, la Administración establecerá el número, denominación características de los puestos de trabajo y requisitos para su desempeño, tipificando los puestos de trabajo de características análogas de toda la Junta de Andalucía.

La Comisión de clasificación y calificación de la Mesa Sectorial estudiará la revisión de los epígrafes de la R.P.T., el diseño de metodologías y técnicas de valoración, y la agrupación de puestos en áreas funcionales y la elaboración de un Manual de

Funciones, elevando dichos estudios a la Mesa Sectorial, para su negociación.

6.- Se excluyen de los aspectos organizativos y de reparto económico de este Acuerdo las personas que desempeñen puestos de trabajo de libre designación con nivel igual o superior a 26; respecto a los de nivel inferior sólo se excluye la provisión de los mismos, dado su carácter discrecional.

CAPITULO II.- REORGANIZACION Y REESTRUCTURACIONES.

1.- Las partes coinciden en que el proceso de reforma de la Administración exige introducir nuevas fórmulas organizativas y de gestión, que pueden suponer reestructuraciones que afecten parcialmente a las condiciones de empleo del personal.

2.- Reconociendo la capacidad autoorganizativa de la Administración, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación en las condiciones de empleo del personal tendrán el siguiente tratamiento:

a) La Administración informará previamente a las Organizaciones Sindicales de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico de un organismo o reasignación de efectivos de personal.

b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio de marco jurídico del organismo afectado o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la Administración consultará a los Sindicatos sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

c) Una vez realizado el cambio de marco jurídico o finalizados los trabajos técnicos para la reasignación de efectivos, la Administración negociará con los Sindicatos el destino y régimen del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se acuerden, en su caso, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

d) Administración y Sindicatos negociarán los aspectos del Estatuto de Organización, personal y funcionamiento del Organismo, que afecten a condiciones de trabajo del personal afectado.

e) La modificación de adscripción a Funcionarios o Laborales de los puestos de trabajo implicará las medidas necesarias para que la persona que lo desempeña con carácter fijo y permanente mantengan su estabilidad y se les facilite el acceso a la nueva condición de la plaza.

f) Se constituye una Comisión para el estudio de los laborales fijos afectados por la funcionalización de sus plazas y el contenido de las convocatorias selectivas previstas en la Adicional duodécima de la Ley 3/91 de Presupuestos para 1.992. Las convocatorias se realizarán cuantas veces sea necesario en función del número del personal afectado.

3.- Las partes se comprometen a que en los procesos de reorganización y reestructuración se garantice la adecuada prestación de los servicios y los derechos de los empleados públicos.

CAPITULO III.- PROVISION, PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL.

Las partes se comprometen en el marco de sus competencias a negociar un proyecto integral de promoción, carrera profesional, requisitos académicos y sistema retributivo antes de finalizar la vigencia del Acuerdo. Serán principios básicos del proyecto la profesionalización de los empleados públicos, la implantación de un sistema de evaluación del desempeño, la periodicidad de los procedimientos de provisión, y la responsabilidad de los puestos de jefatura tanto en el cumplimiento de objetivos como en relación con el personal adscrito en la estructura administrativa. A tales efectos, se adoptan inicialmente los siguientes compromisos:

1.- Modificación de la Ley 6/85 de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía y redacción del Reglamento de Provisión y Promoción y normas de desarrollo, que se someterá a negociación sindical, siendo el presente Acuerdo inspirador de los mecanismos de provisión y promoción.

2.- Como mejora de la promoción interna y carera profesional de los Empleados Públicos de la Administración durante los años de vigencia de este Acuerdo, adopta los siguientes compromisos:

a) Promover Convenios con la Consejería de Educación que faciliten la preparación necesaria para la obtención de titulaciones que permitan la promoción interna hasta los Cuerpos del Grupo C, iniciándose durante el próximo curso académico 92-93. Cuando se estimen suficientemente cumplidos estos objetivos, se estudiará para su extensión a otros grupos en aquellas especialidades en que sea académicamente posible, según los sistemas de enseñanza reglada.

