

PLAN DE MEDIDAS PARA LA RACIONALIDAD Y OPTIMIZACION DE LA POLÍTICA DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En reunión celebrada a la fecha del presente documento por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, se acuerda la adopción de las siguientes medidas de racionalización y optimización de la política de personal que permitan superar la actual crisis financiera y económica sin que se produzcan mermas en la prestación de servicios públicos o en las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.

PRIMERA MEDIDA: CONSTITUCION DEL FORO GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE MATERIAS Y CONDICIONES COMUNES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA.

Con fecha de 26 de diciembre de 2008 ha quedado formalmente constituida la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid establecida por el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los términos recogidos en el Acuerdo suscrito el 20 de febrero del 2008 por la Administración Autónoma y las organizaciones sindicales más representativas. En el ANEXO 1 se recogen las normas de organización y funcionamiento que entraran en vigor con efectos del 1 de Enero del año 2009.

SEGUNDA MEDIDA: OPTIMIZACION DEL EMPLEO DE LA RED SANITARIA ÚNICA DE UTILIZACIÓN PÚBLICA Y MEJORA EN LOS MECANISMOS COMPLEMENTARIOS DE PROTECCIÓN SOCIAL.

En aras a mantener las prestaciones médicas recibidas por los empleados públicos de la Administración Autónoma sujetos, hasta el año 2008, al sistema de colaboración en asistencia médica por contingencias comunes y que a la fecha de entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 ha quedado suprimido, se establece una nueva línea de acción social que, fomentando el empleo de la red sanitaria única de utilización pública fijado por la Ley 12/2001, de 21 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid, permita mantener la cartera de servicios sanitarios que se venían percibiendo. El ámbito subjetivo de aplicación, las condiciones de utilización y el catálogo de prestaciones ofertadas son las recogidas en el ANEXO 2º.

Asimismo, el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid encuadrado en el Régimen General de Seguridad Social, en situación de activo y que se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad, tendrá derecho a percibir una prestación económica complementaria, cuya cuantía consistirá en el diferencial existente entre el subsidio que se perciba por tales contingencias de la Entidad Gestora de la Seguridad Social correspondiente y el total de las retribuciones fijas y periódicas desde el primer día de baja y mientras dure la situación, siempre que se cumplan los requisitos para los partes médicos de baja, confirmación y alta en el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril y en su Orden de desarrollo de 19 de junio de 1997. De igual modo, el personal que no hay cubierto el período de carencia exigido en la normativa de Seguridad Social, percibirá también el 100 por 100 de sus retribuciones ordinarias con cargo a la Comunidad de Madrid.

TERCERA MEDIDA: CLARIFICACION DEL RÉGIMEN JURÍDICO Y POTENCIACIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

La determinación de los regimenes jurídicos de vinculación de los empleados públicos en función de los ámbitos funcionales de desempeño de los puestos de trabajo y la reducción de las formulas establecidas de cobertura por motivos de urgencia obliga a acometer, en el ámbito del personal funcionario y laboral de administración y servicios y en el marco de regulación fijados por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Publico, la normativa autonómica de la Comunidad de Madrid y los textos convencionales, los procesos de funcionarización y consolidación necesarios. Las partes firmantes del presente documento se comprometen a tener concluidos dichos procesos en la presente legislatura. Para conseguir el objetivo antes mencionado se constituirá una Mesa Técnica Sectorial específica que, bajo la dependencia de la Mesa General, negocie, el ámbito temporal de aplicación, las bases de convocatoria específicas y el desarrollo de los procedimientos que se estimen necesarios para favorecer la movilidad funcional entre áreas de actividad del personal laboral o el cambio de naturaleza de la relación jurídica laboral a funcionarial. En esta línea de actuación, se negociarán medidas concretas para impulsar la promoción cruzada desde los distintos grupos profesionales de personal laboral a grupos equivalentes de personal funcionario, en razón de la afinidad de funciones existente entre ellos, con especial atención al ingreso en Cuerpos funcionariales pertenecientes a los Subgrupos C1 y C2.

CUARTA MEDIDA: FOMENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL.

El reiterado compromiso del Gobierno regional y las organizaciones sindicales más representativas en buscar una política efectiva de motivación y reconocimiento profesional que redunde en una mejor prestación de los servicios públicos se plasmará en los próximos años de la presente legislatura en las siguientes líneas de actuación:

- 1- Determinación del modelo general de carrera profesional a aplicar al personal funcionario y laboral de administración y servicios que no tenga establecido un modelo de carrera profesional en su legislación propia o textos convencionales que se encuentren vigentes.
- 2- Establecimiento de un Plan de aplicación del nuevo sistema de grupos de titulación fijado por el Estatuto Básico del Empleado Público en donde se concretarán los Cuerpos de funcionarios prioritarios de actuación por disponer de legislación sectorial propia, el desarrollo temporal de actuación y los criterios a emplear para la equivalencia o reconocimiento de las titulaciones requeridas.
- 3- Ofertar a los funcionarios de administración y servicios dependientes del Acuerdo Sectorial un total de 1200 plazas de promoción interna cuyos procesos selectivos se desarrollarán a lo largo de los años 2009 y 2010. Las plazas objeto de convocatoria se corresponderán en todo caso con vacantes efectivamente existentes, pudiendo las mismas estar vinculadas o no a una Oferta de Empleo Público ya aprobada, siempre que no se hubiera convocado el correspondiente proceso selectivo de acceso libre.

A la cifra indicada, podría adicionarse hasta un máximo del 10% de plazas a incluir en los procesos de promoción interna para el ingreso en aquellos Cuerpos o Escalas de Administración Especial de la Comunidad de Madrid que sean susceptibles de la misma.

Asimismo, en aquellos supuestos en los cuales no sea posible incentivar al personal al servicio de la Administración Pública mediante el sistema de promoción previsto en este apartado, como sería el caso del personal a cargo de puestos de carácter directivo o pre-directivo, se podría diseñar un mecanismo de motivación ligado al rendimiento de dicho personal así como al logro de los objetivos asignados al mismo. A tal efecto, se constituirá una Comisión Técnica encargada de diseñar las actuaciones o iniciativas legislativas que, posteriormente, pudieran adoptarse, para hacer efectiva esta medida.

