

II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Trabajo y Empleo

Resolución de 24-03-2008, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del Acuerdo entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales sobre condiciones de trabajo en la administración para el periodo 2008-2011.

Visto el Acuerdo entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales sobre condiciones de trabajo en la Administración para el periodo 2008-2011 suscrito por las representaciones de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de las Organizaciones Sindicales: Comisiones Obreras (FSAP-CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (FSP-UGT) el día 20 de febrero de 2008 y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Resuelve:

- 1º Ordenar el depósito de dicho Pacto.
- 2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 24 de marzo de 2008

El Director General de Trabajo e Inmigración
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

Acuerdo entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales sobre condiciones de trabajo en la administración para el período 2008-2011

En Toledo, a 20 de febrero de 2008, las representaciones de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de las Organizaciones Sindicales: Comisiones Obreras (FSAP-CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (FSP-UGT), tras la negociación realizada en la Mesa General de Negociación prevista en el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, adoptan el siguiente

Acuerdo

Introducción

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales fir-

mantes del presente Acuerdo consideran necesario continuar en la línea de permanente modernización de la Administración Pública, cuyo motor indispensable es el capital humano que la hace funcionar. Los objetivos de eficacia y mejora en la calidad de los servicios públicos exigen un previo consenso entre la Administración y las Organizaciones Sindicales que representan al conjunto de las empleadas y empleados públicos en cuanto a sus condiciones de trabajo, pues sólo así es posible favorecer la creación de las sinergias necesarias, tanto a nivel organizativo como funcional, para la mejor consecución de los objetivos establecidos.

Continuando en la senda iniciada por el Acuerdo sobre condiciones de trabajo suscrito en la anterior legislatura, y tomando en consideración el panorama normativo tras la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público, se trata de seguir incentivando la adopción de medidas en materia de personal que permitan avanzar hacia una función pública cada vez más profesional y cualificada, dotada de los suficientes elementos de estabilidad y flexibilidad que favorezcan su adaptación a un entorno cambiante.

Desde la primera toma de contacto en las negociaciones, iniciadas el pasado 27 de septiembre en la Mesa General de Negociación, la Administración Regional expuso su intención de realizar un esfuerzo significativo en los próximos años en la mejora retributiva del personal de Administración General. Ello se ha concretado, siendo el aspecto central del presente Acuerdo, en la culminación del proceso de homologación salarial iniciado hace tres años, tomando como referencia en esta ocasión las condiciones retributivas vigentes de la media-alta de otras Administraciones Públicas. Asimismo, se prevé la introducción de medidas de adecuación y mejora en las actuales Relaciones de Puestos de Trabajo, al objeto de garantizar una mayor correlación entre las características de los distintos puestos de trabajo y las retribuciones complementarias asociadas a los mismos, lo cual permitirá optimizar las condiciones de partida para posibilitar que la Administración Pública de Castilla-La Mancha resulte atractiva para los mejores profesionales de otras Regiones de nuestro entorno. Ello también permitirá salvar determinadas dificultades de provisión en algunos puestos que, por las peculiares características de la prestación de servicios o por la lejanía geográfica de los centros de trabajo, no resultan atractivos.

Título I

Ámbito de Aplicación y Vigencia

1º.- El contenido del presente Acuerdo se aplicará al personal al servicio de la Administración incluido en el ámbito de aplicación directa de la Ley 3/1988, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Al personal funcionario docente y personal de Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud, le será de aplicación la parte alícuota correspondiente del fondo previsto en el párrafo segundo del Título IV, destinado a las Ayudas por reducciones de

jornada o excedencias voluntarias para el cuidado de menores o personas dependientes.

En la negociación del VI Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades, se tendrán en cuenta los aspectos que expresamente se indiquen en el presente Acuerdo, destinándose a dicha negociación la cantidad prevista en el apartado segundo del Título II.

2º.- La entrada en vigor se producirá el día de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2011, sin perjuicio de lo dispuesto en el Título II.

3º.- En el último trimestre del año 2011, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones que culminen en la firma de un nuevo Acuerdo. En todo caso, el contenido de este Acuerdo se entenderá prorrogado, a excepción de lo dispuesto en el Título II, hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Título II

Aspectos retributivos

Los incrementos de las retribuciones del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma, se acomodarán a lo dispuesto en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha, y en todo aquello que tenga carácter básico, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado que sean de aplicación.

En el marco de dicha normativa, durante el período de vigencia del presente Acuerdo, se constituirá un fondo especial por importe total estimado de 32 millones euros, destinado a mejorar la adecuación de las retribuciones asignadas al personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a las condiciones de desempeño y características de cada puesto de trabajo, que se distribuirá del siguiente modo, entre el personal funcionario de administración general y personal laboral:

1º.- Personal funcionario administración general: 25 millones de euros distribuidos de la siguiente forma:

a) Con el fin de homologar las retribuciones de los funcionarios de Administración General de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con la de otras Administraciones Públicas y de efectuar adecuaciones o modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo para garantizar una relación más acorde entre el contenido, requisitos y características de los puestos de trabajo que se determinen y las retribuciones complementarias asignadas a los mismos, se destinará la cantidad global de 23 millones de euros.