b) Configurar y promover cursos como parte de los procesos de selección de las Ofertas de Empleo para promoción interna hasta los Cuerpos del Grupo C, que serán efectivos en el año 1.993, debiendo determinarse el número de las vacantes ofertadas de promoción por este sistema.

c) Ampliación del porcentaje de reserva de plazas para promoción en las Ofertas de 1.992, 93 y 94, que estará condicionada a las necesidades de la Administración y al número de candidatos potenciales, lo cual determinará la procedencia de su acumulación al turno libre.

d) Se suprimirán de las pruebas de aptitud los conocimientos ya demostrados, adaptándose las mismas al contenido práctico preciso que requiera el grupo de promoción.

e) Opción individual a la permanencia en los puestos de doble adscripción en que tuvieran nombramiento definitivo, que vinieran desempeñando de los funcionarios que accedan a grupo superior en el puesto de trabajo de doble adscripción, conforme a la disposición adicional del Decreto 72/92 de Oferta de Empleo Público.

f) Extensión de la promoción horizontal entre distintos Cuerpos o Escalas desde el mismo grupo.

g) Constitución de Tribunales específicos para promoción interna en función de la relevancia del número de plazas convocadas.

3.- Para acentuar la adquisición de experiencia y la profesionalización de los empleados públicos, y para conseguir la Administración una mayor agilidad y eficacia en la cobertura de sus necesidades se establecen las siguientes medidas en los sistemas de provisión de puestos.

a) Las relaciones de puestos de trabajo tenderán a especificar para cada puesto de trabajo, el área funcional o de actividad a la que aquél se adscriba.

b) En los concursos se valorará de forma preferente entre los elementos del baremo, según la naturaleza del puesto de trabajo, la cualificación y experiencia en el área funcional o de actividad a la que esté adscrito el puesto.

c) La permanencia en los puestos de trabajo se valorará positivamente.

d) Se establecerá un número máximo de puestos a solicitar por cada participante.

e) Desconcentración y descentralización de los procedimientos de concurso pudiéndose producir convocatorias abiertas conforme a las necesidades de provisión de la Administración, con prioridad de los puestos cubiertos con carácter provisional.

f) Para preservar el derecho a la participación de las Organizaciones Sindicales en los procesos de provisión por concurso y facilitar el trabajo de las Comisiones de Baremación y Selección, las OO. SS. podrán recabar durante el desarrollo del concurso la información sobre los trabajos efectuados y

conocer periódicamente el estado de los mismos mediante muestreo de expedientes quincenal o mensual, en función del tiempo previsto de resolución. Las OO.SS. guardarán la discreción debida sobre dicha información hasta tanto sea elevada por las Comisiones las resoluciones definitivas y se apruebe su publicidad.

g) Existirá una Comisión de Seguimiento del funcionamiento de los concursos de provisión que elabore alternativas de futuro, analizando el resultado del desarrollo de los mismos, entre otros:

- 1) La descentralización y la desconcentración.
- 2) Las limitaciones de puestos a solicitar.
- 3) Las fórmulas de participación sindical.
- 4) Los perfiles de los méritos y los requisitos exigidos.

4.- Las partes consideran que un sistema de evaluación del desempeño, que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, es un factor necesario para la profesionalización de la Administración.

Este sistema debe permitir un mayor estímulo para la promoción, fomentando, a su vez, la responsabilidad de los Jefes de las Unidades correspondientes. En tal sentido, las partes se comprometen a estudiar y diseñar un sistema de estas características.