- 4- Ofertar al personal laboral de categorías profesionales correspondientes a Áreas de actividad que no se tengan establecidos normativamente procesos de funcionarización o estatutarización la posibilidad de promoción profesional específica, para lo cual se determinará en el primer semestre del 2009 las plazas vacantes susceptibles de promoción que cumplan los requisitos anteriormente fijados.
- 5- Impulsar actuaciones tendentes a favorecer las expectativas de desarrollo profesional del personal funcionario y laboral de administración y servicios en el ámbito de una Administración Pública distinta a la de pertenencia, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto Básico del Empleado Público, y todo ello con

objeto de coadyuvar a una más correcta ordenación, planificación y gestión de los recursos humanos de dichas Administraciones Públicas y más concretamente en la Administración Regional de la Comunidad de Madrid, de forma que se logre la máxima coordinación entre las expectativas de movilidad de los empleados públicos y el interés de las Administraciones de incrementar su eficiencia y eficacia dentro de su estructura organizativa. A estos efectos, en lo que al personal funcionario se refiere, se trabajará en una mayor aplicación del Acuerdo Marco suscrito para fomentar la movilidad de los empleados entre las Administraciones Públicas. Asimismo, dada la menor aplicabilidad que, en la práctica, se desprende de dicho Acuerdo Marco para el personal laboral, toda vez que las condiciones de movilidad quedan remitidas a la regulación que de las mismas pudiera concretarse en la normativa laboral y convencional existente al efecto, se crearán grupos de trabajo orientados a proponer las líneas de actuación y los criterios que deban presidir la movilidad de este colectivo, con objeto de alcanzar futuros acuerdos que contribuyan a hacer real y efectiva su movilidad entre las Administraciones Públicas firmantes del Acuerdo Marco.

Para el desarrollo de las medidas anteriormente contempladas y al estar todas ellas muy relacionadas con las recogidas con las acciones a desarrollar dentro del desarrollo de la medida precedente se utilizara la misma Comisión Técnica.

QUINTA MEDIDA: SUBVENCIONES A ORGANIZACIONES SINDICALES.

Al ser considerada una condición común de todos los empleados públicos representados en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid los derechos sindicales, y ser un elemento esencial para el adecuado ejercicio de los mismos la asignación de los medios económicos y materiales necesarios, las partes firmantes acuerdan modificar la regulación establecida en el Acuerdo Sectorial del personal funcionario de administración y servicios, en el Acuerdo Sectorial del personal docente no universitario, en el Acuerdo Sectorial de Sanidad y en el Convenio Colectivo para el personal laboral, en los términos que se detallan a continuación.

A partir del año 2010 el criterio de asignación de subvenciones a Organizaciones Sindicales será el de presencia en órgano de negociación y el número de empleados públicos tomados en consideración en el último censo electoral para la constitución del mismo.

La cuantía económica en euros asignada anualmente a cada una de las Organizaciones Sindicales presentes en el órgano de negociación respectivo se obtendrá de multiplicar el número de empleados del último censo electoral imputados al mismo por 0'50.

Los órganos de negociación formalmente establecidos a los que se aplicará dicha regla son:

- Mesa General de Negociación de Empleados públicos (art. 36 EBEP).
- Mesa General de Negociación Funcionarios (art. 34 EBEP).
- Mesa Sectorial de Administración y Servicios.
- Mesa Sectorial de Personal Docente.
- Mesa Sectorial de Sanidad.
- Mesa Sectorial de Personal al Servicio de la Admón. De Justicia.
- Comisión de Negociación del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Comunidad de Madrid y, en su caso, la Comisión Paritaria correspondiente al mismo.

A estos efectos, la actualización de los efectivos imputables a cada órgano formal de negociación se producirá en la conformación del órgano a consecuencia del respectivo proceso electoral, no volviéndose a llevar a cabo hasta que transcurran al menos los cuatro años que establece la normativa básica como tiempo mínimo a transcurrir para promover nuevas elecciones sindicales.

Las cuantías económicas asignadas a cada una de las organizaciones sindicales presentes en los órganos de negociación anteriormente establecidos solo podrá abonarse si en el año anterior al de la percepción se ha asistido a todas las convocatorias efectuadas a los mismos por la Administración.

En el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid se estudiarán y, en su caso, se adoptarán las medidas que resulten necesarias para la efectiva aplicación de este nuevo modelo de asignación de subvenciones, incluyendo, de proceder, aquellas actuaciones que sean precisas para garantizar la correcta transición del modelo anteriormente vigente al establecido en el presente documento.

SEXTA MEDIDA: PLAN DE FORMACIÓN Y ACTUACIONES REALIZADAS POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

La colaboración en materia de política formativa con las organizaciones sindicales mas representativas, presentes por tal motivo como miembros permanentes en el Consejo de Administración del Instituto Madrileño de Administración Publica, ha permitido alcanzar unos niveles de calidad en los cursos impartidos y ha redundado en un incuestionable mejor desempeño de los puestos de trabajo. Es preciso continuar con esta línea de trabajo aunque los textos convencionales que daban aporte normativo a la misma estén denunciados y por tanto pudieran haber perdido parte de su vigencia. Por todo lo anterior la Administración Autónoma se compromete a realizar las actuaciones necesarias para que por los órganos competentes se autoricen las firmas de los convenios de colaboración en materia formativa que permitan que las organizaciones sindicales que conforman la representación social de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración Autónoma puedan llevar a cabo las cursos contemplados en el Plan de Formación del IMAP para el año 2008. Como se ha hecho en años anteriores y

con el objetivo de no dificultar la gestión de los servicios públicos por una oferta formativa tan concentrada en un ámbito temporal tan reducido se amplía el periodo de desarrollo de acciones formativas imputables al primer trimestre del año 2009.

Para impedir que esta situación de dependencia de la vigencia de los textos convencionales pueda seguir ocasionando dificultades en el desarrollo de los Planes Generales de Formación del IMAP y dado que el colectivo de empleados públicos afectados por la actividad de dicho organismo autónomo es heterogéneo se constituirá, con dependencia de la Mesa General, una Comisión Técnica que se encargará de elaborar en el primer trimestre del año 2009 un Acuerdo General de Formación de los Empleados Públicos con el ámbito objetivo y subjetivo que se le reconoce al IMAP en su ley de creación.

SÉPTIMA MEDIDA: REORIENTACION DE LA POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO.

Es evidente que los importantes cambios que se originarán al aplicarse algunas de las medidas anteriormente establecidas van a requerir establecer unos nuevos parámetros en la planificación de las necesidades de empleo público para los próximos años. Por tal motivo es obligado asumir que para el personal funcionario y laboral de administración y servicios que se encuentran dentro del ámbito subjetivo de los textos convencionales respectivos se tendrán que suspender las convocatorias de procesos selectivos de Cuerpos de Funcionarios o Categorías del personal laboral que estuvieran contempladas por la ejecución de las OEP de los años 2005 y 2007, a excepción de aquellos procesos selectivos para el ingreso en Cuerpos, Escalas o Categorías profesionales cuyas plazas se hallen adscritas de forma inequívoca a la prestación de actividades ligadas a los sectores prioritarios que se establezcan para el personal funcionario y laboral de administración y servicios, en cuyo caso las convocatorias correspondientes serán objeto de desarrollo a lo largo de los ejercicios 2009 y 2010.