-La parte de este fondo destinada a la homologación de las retribuciones, que será fijada por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, se aplicará mediante el incremento de las retribuciones asignadas a los puestos dotados incluidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo del

personal funcionario, adicionándose a los complementos específicos vigentes para cada puesto una cuantía, a determinar por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor de este Acuerdo, que dependerá del estudio de las características de cada puesto o grupo de puestos por comparación con otras Administraciones Públicas.

La materialización de los incrementos correspondientes a cada puesto, destinados a la homologación, se efectuará de modo progresivo, según se detalla a continuación:

1) Con efectos económicos de 1 de enero de 2008 se distribuirá el 40 % de la cuantía que se determine para cada puesto o grupo de puestos.

2) Con efectos económicos de 1 de enero de 2009 se distribuirá otro 30 % de la cuantía correspondiente.

3) Con efectos económicos de 1 de enero de 2010 se distribuirá el 30 % restante de la cuantía.

Como ingreso a cuenta de la parte del fondo destinada a la homologación, se abonará a cada funcionario público en la nómina del mes marzo y con efectos de 1 de enero de 2008, la cantidad resultante de la distribución de forma lineal de un fondo de 3,5 millones de euros.

-La parte del fondo destinada a efectuar adecuaciones o modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, para garantizar una relación más acorde entre el contenido, requisitos y características de los puestos de trabajo que se determinen y las retribuciones complementarias, se concretará respecto de los puestos que corresponda, por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo en el plazo máximo de 4 meses desde la entrada en vigor de este Acuerdo. La materialización de los incrementos retributivos correspondientes a las adecuaciones que en su caso se lleven a cabo, así como los relativos a las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo se efectuará de modo progresivo, según se detalla a continuación:

1) Con efectos económicos de 1 de enero de 2008 se distribuirá el 40 % de la cuantía que se determine para cada puesto o grupo de puestos.

2) Con efectos económicos de 1 de enero de 2009 se distribuirá otro 30 % de la cuantía correspondiente.

3) Con efectos económicos de 1 de enero de 2010 se distribuirá el 30 % restante de la cuantía.

b) La cantidad global de 2 millones de euros, destinados a la promoción directa en el puesto a que se hace referencia en la letra b) del apartado 2º del Título III.

2º.- Personal laboral. Con el fin de homologar las retribuciones del personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con las de otras Administraciones Públicas, y de efectuar la adecuación y racionalización de los puestos y categorías existentes en el vigente Convenio Colectivo, se destinará la cantidad global de 7 millones de euros a la negociación del VI Convenio Colectivo, que se distribuirá según los criterios que se fijen por las partes negociadoras del mismo.

Como ingreso a cuenta del fondo previsto para la negociación del VI Convenio Colectivo, se abonará a cada trabajador en la nómina del mes marzo, y con efectos de 1 de enero de 2008, la cantidad correspondiente a la distribución de forma lineal de un fondo equivalente al 1,2 por 100 de la masa salarial del personal laboral.

3º.- Se realizará un estudio por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para garantizar que, con efectos de 1 de enero de 2008, ningún empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades perciba retribuciones líquidas mensuales inferiores a 1.000 euros. Para ello se aportarán, en su caso, los fondos adicionales necesarios.

Título III

Carrera administrativa

La existencia de un adecuado plan de carrera administrativa es un factor imprescindible para que los empleados públicos puedan identificar, desde el momento de su ingreso, cuál es el itinerario y sus posibilidades de desarrollo profesional en la Administración Pública, lo que contribuye a incrementar su motivación y satisfacción profesional.

Por otro lado, un plan de carrera administrativa acertadamente ordenado y gestionado constituye una herramienta clave para la propia Administración Pública, al permitirle aumentar el nivel de eficacia y la calidad con que presta los servicios públicos, en cuanto que facilita situar a los funcionarios más cualificados en los puestos de mayor nivel de dificultad y responsabilidad.

Por eso, el plan de carrera administrativa tiene que estar orientado a satisfacer tanto los derechos de los empleados públicos como las necesidades de la organización.

Promoción interna y profesional

1º.- La Promoción interna, además de un derecho de los funcionarios públicos, constituye una herramienta que la Administración debe utilizar para aprovechar todo el potencial que los empleados públicos van adquiriendo a lo largo de su vida administrativa para desarrollar funciones correspondientes a los grupos o subgrupos de clasificación superiores.