5.- Para hacer efectiva la formación como instrumento de profesionalización del personal y mejora en la calidad de los servicios, así como para facilitar la misma, al personal en el marco del Convenio 140 de la O.I.T. se adoptan los siguientes compromisos:

a) Negociación de un Acuerdo sobre formación, conforme a las prioridades de la Administración, potenciando las funciones del Instituto Andaluz de Administración Pública como órgano directivo de la Formación de los empleados públicos, a través de:

- Su descentralización territorial.
- La desconcentración de los cursos y la homologación de los impartidos por otros Departamentos.
- Negociación de Convenio de colaboración I.A.A.P. - Organizaciones Sindicales.
- Configuración de tres grandes grupos de cursos para:
 - * Promoción de un grupo a otro.
 - * Provisión de puestos diferentes y áreas diferentes de la que se ocupa.
 - * Actualización, adaptación y reciclaje del mismo puesto y área que se ocupa.

b) Concesión de permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes finales y pruebas de aptitud ó evaluación para la obtención de un título académico o profesional de enseñanza reglada, así como en las pruebas selectivas para el acceso o la promoción en la Función Pública de la Junta de Andalucía.

c) Concesión de cuarenta horas año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

d) Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

e) El personal comprendido en el ámbito del Acuerdo realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo, que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

f) El personal que haya realizado cursos específicos de elevado coste relativos a un área funcional a cargo de la Administración, sumará un compromiso expreso de mayor vinculación temporal a la citada área.

CAPITULO IV.- EMPLEO PUBLICO:

1.- Las partes estiman necesario dirigir la política de empleo y, por tanto, la oferta pública hacia los servicios públicos básicos o de mayor demanda social al tiempo que consideran elemento previo la apreciación de las plantillas existentes y su dimensionamiento, con las actuaciones precisas de reasignación de efectivos, para obtener los siguientes objetivos:

a) Incidencia directa en el ciudadano de la oferta de empleo, proporcionando la mejora de los servicios y la creación de nuevos servicios demandados por la sociedad.

b) Crecimiento selectivo del empleo: En consideración al carácter del servicio que se preste a los ciudadanos y a las necesidades de promoción profesional potencialmente existentes.

c) Mejora de los niveles de estabilidad en el empleo y adecuación de las plantillas a las cargas de trabajo de carácter permanente partiendo de los trabajos realizados por la comisión creada al efecto en 1.991.

d) Implantación de sistemas de seguimiento y control de los recursos humanos, para su correcta programación y eficaz utilización.

2.- En el marco de lo dispuesto en la Ley 7/90 de 19 de Julio la Administración negociará la preparación y diseño de los planes de Oferta Empleo Público en las siguientes condiciones:

a) La previsión de necesidades de personal de cada Consejería a incluir en la Oferta de Empleo Público será consultada a nivel de Consejería con los Sindicatos, antes de su elevación a la Secretaria General para la Administración Pública.

b) Negociación de los criterios básicos de selección y los aspectos relacionados con la promoción interna.

Finalizado este proceso, la Administración determinará el número y características de los puestos de trabajo a incluir en la Oferta de Empleo.

3.- La Administración negociará la normativa vigente en materia de personal interino y la aplicación del Decreto 25/88.

4.- Para facilitar a los ciudadanos la concurrencia a las pruebas, se mantendrá su territorialización en las de acceso al Cuerpo Auxiliar de la Administración de la Junta de Andalucía.

5.- La Administración aplicará a su ámbito la Ley 2/1.991 sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal interino y se elaborará mensualmente un listado que será comunicado a las OO.SS. y anualmente, una estadística de empleo interino que se facilitará a los Sindicatos.

6.- El Acuerdo entre la Administración y las Organizaciones Sindicales suscrito el 5 de Noviembre de 1.990 sobre estabilidad del personal interino mantendrá su vigencia hasta la finalización de la tercera convocatoria, en cuyo momento se procederá respecto a los interinos residuales afectados por dicho pacto que se hayan presentado a las pruebas y previa opción personal de los mismos, a negociar los procesos que permitan la continuación de su relación con la Administración mediante relación laboral fija en puesto base a extinguir dentro del grupo desempeñado a la fecha del citado pacto y en el destino que a tal efectos se determine, en base a las necesidades de la Administración y el respeto a los derechos de promoción de los funcionarios así como de los laborales fijos. El proceso será progresivo conforme las necesidades que la estructura administrativa demande y siendo negociado en el momento de su aplicación con las Organizaciones Sindicales.

TITULO III.- ACUERDOS DE MEJORA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.Capítulo V.- Jornadas y Horarios.