Con el mismo fundamento y mientras no se finalicen los procesos de funcionarización, consolidación, promoción y movilidad orgánica y funcional no se volverá a vincular ninguna plaza que no se encuentre dentro de los sectores prioritarios que se establezcan para el personal funcionario y laboral de administración y servicios a las futuras Ofertas de Empleo que se pudieran aprobar hasta el año 2011.

OCTAVA MEDIDA: FOMENTO DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL Y ORGANICA.

La necesidad de disponer de una gestión de recursos humanos flexible que se amolde con facilidad a los rápidos cambios que se producen en la demanda de los servicios públicos obliga a disponer de marcos normativos y sistemas procedimentales que no provoquen impedimentos o demoras innecesarias. Por tal motivo se creará, con dependencia de la Mesa General, una Comisión

Técnica que, dentro del primer semestre del 2009 y tomando en consideración las actuaciones anteriormente establecidas de funcionarización, consolidación e incorporación a los nuevos grupos de titulación, elabore un nuevo sistema de clasificación profesional para el personal laboral y una nueva ordenación de la estructura de Cuerpos y Escalas para el personal funcionario.

NOVENA MEDIDA: RACIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES.

La amplia y compleja regulación de los derechos sindicales que se recoge en la actualidad en la normativa básica aplicable y en los textos convencionales propios de la Administración Autonómica ha provocado una disparidad de situaciones y criterios interpretativos que hace que se estén dando situaciones de trato diferenciado al ejercicio de derechos que por su trascendencia nunca pueden estar sometidos a interpretaciones subjetivas. Por tal motivo y en aras a una normalización de la situación las partes firmantes del presente documento acuerdan que se aplique la instrucción recogida en el ANEXO 3º

Asimismo y dentro de esta política de austeridad y contención de los gastos de personal que inspiran el presente decálogo, las partes se comprometen, para todas aquellas plazas que queden vacantes en aplicación de los sistemas de liberación institucional o cesión de crédito horario para liberación a tiempo completo, a aplicar el marco normativo general vigente para la cobertura por personal interino de únicamente en los sectores que queden establecidos como prioritarios.

DÉCIMA MEDIDA: ACTUACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La necesidad de adoptar medidas que permitan conciliar la vida familiar y laboral del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, obliga a que la Administración y las Organizaciones Sindicales busquen soluciones que contribuyan a ser un apoyo fundamental a la familia y especialmente a las mujeres trabajadoras con el objetivo de favorecer su desarrollo profesional sin merma de su realización personal, de profundizar en la igualdad efectiva de la mujer y el hombre y de mejorar la calidad de vida en el trabajo, a la vez que se garantice asimismo un incremento continuo en los niveles de prestación de los servicios públicos.

En este sentido, una Comisión Técnica, en el primer semestre de este año elaborará una propuesta de modificación del régimen de permisos y licencias vigente para el personal al servicio de la Comunidad de Madrid donde se contendrán principalmente las siguientes medidas, que no supondrán un incremento directo en los costes de personal en la línea de lo previsto en el presente documento:

- a) Disfrute a tiempo parcial de los permisos por parto, adopción y acogimiento.
- b) Acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas.

- c) Permiso y reducción de jornada por nacimiento de hijos que permanezcan hospitalizados tras el parto.
- d) Flexibilización de la jornada ordinaria de trabajo.

Así mismo, dicha Comisión Técnica también estudiará los requisitos necesarios para la implantación de programas piloto de teletrabajo en aquellas áreas que así se determine al objeto de que se extraigan unas conclusiones globales que permitirán a partir del año 2011 efectuar una regulación sobre esta nueva modalidad de trabajo no presencial.

En todo caso, en la formulación de la propuesta de modificación del régimen de permisos y licencias a que se hace referencia en este apartado se tomarán en consideración y como referencia las experiencias y los modelos de conciliación actualmente vigentes en ámbitos sectoriales de la Administración Autonómica y, en particular, los establecidos en el ámbito de la Consejería de Sanidad.

UNDÉCIMA MEDIDA: INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO Y ACTUACIONES EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y MOVILIDAD.

Con el fin de profundizar en el objetivo de facilitar el acceso al empleo público de la Comunidad de Madrid de las personas con discapacidad, así como de favorecer su movilidad y promoción, en el caso de que trabajen ya para la misma, las partes se comprometen, dentro del foro del correspondiente Consejo Asesor previsto por el Decreto 54/2006, de 22 de junio, a negociar un Borrador de Plan de integración para los años 2009-2011, entre cuyas principales medidas se acordará la negociación de las bases singulares de convocatoria de plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual.

DUOCÉCIMA MEDIDA: PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En la línea de actuación que han de seguir todos los poderes públicos de prevenir, así como de combatir todos los aspectos, causas y manifestaciones del fenómeno de la violencia de género con el fin de lograr una protección integral a las víctimas, las partes acuerdan:

- a) Con el fin de que la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género se pueda extender también aquellos supuestos en los que sea necesario un cambio geográfico que no pueda ser atendido dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, esta Administración impulsará todas las actuaciones precisas al objeto de poder firmar los correspondientes acuerdos con otras Administraciones Públicas que faciliten la puesta en marcha de este tipo de medidas entre las mismas.

- b) En relación con situaciones de acoso sexual que pudieran sufrir las mujeres ligadas a la Comunidad de Madrid por una relación de empleo, se negociará la aprobación de una declaración de principios en el sentido de mostrar la implicación y compromiso en la erradicación de estas posibles situaciones de acoso sexual en esta Administración y la regulación de un protocolo de actuación de la persona asesora que se encargará de llevar a cabo labores de asesoramiento e información a las víctimas en el caso de que, no obstante, se produzcan las citadas situaciones.

DÉCIMO TERCERA MEDIDA: PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de adoptar todas aquellas medidas que sean precisas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en dicho ámbito, las partes acuerdan negociar un Plan Marco de Igualdad.

DÉCIMO CUARTA MEDIDA: PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO.

En el Sector de la Educación (personal docente no universitario), en base al Acuerdo de mejora de la calidad del sistema educativo de la Comunidad de Madrid, cuya vigencia finalizó el pasado 31 de diciembre, se llevó a cabo una adecuación retributiva del profesorado, tanto funcionario como laboral docente, en reconocimiento a la creciente complejidad de su tarea y en respuesta a las transformaciones socioeconómicas.

Por las partes firmantes, se considera que dicha adecuación retributiva del profesorado se debe mantener en las cantidades que se han abonado a lo largo del año 2008 y respecto a aquellas categorías que las han venido percibiendo.

Igualmente se mantendrán todos aquellos conceptos retributivos acordados hasta la firma del presente documento, siempre que se mantengan las circunstancias que motivaron su concesión.

DÉCIMO QUINTA MEDIDA: PLAN INTEGRADO EVALUACION Y TRATAMIENTO CONTINGENCIAS PROFESIONALES.

La supresión, desde el 1 de enero del presente año, del régimen de colaboración para la asistencia médica por contingencias comunes obliga a diferenciar con claridad los medios y las actuaciones que en materia de contingencias profesionales se venían gestionando de forma indiferenciada por la unidad de prestaciones asistenciales médicas –UPAM-. Es necesario por ello el establecimiento de unidades asistenciales y administrativas específicas y protocolos de actuación concretos para el tratamiento integral de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional. A tal efecto se constituirá una Comisión

para la Evaluación y Tratamiento de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de los empleados públicos sujetos al régimen de colaboración para la gestión y asistencia médica de las contingencias profesionales que se encargara de elaborar en el primer trimestre del presente año un Plan Plurianual de Actuación en donde se concretaran los recursos humanos, materiales y económicos que sean necesarios aportar para la consecución de los objetivos establecidos.

CLÁUSULA FINAL: EFECTIVIDAD DEL ACUERDO.

La gravedad y previsible duración de la crisis financiera y económica exige que las partes firmantes del presente documento se comprometan, en aras a que la efectividad de las medidas acordadas no queden siempre supeditadas a la mera y supuesta buena fe comercial, a acordar un conjunto de medidas que refuercen la efectividad del decálogo y gracias a ello se pueda lograr el difícil compromiso de contención del gasto público, mantenimiento de los niveles de prestación de servicio público y mejoras en las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Por todo ello las partes firmantes acuerdan:

- 1- Salvo en aquellas medidas que así lo establezcan y con el límite máximo respectivo en el que quede cuantificado el gasto, ninguna de las actuaciones a realizar pueden implicar incremento de los gastos de personal para los años 2009 y 2010. De igual modo, y en estos mismos términos, la aplicación de las medidas previstas en el presente documento no podrá suponer transformación de gasto no consolidable presupuestariamente en gasto consolidable presupuestariamente.
- 2- El presente acuerdo y todos los posteriores que la Mesa pueda adoptar lo hacen al amparo de lo regulado en el apartado 8 del artículo 38 del Estatuto Básico del Empleado Público, modificando o complementando a los textos convencionales que fueran de aplicación.
- 3- Las partes firmantes del presente acuerdo y de todos aquellos que de éste se deriven se comprometen a no recurrirlo parcialmente en vía judicial. En el caso de que se produzca, por iniciativa de una de las partes firmantes, un fallo judicial que anule parcialmente alguna de las medidas, la totalidad del presente acuerdo perderá su vigencia y tendrá que negociarse nuevamente por completo.
- 4- Mientras la Mesa General o cualquiera de las diferentes Comisiones o Mesas Técnicas fijadas anteriormente estén desarrollando sus procesos de negociación, las partes se comprometen a no iniciar ningún tipo de medida de presión o conflictividad laboral. En el caso de que alguna de las partes lo incumpla se suspenderán la aplicación o desarrollo de todas las medidas en tanto no se retomen los sistemas y órganos fijados de negociación.

MADRID, DE ENERO DE 2009

ANEXO 1º

**ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LOS
EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
DE MADRID POR EL QUE SE ESTABLECE SU RÉGIMEN DE
ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dedica el Capítulo IV del Título III a la regulación del derecho a la negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas, configurado, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de este mismo texto legal, como un derecho individual de ejercicio colectivo.

Este nuevo marco normativo incorpora significativas novedades, en orden a clarificar y mejorar la articulación de los procesos de negociación colectiva en el ámbito público, y dando nuevos cauces de desarrollo a realidades ciertamente complejas y pluriformes.

Una manifestación fundamental de esta modernización de los instrumentos de negociación es, sin duda, la previsión relativa a la existencia de órganos de negociación comunes a los diferentes tipos de personal, en cuya virtud y mediante Acuerdo de 20 de febrero de 2008, se ha procedido a la constitución de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.

La regulación que de estos órganos se contiene en el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, es, sin embargo y como corresponde a una norma básica, ciertamente sumaria, por lo que se hace precisa la adopción de acuerdos posteriores que determinen las reglas esenciales sobre su organización y funcionamiento, al objeto de posibilitar el desarrollo de procesos de negociadores fluidos y dinámicos, adaptados a las necesidades cambiantes de una realidad en profunda evolución, finalidad a la que se atiende con la adopción del presente Acuerdo.

En virtud de cuanto antecede, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, con el voto favorable de las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIT-UP, adopta el siguiente

ACUERDO

Primero.- Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto la fijación de las reglas esenciales de organización y funcionamiento de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Segundo.- Ámbito temporal.

Este Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, siendo de aplicación, en lo que se refiere a esta materia, las previsiones normativas contenidas en los apartados 11, 12 y 13 del artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tercero.- Funciones de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos.

1.- Podrán ser objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, los criterios y líneas generales de las cuestiones que se refieran a las siguientes materias:

- a) Criterios comunes sobre acción sindical.
- b) Oferta de empleo público.
- c) Criterios generales tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los empleados públicos, así como la igualdad de oportunidades.
- d) Criterios generales de desarrollo profesional excluidos los funcionarios que tengan una regulación especial recogida en legislación básica propia.
- e) Formación y cualificación del personal.
- f) Medidas relativas a fomentar la movilidad interadministrativa e intradministrativa, cuando afecten a varias Consejerías.
- g) Acción social.
- h) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- i) Cualquier medida promovida en ámbitos administrativos sectoriales que afecte a personal de dicho ámbito sujeto a diferentes regímenes jurídicos, siempre que de acuerdo con la normativa vigente haya de ser objeto de negociación.

2.- Las facultades propias de esta Mesa se ejercerán en todo caso sin perjuicio de las competencias del resto de los órganos de negociación propios de cada clase de personal o de ámbito sectorial, en especial en lo que se refiere a los órganos de negociación colectiva de configuración legal.