1.- La Secretaria General para la Administración Pública dictará previa negociación con las Organizaciones Sindicales, las instrucciones relativas al calendario laboral, que servirá de base o marco para la distribución de la Jornada y la fijación de los horarios de trabajo, cuya concreción en los supuestos que dichas instrucciones determinen se realizará por las respectivas Consejerías.

2.- Se pacta el presente Acuerdo, sin perjuicio de la aplicación del Decreto 24/88 sobre Jornadas y Horarios en lo que no se oponga al mismo, y por tanto se mantiene la aplicación del horario actual, en las condiciones en que se viene realizando, si no se adoptara alguna de las modalidades siguientes previa negociación y vigencia anual:

A.- Horario de trabajo flexible, consistente en el cumplimiento en cómputo mensual de la jornada laboral con las siguientes condiciones:

a) Con carácter general la parte principal del horario, llamado fijo o estable, será de cinco horas de obligada concurrencia para todo el personal entre las nueve treinta y las catorce treinta horas, y el personal con especial dedicación deberá cumplir dos tardes semanales de al menos dos horas continuadas.

b) La parte variable del horario constituido por la diferencia entre veinticinco horas y las que constituyen el horario semanal del calendario laboral, se podrá cumplir de ocho a nueve treinta de la mañana, de catorce treinta a quince treinta y de dieciséis a diecinueve treinta horas.

c) Con carácter excepcional y ligado a objetivos concretos, podrá requerirse por necesidades del servicio la suspensión del horario flexible.

B.- Las Consejerías podrán implantar previa negociación jornadas continuadas entre las 9 y las 18 horas preferentemente en Centros o dependencias de atención directa a los ciudadanos, dentro del marco horario de presencia de la modalidad A.

C.- Las jornadas y horarios especiales que actualmente vienen realizándose y aquellas que sean necesarias para la prestación de los servicios al público o la realización de funciones no generales administrativas serán negociadas con las OO.SS. en el ámbito descentralizado con las condiciones generales siguientes:

- 1) Aplicación en el ámbito autonómico a todo el colectivo especial a que se refiera.
- 2) Previamente a la negociación y a la vista del colectivo afectado se autorizará la misma por la Comisión Permanente del presente Acuerdo.

D.- Durante la jornada de trabajo se podrá realizar una pausa por un periodo de veinte minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y sólo podrá disfrutarse entre las 10 y las 11'30 horas de la mañana.

- E.- Durante el periodo de verano, comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, se realizará la siguiente jornada:
- Personal con dedicación normal: de ocho a catorce treinta horas.
 - Personal con especial dedicación: de ocho a quince treinta horas, pudiendo ser requeridos para realizar una tarde semanal por necesidades del servicio, minorándose en tal caso el cómputo semanal.

Capítulo VI.- Permisos y Licencias.

1.- Durante cuatro días al año en fiestas locales, y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se realizará en horario de 9.30 a 14.30 horas.

2.- Se concederán permisos por causas justificadas:

a) Por nacimiento de un hijo o adopción y por muerto o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro, cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días; con cambio de residencia tres días.

3.- Se amplían en dos días más los seis días de asuntos particulares del artículo Duodécimo del Decreto 24/88 de 10 de Febrero, manteniéndose las condiciones de los anteriores y sin que estos dos días puedan ser acumulados de forma continuada en su disfrute a los seis ya existentes.

Capítulo VII.- Salud Laboral.

1.- Considerando que los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en la Junta de Andalucía.

2.- En Mesa General se negociará la aplicación de la Ley de Salud Laboral en cuanto a órganos de representación, si bien se recomienda que a fin de garantizar una actuación coordinada en relación con la salud laboral, que afecte tanto al colectivo de personal funcionario como al de régimen laboral, la representación y participación en materia de prevención sea de forma conjunta para ambos colectivos.