3.- Todo acuerdo que afecte a la determinación o modificación de las condiciones retributivas de los empleados públicos o del que se deriven consecuencias económicas en materia de gastos de personal requerirá, con carácter previo a su adopción, informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia con omisión del informe preceptivo o en contra de un informe desfavorable.

Cuarto.- Constitución y composición.

1.- La Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid quedará válidamente constituida cuando, además de la representación de la Administración, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ella en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito al que se extiende la Mesa, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el artículo 35.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

2.- Los quince miembros de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid correspondientes a las organizaciones sindicales se distribuyen de la forma que se establece a continuación, en aplicación de las reglas contenidas en el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

- a) CC.OO.: 6 miembros.
- b) UGT: 5 miembros.
- c) CSIT-UP: 4 miembros.

3.- La distribución prevista en el apartado anterior podrá ser modificada en función de las variaciones en la representatividad sindical que se produzca, en los términos previstos en el artículo 35.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Quinto.- Estructura.

1.- La Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid funcionará en Pleno y en Comisión Permanente.

2.- La Comisión Permanente será el órgano ordinario de actuación y le corresponderá el estudio y la preparación de cuantos asuntos se eleven al Pleno. Estará compuesta por el Director General de Función Pública, que la presidirá, por 5 vocales designados por el Consejero de Presidencia, Justicia e Interior en representación de la Administración, y por 6 vocales en representación de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa, a razón de dos por cada una de las mismas, si bien cada organización sindical

dispondrá de un voto ponderado en virtud de su representatividad en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid

A las reuniones de la Comisión Permanente podrá asistir personal técnico, en función de los asuntos que tratar, que tendrá voz pero no voto.

3.- Asimismo, la Comisión Permanente podrá crear Grupos de Trabajo o Comisiones Técnicas específicas para la preparación de aquellas materias que le sean encomendadas.

Los Grupos de Trabajo o las Comisiones Técnicas estará compuestos por los miembros que la Comisión Permanente establezca, entre los cuales designará el miembro a quien haya de corresponder la presidencia.

4.- En todo caso, corresponderá a la Comisión Permanente la vigilancia, seguimiento e interpretación de los Acuerdos que, en su caso, sean adoptados por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, salvo que en los propios Acuerdos se prevea un órgano específico para tal fin.

Sexto.- Reuniones.

1.- La Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, así como su Comisión Permanente, se reunirá cuando así lo acuerden sus respectivos presidentes, a iniciativa propia, previo acuerdo de la Administración con las organizaciones sindicales legitimadas o previa solicitud de la mayoría de miembros representantes de estas últimas, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto del inicio de los procesos de negociación. En caso de solicitud por parte de la mayoría de los miembros representantes de las organizaciones sindicales, la convocatoria de la reunión se formulará en el plazo máximo de quince días hábiles.

2.- Las convocatorias de las reuniones de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid y de su Comisión Permanente deberán efectuarse con una antelación mínima de 48 horas al momento de su celebración.

ANEXO 2º

Decreto , por el que se regula el establecimiento de una prestación social de carácter sanitario al personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 recoge entre sus preceptos la supresión de la letra b) del apartado 1 del artículo 77 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, modificación legislativa que afecta directamente a la forma de prestación de la asistencia sanitaria del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid vigente hasta la fecha.

Al objeto de que dicha modificación legal tenga la menor incidencia posible en el sistema de protección sanitaria del referido personal, la Administración autonómica y las organizaciones sindicales más representativas en la Administración de la Comunidad de Madrid, CC.OO., UGT y CSIT-UP, coinciden en la necesidad de establecer mecanismos que permitan, en lo sustancial, garantizar la continuidad de los tratamientos médicos iniciados y la posibilidad de que ese personal pueda seguir haciendo uso de los servicios sanitarios que se le ha venido facilitando a través de la desaparecida fórmula de colaboración con la Seguridad Social de una manera similar a como se venía realizando.

Desde esta perspectiva, y como resultado de la articulación de los correspondientes procesos de diálogo social, mediante el presente Decreto se regula el establecimiento de una prestación social de carácter sanitario que permita la consecución de los objetivos expuestos. Esta prestación se enmarca dentro de los sistemas de acción social propios del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid y a través de ella se profundiza en el proceso de adopción de un modelo de beneficios sociales que sea común para empleados públicos sujetos a diferente régimen jurídico.

En concreto, el contenido de esta prestación consistirá esencialmente en el abono de los gastos derivados de la asistencia sanitaria especializada y médico-quirúrgica prevista en este Decreto que sea prestada al personal incluido en su ámbito de aplicación.

De conformidad con lo que antecede, el presente Decreto ha sido objeto de negociación y acuerdo con las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIT-UP, como sindicatos representativos del personal afectado por la regulación en él efectuada.

En atención a lo expuesto, en uso de las facultades conferidas por los artículos 22.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, aprobado mediante Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, y 7.2.b) de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, a propuesta de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día ,

DISPONGO

Artículo 1.- Objeto.

El presente Decreto tiene como objeto el establecimiento de una prestación social de carácter sanitario para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid que tenga la condición de beneficiario, de acuerdo con lo dispuesto en el siguiente precepto.

Artículo 2.- Beneficiarios.

1.- Tendrá la consideración de beneficiario de la prestación social de carácter sanitario regulada en este Decreto el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid que, a fecha de 31 de diciembre de 2008, se encontrara incluido en el régimen de colaboración con el régimen general de la Seguridad Social, así como aquel personal que se incorpore con posterioridad a dicha fecha y que, de acuerdo con la legislación vigente hasta la misma, hubiera de encuadrarse en el referido régimen de colaboración.

2.- Asimismo, tendrán también dicha consideración aquellas personas que figuren como beneficiarios del personal a que se hace referencia en el apartado anterior en el correspondiente documento de declaración de beneficiarios de asistencia sanitaria para expedición de tarjeta sanitaria de seguridad social.

Artículo 3.- Contenido de la prestación.

1.- La presentación consistirá en el abono de los gastos derivados de la asistencia sanitaria especializada y médico-quirúrgica prevista en el Anexo del presente Decreto.

2.- Esta prestación no se extenderá a ningún otro supuesto de cobertura médico-asistencial no incluido en el citado Anexo y, en particular, a la atención primaria, urgencias y hospitalización derivada de éstas, intervenciones que requieran alta tecnología y asistencia fuera del ámbito geográfico de la Comunidad de Madrid.

Artículo 4.- Catálogo de servicios.

1.- A fin de garantizar la calidad y homogeneidad de la asistencia sanitaria recibida, las prestaciones incluidas en el Anexo del presente Decreto podrán ser facilitadas únicamente por los centros sanitarios, entidades o profesionales que se encuentren integrados en un catálogo establecido al efecto.

2.- Por la Dirección General de Función Pública se establecerán las condiciones y el procedimiento para la inclusión de los centros sanitarios, entidades y profesionales en el referido catálogo. Entre dichas condiciones habrán de figurar, en todo caso, el compromiso de aceptación de los baremos económicos que se fijen con carácter general por la prestación de la

correspondiente asistencia, así como el compromiso de cumplir la carta de servicios que igualmente se apruebe.

Para la incorporación en dicho catálogo de un centro, consulta o entidad sanitaria será necesario asimismo como requisito previo que la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid le haya concedido la autorización sanitaria correspondiente para realizar su actividad, y se podrá tomar en consideración, entre otros criterios que valorar para acordar la referida incorporación, si dicho centro o entidad tiene suscritos conciertos de colaboración con la citada Consejería.

Artículo 5.- Abono de la prestación.

1.- El abono de la prestación derivada de la asistencia médica se efectuará directamente por la Administración de la Comunidad de Madrid, previa justificación, de conformidad con los importes correspondientes a los baremos que, para cada tipo de actuación asistencial, sean establecidos por la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior.

2.- A efectos de lo previsto en el apartado anterior, la justificación del abono se realizará a través de un sistema de talonarios a nombre de los beneficiarios u otro sistema de similares características de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se establezca por la mencionada Consejería, en el que se garantizará en todo caso que los beneficiarios no hayan de adelantar cantidad alguna por la asistencia recibida.

Artículo 6.- Gestión de la prestación.

La Dirección General de Función Pública será el órgano competente para la gestión administrativa y económica de esta prestación social de carácter sanitario.

Artículo 7.- Comisión de Asesoramiento y Participación.

1.- Se crea, como órgano técnico de participación y consulta en relación con la prestación social de carácter sanitario regulada en este Decreto, una Comisión de Asesoramiento y Participación.

2.- Esta Comisión estará integrada por el Director General de la Función Pública, que la presidirá, por cinco vocales designados por el Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, y por seis vocales designados por las organizaciones sindicales que cuenten con al menos el diez por ciento de los miembros de los Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa del personal funcionario y laboral del ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid. Ejercerá como Secretario, con voz y sin voto, un funcionario de carrera designado por su Presidente.

3.- Corresponde a esta Comisión la realización de estudios, la elaboración de propuestas, la recepción de información y el seguimiento en general de la aplicación del contenido del presente Decreto. En todo caso,

habrá de ser consultada con carácter previo a la adopción de las disposiciones dictadas en desarrollo del mismo.

4.- Esta Comisión se reunirá con una periodicidad al menos trimestral, pudiendo aprobar sus propias normas de funcionamiento interno.

Disposición Adicional Única.- Ampliación del ámbito de la prestación.

La prestación social de carácter sanitario regulada en el presente Decreto podrá aplicarse al personal al servicio de otras Instituciones o Entidades de la Comunidad de Madrid no incluidas en el mismo, cuando así se acuerde a través de la celebración del correspondiente Convenio entre la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior y el órgano competente de las referidas Instituciones o Entidades, en los términos y con las condiciones que en los mismos se establezcan.

Disposición Transitoria Única.- Régimen transitorio.

1.-En tanto se dé cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5.2 de este Decreto, el catálogo de servicios a que se hace referencia en ese precepto será el que, con fecha de 31 de diciembre de 2008, se encontrara disponible en el régimen de colaboración con la Seguridad Social, con exclusión de los centros dependientes del Servicio Madrileño de Salud, y el abono de las prestaciones se efectuará, así mismo, de conformidad con el procedimiento de gestión y con los importes correspondientes a los baremos que a dicha fecha se encontraran efectivamente vigentes.

2.- La gestión de esta prestación social de carácter sanitario se efectuará con los medios materiales y humanos de la Dirección General de la Función Pública a través de los cuales se estuviera gestionando el régimen de colaboración con la Seguridad Social hasta la entrada en vigor del mismo.

Disposición Final Primera.- Habilitación de desarrollo.

1.- Por el Consejero de Presidencia, Justicia e Interior se adoptarán las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo del presente Decreto.

2.- Asimismo, mediante Orden del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior podrá ampliarse el catálogo de actuaciones sanitarias incluido en el Anexo del presente Decreto.

Disposición Final Segunda.- Entrada en vigor.

El presente Decreto entrará en vigor con efectos de uno de enero de 2009.

ANEXO

ÁMBITO DE COBERTURA DE LA PRESTACIÓN

1.- Contenido general.

A) ATENCIÓN ESPECIALIZADA Y HOSPITALIZACIÓN

1) AREA MÉDICA

- Aparato Digestivo
- Cardiología
- Estomatología
- Medicina Interna
- Obstetricia y Ginecología
- Pediatría
- Psiquiatría
- Rehabilitación
- Fisioterapia
- Alergología
- Dermatología
- Endocrinología
- Hematología
- Nefrología
- Neumología
- Neurología
- Oncología Médica
- Reumatología
- Neurofisiología

2) ÁREA QUIRÚRGICA

- Cirugía General

- Obstetricia y Ginecología
- Oftalmología
- Otorrinolaringología
- Traumatología y Cirugía Ortopédica
- Anestesia y Reanimación
- Angiología y Cirugía Vasculat
- Cirugía Maxilofacial
- Cirugía Pediátrica
- Urología
- Cirugía Cardiovascular
- Cirugía Plástica y Reparadora
- Cirugía Torácica

3) SERVICIOS CENTRALES

- Análisis Clínicos
- Anatomía Patológica
- Radiodiagnóstico
 - Ecografía
 - Mamografía
 - TAC
 - Resonancia Nuclear Magnética
 - PET, PET-TAC
 - Densimetría
 - Angiografía Digital
 - Radiología intervencionista

- Radiocirugía

- Farmacia

4) UNIDADES FUNCIONALES

- Electrofisiología
- Hemodiálisis, Diálisis Peritoneal Domiciliaria
- Endoscopia Digestiva. Cúpulas Endoscópicas
- Hemodinámica Diagnóstica
- Hemodinámica Terapéutica
- Hospital de Día
- Unidad de Infeccioso
- Endoscopia Respiratoria
- Quimioterapia
- Logopedia
- Neonatología
- Unidad de Desintoxicación
- Psicoterapia
- Hospital de Día Psiquiátrico
- Unidad de Trastornos de la alimentación
- Unidad de Atención Temprana
- Unidad de Despertar
- Unidad de Reanimación
- Unidad de Dolor
- Laparoscopia
- Obstetricia de Alto Riesgo