3.- Los criterios de aplicación de la Ley de Salud Laboral y de constitución de las Comisiones de Salud Laboral serán establecidos en Mesa General de Negociación, recomendándose que las funciones de las mismas consistan en:

a) Promover la difusión, divulgación y el conocimiento del proyecto de Ley de Salud Laboral, en el ámbito de la Mesa Sectorial respectiva.

b) Promover el ámbito específico para la constitución de los Comités de Salud y Seguridad correspondiente al ámbito de la Mesa Sectorial teniendo en cuenta para ello los órganos de representación existentes, la actividad desarrollada por los organismos afectados y el tipo de frecuencia de los riesgos.

c) Participar en la elaboración del mapa de riesgos de su ámbito sectorial, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales.

d) Participar en la elaboración de planes y programas generales de prevención y en su puesta en práctica.

e) En general, formular las propuestas que consideren oportunas en esta materia a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la futura Ley de Salud Laboral.

CAPÍTULO VIII.- FONDOS ECONÓMICOS PARA LA MEJORA RETRIBUTIVA DEL PERSONAL EN RELACION CON LOS PROYECTOS DE MODERNIZACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN EL TRIENIO 1.992 - 1.994.

Con el fin de impulsar el proceso de modernización de la Administración Andaluza, incentivando determinadas estructuras y puestos de trabajo que, por un lado, tienen especial incidencia en las relaciones con los administrados-Junta y por otro para corregir los desequilibrios estructurales actualmente existentes, las partes acuerdan la constitución de unos fondos adicionales por importe de 3.000 millones de pesetas, que se distribuirán de acuerdo con los objetivos que se señalan a continuación:

1.- Consecución de una mayor incentivación profesional de los funcionarios y fomentar el reclutamiento de personal. Con este objetivo se establecen unos mínimos para los puestos base correspondientes a cada Grupo, estos mínimos que se reflejarán económicamente en el complemento específico tienden a la mejora de las condiciones del personal de nuevo ingreso y de los ocupantes de los puestos base, de tal modo que se les garantiza al menos un incremento del complemento aludido a razón de 30.000 pts. anuales en el trienio 92, 93 y 94. A este importe se añadirá para el año 1.993 la paga única del Protocolo Adicional número 3 de 28 de Febrero de 1.989, que se consolidará en complemento específico.

2.- Revisión de las Relaciones de Puestos de Trabajo con los objetivos de:

a) Racionalizar las retribuciones complementarias del personal, concretamente en lo referido al complemento específico, en la línea iniciada en el ejercicio de 1.991 por el Decreto 118 del mismo año sobre homogeneización de específicos, así como la corrección de desequilibrios observados con puestos semejantes de otras estructuras Administrativas.

b) Revisión de los puestos de estructura de aquellas unidades, tanto administrativas como de atención al ciudadano, que se hallen integradas en los procesos de modernización que se establezcan por la Junta, a fin de contribuir a la mejora de la prestación de servicios a los ciudadanos, incidiendo principalmente en aquellos puestos de atención directa al administrado.

c) Revisión de aquellos puestos de trabajo que comporten especial responsabilidad y/o asesoramiento, incentivándolos para acentuar y reforzar la importancia de la estructura administrativa.

3.- Para conseguir un adecuado sistema de promoción profesional interna, que permita a los componentes de los Grupos D y E integrarse en los inmediatamente superiores, teniendo en cuenta la antigüedad y experiencia profesional, entre otros y siendo requisito imprescindible la posesión de la titulación pertinente, el Instituto de Administración Pública gestionará un porcentaje adecuado de los presupuestos de formación de la Junta de Andalucía, el cual será acordado, para que garantice la organización de los correspondientes cursos específicos destinados a este personal. Estos cursos que se establecen en el Capítulo III de este Acuerdo, una vez superados servirán, no sólo para la incentivación profesional, sino también para la promoción interna, mediante el procedimiento que las partes acuerden.

4.- Las partes acuerdan la constitución de una Comisión de la Mesa Sectorial de Negociación, formada paritariamente por un miembro de cada Organización Sindical firmante de este Acuerdo, los cuales podrán ser asistidos por un Asesor, e igual número por la Administración. Esta Comisión analizará el contenido de los estudios sobre la revisión de la R.P.T., sus contenidos económicos y funcionales y distribuirá anualmente los fondos adicionales de referencia, en cumplimiento de lo señalado en este Acuerdo.

5.- Los efectos que se deriven de estos acuerdos, que serán económicos y administrativos, tendrán efectiva vigencia desde el 1 de Enero de cada anualidad, sin perjuicio de la aplicación de los incrementos retributivos de las Leyes de Presupuestos y las desviaciones del I.P.C. contempladas en las mismas.

TÍTULO IV.- ACUERDOS PARA LA ARTICULACION DEL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA.Capítulo XI.- Principios Generales.

1.- En el marco de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, y teniendo en cuenta las experiencias y procesos de negociación colectiva

producidos, las partes manifiestan la necesidad de profundizar en el diálogo y la cooperación como los instrumentos más adecuados para ordenar las relaciones entre la Administración y los Sindicatos.

2.- Las partes constatan la necesidad de mejorar los procesos de negociación colectiva. Por ello consideran conveniente una reordenación del proceso de negociación potenciando su articulación y descentralización en los diferentes niveles de interlocución que en su caso podrá materializarse en Acuerdos o Pactos colectivos.

3.- Considerando que las controversias deben resolverse siempre que sea posible de forma consensuada, ambas partes manifiestan la voluntad de promover y potenciar órganos propios de conciliación como instrumentos útiles de solución de diferencias que eviten acudir al conflicto colectivo.

4.- La articulación del proceso de negociación tienen los siguientes fines:

- * Potenciar la negociación colectiva como cauce fundamental de participación en la determinación de las condiciones de empleo.
- * Articular el proceso negociador, dotándole de mayor agilidad y eficacia.
- * Establecer un mecanismo voluntario de solución de conflictos entre las partes.

Capítulo X.- Criterios inspiradores de la negociación.

1.- Las partes firmantes negociarán bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación, muy especialmente en el actual proceso de normalización en que las partes reconocen la necesidad de adoptar decisiones que gestionando en el marco antecedente lo mejoren hasta su normal configuración.

2.- Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.

3.- La Administración se compromete a poner en conocimiento de los sindicatos la información y documentación técnica que se le solicite por los mismos con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación.

4.- La Administración facilitará a los Sindicatos firmantes los medios personales y materiales necesarios para el desarrollo de las tareas propias de la negociación colectiva. La concesión de tales medios será objeto de negociación específica con las Organizaciones Sindicales.

5.- Los Sindicatos firmantes se comprometen a no plantear ni secundar durante la vigencia de un Acuerdo suscrito, reivindicaciones sobre cuestiones ya pactadas en el citado Acuerdo y cumplidas por la Administración. Asimismo, plantearán a través de los procedimientos de solución de conflictos que se establecen en este Título cuarto, las discrepancias que pudieran producirse.

Capítulo XI.- Estructura de la negociación colectiva.

1.- La negociación colectiva se desarrollará en los ámbitos y materias que se regulan en los apartados siguientes.

2.- El ámbito centralizado se configura conforme a la Ley 7/90 en torno a las condiciones de trabajo que afecten a todos los empleados públicos de la Administración General.

Se podrá descentralizar de este ámbito la negociación sobre determinadas materias, total o parcialmente.

3.- El ámbito descentralizado de la Mesa Sectorial de Administración Pública se configurarán conforme a los siguientes criterios:

a) Que el servicio a los ciudadanos o la prestación de sus funciones a la Administración contenga peculiaridades que haga inoperante su negociación centralizada.

b) Que el organismo afectado presente una problemática claramente específica dentro del sector.

c) Que el colectivo afectado tenga restringida la movilidad interna en el ámbito de su organización específica.

d) El nivel territorial del ámbito descentralizado.

4.- En el ámbito desconcentrado se negociarán las materias que acuerden la Administración y los Sindicatos en relación con:

1) Los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos.

2) La aplicación de los horarios de trabajo y jornadas especiales.

3) La aplicación de las medidas de salud y seguridad laboral.

4) La aplicación de las normas sobre concursos de provisión.

5) La aplicación de los criterios de reasignación de efectivos en su ámbito.