- Diagnóstico Prenatal
- Interrupción Voluntaria del Embarazo
- Ligadura de Trompas
- Cobaltoterapia
- Radiumterapia e Isótopos Radiactivos
- Braquiterapia
- Aceleración Lineal
- Litotricia
- Vasectomía
- Endoscopia Urológica
- UCI Adultos
- UCI Pediátrica
- Bioquímica
- Farmacología
- Inmunología
- Microbiología
- Banco de Semen
- Unidad de Lesionados Medulares
- Paliativos
- Parasitología
- Genética. Consejo Genético
- Potenciales Evocados
- E.M.G.
- E.C.G.
- Cirugía estereotáxica

- Unidad del sueño
- F.I.V.
- Inseminación Artificial

B) PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

- Oxigenoterapia, ventiloterapia y aerosolterapia
- Transporte para la Asistencia Sanitaria
- Incorporación de Nuevos Métodos diagnósticos y terapéuticos

2.- Las prestaciones incluidas en este Anexo comportarán todas las actuaciones sanitario-asistenciales precisas para su completa aplicación, tanto con las técnicas actualmente disponibles como con las que en un futuro pudieran establecerse. En todo caso, el nivel y el contenido de las prestaciones facilitadas serán al menos iguales que los que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto se hubieran alcanzado en el régimen de colaboración con la Seguridad Social y sin que, de ningún modo, dicho contenido o nivel pueda ser inferior al establecido en los correspondientes protocolos del Sistema Público de Salud.

ANEXO 3º

Ante las numerosas consultas planteadas sobre el disfrute de crédito horario por parte de los representantes de los empleados públicos de esta Administración Autonómica, y con la finalidad de que en todas las Consejerías y Organismos de ella dependientes se observen pautas uniformes en el control del mismo, por esta Dirección General de Función Pública se emiten las siguientes

INSTRUCCIONES

PRIMERA.- Las presentes instrucciones van referidas al crédito horario de los representantes de los empleados públicos, tanto unitarios como sindicales, quedando extramuros de las mismas el crédito horario de que disponen los Delegados de Prevención y ello con la única finalidad de no introducir un nuevo factor de complejidad en el tratamiento de esta cuestión. Por esa misma razón, estas Instrucciones se centrarán en la

regulación del crédito horario efectuada en los textos convencionales de carácter general (Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid y Acuerdo Sectorial para el personal funcionario de Administración y Servicios), efectuándose las remisiones pertinentes, cuando así proceda, a los acuerdos de ámbito sectorial (Sanidad, Educación y Justicia).

Así mismo, hay que puntualizar que su aplicación se realizará atendiendo a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, revisándose, en su caso, la situación actual, conforme a los citados comicios, en cualquiera de los ámbitos en los que existen Acuerdos sobre derechos sindicales firmados con las Organizaciones Sindicales presentes en las respectivas Mesas de Negociación.

SEGUNDA.- De la articulación de la normativa legal (Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores) con los textos convencionales de carácter general antes aludidos, resulta el siguiente cuadro de representantes titulares de crédito horario en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid y del Acuerdo Sectorial para el personal funcionario de Administración y Servicios:

I.- Representantes unitarios:

I.1.- Del Personal laboral: Miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal (en los reducidísimos ámbitos en que estos últimos existan).

Estos representantes tendrán el crédito horario previsto en el artº 68.1º C.C. y su disfrute (posibilidad de acumulación, control, etc.) se regirá por lo dispuesto en el mencionado artº 68 del texto convencional. El control de la cuantía del crédito horario disfrutado por estos representantes, al pertenecer a un concreto centro de trabajo (salvo el de los miembros de los comités de menos de 50 trabajadores), debe ser conocido por el órgano directivo del Centro y, por consiguiente, controlada la cuantía de su disfrute (no la aplicación que su titular haga de ese crédito horario) por el mismo. El de los miembros de los comités de menos de 50 trabajadores, sin embargo, lo será por la Unidad de Personal centralizada competente en la gestión de personal de los centros incluidos en estos comités.

I.2.- Del personal funcionario: Miembros de las Juntas de Personal (Delegados de personal no existen).

Estos representantes tendrán el crédito horario previsto en el artº 44.1 del Acuerdo Sectorial y su disfrute (posibilidad de acumulación, control, etc.) se regirá por lo dispuesto en el mencionado artº 44 del texto convencional. El control de la cuantía del crédito horario disfrutado por estos representantes, al pertenecer a un concreto Organismo (salvo

el de los miembros de la Junta de Servicios Centrales), debe ser conocido por la Unidad de Personal del Organismo en cuestión y, por consiguiente, controlada la cuantía de su disfrute (no la aplicación que su titular haga de ese crédito horario) por la misma. El de los miembros de la Junta de Personal de Servicios Centrales, al comprender a todas las Consejerías en conjunto, será conocido y controlado, en cuanto a su titularidad y cuantía, por la Dirección General de Función Pública, la que notificará a la Unidad de Personal de la Consejería en la que preste sus servicios el funcionario titular la cuantía del mismo, para su ulterior control por la mencionada Unidad de Personal o del órgano directivo del centro de destino del funcionario.

II.- Representantes sindicales:

II.1.- Liberados institucionales de los Sindicatos con mayor nivel de implantación y de los Sindicatos de especial audiencia.

Al suponer el crédito horario de estos representantes la liberación o dispensa total de asistencia al trabajo de su titular y poder ser nombrados en cualquier Consejería o centro incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio y del Acuerdo Sectorial, las mencionadas dispensas serán controladas por la Dirección General de la Función Pública, quien las notificará a la Unidad de Personal de la Consejería en la que preste sus servicios el funcionario o trabajador laboral dispensado de asistencia al trabajo.

II.2.- Delegados Sindicales de los Sindicatos con mayor nivel de implantación.

De conformidad con los resultados electorales de las últimas elecciones sindicales, estos Delegados Sindicales sólo serán los pertenecientes a las siguientes Organizaciones Sindicales: CC.OO., U.G.T. y C.S.I.T.-U.P.