6) La formación profesional específica.

5.- Asimismo, serán objeto de información o de consulta en este ámbito, las materias que así se contemplan en el presente "Acuerdo Administración-Sindicatos para modernizar la Administración y mejorar las condiciones de trabajo".

6.- Los sujetos legitimados para negociar en el ámbito descentralizado serán:

1) La Administración a través de los gestores titulares de los respectivos ámbitos o personas que los representen.

2) Los representantes designados al efecto por las Organizaciones Sindicales.

7.- Las Juntas de Personal mantienen el derecho a la información que legalmente les corresponde.

8.- La coordinación entre los distintos ámbitos de negociación se llevará a cabo con los siguientes criterios:

a) Criterio de primacía, por el cual las partes acuerdan no modificar en los ámbitos desconcentrados, los criterios generales acordados sobre las materias tratadas en el ámbito sectorial, ni plantear en los ámbitos descentralizados de negociación temas distintos a los que expresamente remita el Acuerdo establecido en la correspondiente Mesa Sectorial.

b) Criterio de complementariedad, por el que los Acuerdos o Pactos establecidos en un ámbito inferior de negociación, cuando aborden una materia ya regulada en un Acuerdo de ámbito superior, no podrán modificar lo acordado, limitándose exclusivamente a complementar el Acuerdo de ámbito superior.

c) Criterio de competencia, por el que la aplicación de un Acuerdo o Pacto queda supeditado a que haya sido suscrito según lo establecido en este Título cuarto.

Previamente al inicio de negociaciones en el ámbito descentralizado se someterá a consulta de la Comisión Permanente citada en el Capítulo XII de este Acuerdo para que informe sobre la procedencia de la negociación.

d) Criterio de cobertura presupuestaria, por el que por parte de la Administración se asegurará, previamente a la firma de un Acuerdo o Pacto, los informes favorables de las Consejerías de Gobernación y Hacienda.

Si un Acuerdo o Pacto contraviniera cualquiera de los criterios señalados anteriormente, no será de aplicación.

Capítulo XII.- Ordenación de la negociación.

1.- Las partes consideran conveniente abordar la negociación colectiva desde una perspectiva general en cada periodo de negociación. En tal sentido plantearán de manera integral las materias que consideren deben ser objeto de negociación en cada proceso negociador.

2.- Las partes promoverán que el periodo normal de negociación sea superior al año.

3.- El proceso negociador anual se abrirá en la fecha que de común acuerdo fijen el Gobierno y los Sindicatos más representativos conforme a lo establecido en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como las Organizaciones a que se refiere el artículo 7.2 de la citada Ley en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Cuando se trate de revisar un Acuerdo anterior, la negociación se abrirá cuando lo acuerden las partes firmantes del mismo y en cualquier caso siempre antes de la terminación de su vigencia.

Salvo Acuerdo o Pacto en contrario, estos se entenderán prorrogados si no mediara denuncia expresa.

4.- El desarrollo del proceso negociador se realizará en tres fases. En la primera fase la Administración y los Sindicatos se comunicarán sus propuestas de negociación en las que se especificará, al menos, las materias que se proponen, los ámbitos a que afecta y el plazo de vigencia del posible Acuerdo o Pacto.

En la segunda fase las partes fijarán las materias que serán objeto de negociación.

En la tercera fase se desarrollará la negociación propiamente dicha, durante el tiempo necesario.

Capítulo XIII.- Procedimiento de Resolución de Conflictos.

1.- Los conflictos en materia de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos se dilucidarán a través de la Mesa Sectorial, de la que se constituye una Comisión Permanente formada por un titular y 1 suplente por cada OO.SS. e igual número por la Administración, que realizará el seguimiento y a la que se someterán las discrepancias con carácter previo a cualquier otra instancia administrativa o judicial. La citada Comisión deberá recibir y pronunciarse sobre los asuntos de forma que, en su caso, puedan ejercitarse en plazo los recursos legales si procedieran.

La Comisión Permanente se reunirá mensualmente.

2.- Los conflictos derivados de la negociación colectiva tendrán un primer tratamiento preventivo, por el cual los Sindicatos se comprometen a comunicar las dificultades surgidas al órgano correspondiente para que trate de eliminarlas a la mayor brevedad posible.

3.- Las partes, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador o en el cumplimiento de los Acuerdos o Pactos.

Capítulo XIV.- Desarrollo y Seguimiento del Acuerdo.

Las Comisiones citadas en el presente Acuerdo y los grupos de trabajo necesarios para su desarrollo serán integradas por las partes firmantes de forma paritaria con un máximo de dos miembros por cada Organización Sindical y comenzarán desde este momento

sus trabajos, elaborando en su primera sesión de trabajo un calendario sobre las funciones encomendadas por el presente Acuerdo.

Para llevar a cabo la evaluación del cumplimiento del presente Acuerdo, las partes mantendrán dos reuniones anuales, a celebrar una en cada semestre, sin perjuicio de mantener reuniones extraordinarias a petición de alguna de las partes firmantes.

Y para que conste se firma el presente Acuerdo en el lugar y fecha indicados.

CONSEJERIA DE TRABAJO

ORDEN de 1 de diciembre de 1992, por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que presta la empresa Merusa, encargada de la limpieza del Hospital Universitario de Puerto Real (Cádiz), mediante el establecimiento de servicios mínimos.

Por el Comité de Empresa de la empresa Merusa encargada de la limpieza del Hospital Universitario de Puerto Real (Cádiz), ha sido convocada huelga en las dos últimas horas de los turnos de mañana, tarde y noche de los días 9, 10, 11, 14 y 15 de diciembre de 1992, y que, en su caso podrá afectar a todos los trabajadores de la citada empresa en su centro de trabajo Hospital Universitario de Puerto Real (Cádiz).

Si bien la Constitución en su artículo 28.2 reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses, también contempla la regulación legal del establecimiento de garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y el artículo 10 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, faculta a la Administración para, en los supuestos de huelgas de empresas encargadas de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, acordar las medidas necesarias a fin de asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Tribunal Constitucional en sus Sentencias 11, 26 y 33/1981, 51/1986 y 27/1989 ha sentado la doctrina en materia de huelga respecto a la fijación de tales servicios esenciales de la comunidad, la cual ha sido resumida últimamente por la Sentencia de dicho Tribunal 43/1990, de 15 de marzo.

De lo anterior resulta la obligación de la Administración de velar por el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, pero ello teniendo en cuenta que «exista una razonable proporción entre los servicios a imponer a los huelguistas y los perjuicios que padezcan los usuarios de aquéllos, evitando que los servicios esenciales establecidos supongan un funcionamiento normal del servicio y al mismo tiempo procurando que el interés de la comunidad sea perturbado por lo huelga solamente en términos razonables».

Es claro que los trabajadores de la empresa Merusa, encargada de la limpieza del Hospital Universitario de Puerto Real (Cádiz), prestan un servicio esencial para la comunidad, cual es el mantenimiento de la salubridad en el citado Hospital, y por ello la Administración se ve compelida a garantizar dicho servicio esencial mediante la fijación de servicios mínimos en la forma que por la presente Orden se determina, por cuanto que la falta de la referida salubridad en dicho Hospital colisiona frontalmente con los derechos a la salud y a la vida proclamados en los artículos 15 y 43 de la Constitución Española.

De acuerdo con lo que disponen los preceptos legales aplicables, artículos 15, 28.2 y 43 de la Constitución; artículo 10.2 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo; artículo 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre; Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 5 de octubre de 1983; y la doctrina del Tribunal Constitucional relacionada,

DISPONEMOS

Artículo 1º. La situación de huelga que, en su caso, podrá afectar a los trabajadores de la empresa MERUSA, encargada de la limpieza del Hospital Universitario de Puerto Real (Cádiz), en los dos últimas horas de los turnos de mañana, tarde y noche de los días 9, 10, 11, 14 y 15 de diciembre de 1992, se entenderá condicionada al mantenimiento de los mínimos necesarios para el funcionamiento de este servicio.