Ambos textos convencionales prevén la posibilidad de que estos Sindicatos, con el crédito horario de sus Delegados Sindicales, constituyan una Bolsa de Horas, y que, con el montante de crédito horario a estas Bolsas llevado, se pueda liberar total o parcialmente a los empleados públicos por ellas designados. Obviamente llevar crédito horario a la Bolsa de Horas implica que el Delegado Sindical (originario titular del mismo) deje de disfrutarlo. Al poder aplicar las Organizaciones Sindicales el crédito horario acumulado en la Bolsa de Horas en cualquiera de las Consejerías, el control y gestión de la Bolsa de horas habrá de efectuarse necesariamente de forma centralizada, siendo esta Dirección General de Función Pública la encargada de la gestión de las mismas.

Como quiera que las tres Organizaciones titulares de este derecho (CC.OO., U.G.T. y C.S.I.T.-U.P.) han hecho uso de la totalidad

del crédito horario de sus Delegados Sindicales (para llevarlo a la Bolsa de Horas), en ninguno de los centros incluidos en los ámbitos de aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral y del Acuerdo Sectorial para el personal funcionario de Administración y Servicios, podrá disfrutarse crédito horario alguno por parte de los Delegados Sindicales de cualquiera de estos tres Sindicatos. Solamente dispondrán del crédito horario, dimanante de la Bolsa de Horas, que, tanto suponga la liberación total como parcial, es notificado a principio de cada año por esta Dirección General a cada Unidad de Personal de la Consejería en la que presta sus servicios el funcionario o trabajador laboral adjudicatario del mismo. Obviamente, habrá de ser esa Unidad de Personal la que vele por la observancia del comunicado efectuado por este Centro Directivo.

II.3.- Delegados Sindicales de los Sindicatos de especial audiencia.

Sólo existen en el ámbito del Acuerdo Sectorial para el personal funcionario de Administración y Servicios. Estos son los pertenecientes a la Organización Sindical C.S.I.-C.S.I.F.

Este Sindicato podrá nombrar Delegados Sindicales con crédito horario en el ámbito de cada Junta de Personal Funcionario, de conformidad con la escala prevista en el artº 46.2.a) del Acuerdo Sectorial, salvo en la Junta del IVIMA que no alcanza la plantilla mínima de 250 funcionarios exigida por el precepto antes mencionado. La cuantía del crédito horario será la misma que la prevista para los miembros de la Junta de Personal en cuyo ámbito se han de nombrar estos Delegados Sindicales.

En cuanto a la gestión y control del crédito horario, al pertenecer el Delegado o Delegados Sindicales a un concreto Organismo (salvo en el caso de la Junta de Servicios Centrales), debe ser conocido por la Unidad de Personal del Organismo en cuestión y, por consiguiente, controlada la cuantía de su disfrute (no la aplicación que su titular haga de ese crédito horario) por la misma. El de los Delegados nombrados en el ámbito de la Junta de Personal de Servicios Centrales, al comprender a todas las Consejerías conjuntamente, será conocido y controlado, en cuanto a su titularidad y cuantía, por la Dirección General de Función Pública, la que notificará a la Unidad de Personal de la Consejería en la que preste sus servicios el funcionario titular del crédito horario la cuantía del mismo, para su ulterior control por la mencionada Unidad de Personal o del órgano directivo del centro de destino del funcionario.

II.4.- Delegados Sindicales de otros Sindicatos diferentes a los antes mencionados de mayor nivel de implantación y de especial audiencia.

Su única particularidad, aunque no desdeñable, consiste en que la atribución y disfrute de crédito horario se rige totalmente por lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical con exclusión de la normativa convencional, salvo para los pertenecientes a un Sindicato que, en un concreto centro de trabajo, con Comité de Empresa propio, haya obtenido más de un 10% de los miembros de ese Comité en las elecciones sindicales del personal laboral. En este último caso, y referido siempre a ese concreto Centro de Trabajo, resultaría de aplicación lo dispuesto en el artº 70 del Convenio Colectivo en lo referente a constitución de Secciones Sindicales, nombramiento de Delegados Sindicales y disfrute de crédito horario por parte de los mencionados Sindicatos.

No existiendo en estos casos posibilidad de acumulación de crédito horario que trascienda el ámbito del Centro de Trabajo, la cuantía y condiciones de disfrute del mismo deben ser conocidos por el órgano directivo o unidad de personal del Centro y, por consiguiente, controlada por ellos la cuantía de su disfrute.

TERCERA.- Fuera de los supuestos contemplados en el anterior punto de estas Instrucciones, no se considerará ajustada a derecho la inasistencia al puesto de trabajo de cualquier empleado público que alegue ser titular de crédito horario por el ejercicio de cargo representativo, salvo, como antes fue señalado, el crédito horario de los Delegados de Prevención y el de los representantes unitarios y sindicales comprendidos en los Acuerdos Sectoriales de Sanidad, Educación y Justicia, en que se estará a lo en ellos dispuesto.

Respecto al Acuerdo de Sanidad sólo destacar que las liberaciones institucionales allí previstas, y pese a su ámbito sectorial, serán gestionadas por la Dirección General de Función Pública, quien las notificará a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Sanidad.

CUARTA.- Lo anteriormente expuesto en modo alguno puede suponer interferencia en la potestad auto-organizativa de los Sindicatos para constituir Secciones Sindicales en los ámbitos que consideren conveniente para sus intereses, si bien el disfrute de crédito horario de los Delegados Sindicales que, también en uso de su autonomía organizativa puedan nombrar, no podrá superar los umbrales expuestos en estas Instrucciones.

Respecto a los Acuerdos Sectoriales de Sanidad, Educación y Justicia, se estará a lo en ellos dispuesto en relación a la constitución de Secciones Sindicales, así como en relación con el disfrute de crédito horario de los Delegados Sindicales que en aplicación de los mismos se puedan nombrar, sin que se puedan superar los umbrales negociados en los respectivos Acuerdos.

QUINTA.- La cobertura mediante contratación temporal del puesto no desempeñado por el liberado requerirá en todo caso el informe favorable de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Economía y Hacienda y de esta Dirección General de Función Pública.

SEXTA.- La negociación de cualquier acuerdo sobre derechos sindicales que se pretenda iniciar en el ámbito de cualquier Consejería o Centro de Trabajo, incluidas las Empresas Públicas, incluso verse sobre la aplicación de los instrumentos convencionales vigentes, requerirá el previo informe favorable de esta Dirección General de Función Pública.

SEPTIMA.- El seguimiento del cumplimiento de la presente instrucción se realizará por la Dirección General de Función Pública, que realizará todas las actuaciones necesarias, incluida, si se considera conveniente, la consistente en el alta de un archivo centralizado donde figuren todas las liberaciones institucionales, por acumulación de horas de los Acuerdos existentes y por cualquier otro Acuerdo que se pueda suscribir o esté suscrito en la actualidad.