2º.- La promoción interna se llevará a cabo mediante dos sistemas:

a) Turno ordinario: en la Oferta de Empleo Público correspondiente, se determinará el número de plazas que serán convocadas para este turno en función del número total de plazas ofertadas. En este turno se contemplará la promoción vertical y horizontal entre los distintos Cuerpos y Escalas de personal funcionario. El sistema selectivo que se aplicará será el concurso-oposición.

b) Promoción directa en el puesto: consistirá en la promoción interna al Grupo o Subgrupo inmediatamente superior, permaneciendo en el puesto que se desempeñaba con carácter definitivo y con igual forma de provisión, para lo cual se procederá, en su caso, a la reclasificación del puesto. Por su naturaleza, esta modalidad de promoción estará reservada a aquellos Cuerpos y Especialidades de examen en los que exista una relación funcional efectiva que permita la permanencia en el puesto de trabajo sin

que la realización del trabajo asignado se vea afectado sustancialmente por la reclasificación efectuada; concretamente, y a salvo de otros supuestos, existirá desde el Cuerpo Auxiliar, especialidad de Auxiliares Administrativos, al Cuerpo Ejecutivo, Especialidad de Administrativos; del Cuerpo Ejecutivo, Especialidad de Administrativos, al Cuerpo Técnico, especialidad de Gestión Administrativa; y del Cuerpo Técnico, especialidad de Gestión Administrativa, al Cuerpo Superior, especialidad de Administración General.

La promoción directa en el puesto será incompatible con la promoción ordinaria para acceder a un mismo Cuerpo y Especialidad. Igualmente, la convocatoria de plazas del Cuerpo Ejecutivo, Especialidad de Administrativos, por el sistema general de acceso libre, tenderá a reducirse o incluso eliminarse.

El sistema selectivo que se utilizará será el de concurso-oposición, donde se priorizará en ambas fases la evaluación de la adquisición de conocimientos prácticos a lo largo de la carrera profesional. El número de plazas a ofertar será el siguiente:

-Año 2008:

Promoción del antiguo grupo B de titulación, actual Subgrupo A2, al antiguo grupo A, actual Subgrupo A1: 15 puestos

Promoción del antiguo grupo C de titulación, actual Subgrupo C1, al antiguo grupo B, actual Subgrupo A2: 25 puestos.

Promoción del antiguo grupo D de titulación, actual Subgrupo C2, al grupo C, actual Subgrupo C1, 100 puestos.

-Año 2009: 140 plazas totales, a distribuir por grupos o subgrupos de titulación.

-Año 2010: 140 plazas totales, a distribuir por grupos o subgrupos de titulación.

-Año 2011: 140 plazas totales, a distribuir por grupos o subgrupos de titulación.

La distribución por Grupos o Subgrupos de titulación en los años 2009, 2010 y 2011 se efectuará con ocasión de la convocatoria del correspondiente proceso y en función de la experiencia obtenida en las precedentes convocatorias.

La conversión del puesto de trabajo ocupado por los funcionarios que superen el proceso de promoción directa en el puesto se efectuará con arreglo a los siguientes criterios:

1) El puesto de origen es aquel que el funcionario ocupa el día anterior al de su nombramiento como funcionario de nuevo ingreso en el Cuerpo o Escala al que promociona.

2) Se modificará el puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo mediante su apertura al nuevo Grupo de pertenencia, manteniéndose el nivel de complemento de des-

tino y el complemento específico que tenga reconocidos, salvo que la cuantía de cualquiera de ellos fuera inferior a las asignadas en el puesto base del Grupo al que se ha promocionado, supuesto éste en el que se modificará dicho complemento para equipararlo al correspondiente al citado puesto base.

Si el puesto resultante no estuviera homologado a cualquiera de los puestos tipo existentes en las Relaciones de Puestos de Trabajo, se declarará a amortizar, creándose simultáneamente otro idéntico al que se ocupaba en el momento de superar la promoción.

3) La superación del proceso selectivo por quien se halle en adscripción provisional en un puesto de trabajo, así como la participación desde situaciones administrativas que no conlleven reserva de puesto de trabajo, implica, en todo caso, la oferta de un puesto base del Cuerpo o Escala al que se promociona, al funcionario que hubiere superado el proceso selectivo de referencia.

c) Dentro de una misma Oferta de Empleo Público, la promoción interna a un determinado Cuerpo y Especialidad sólo podrá convocarse a través de uno de los dos procedimientos previstos en las letras anteriores.

3º.- Los trabajadores laborales fijos que se encuentren en la situación descrita en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, podrán participar en los procesos selectivos de promoción interna en el puesto que se convoquen en desarrollo de este acuerdo en los términos recogidos en aquélla.

4º.-Durante la vigencia del Acuerdo se pondrán en marcha los mecanismos necesarios, en virtud de lo previsto el art. 21. f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de reforma de la función pública, para permitir la adquisición del grado personal por métodos distintos a la ocupación sucesiva de puestos de trabajo.

5º.- Se realizará un estudio encaminado a la posible articulación de la "promoción cruzada" desde las categorías y especialidades profesionales de personal laboral a los Cuerpos profesionales de personal funcionario y viceversa en razón a la afinidad de funciones existentes y con la finalidad de abrir por esta vía el desarrollo de una carrera profesional a los mencionados colectivos, en el marco del desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

Título IV

Acción social y otras prestaciones

1º.- Al objeto de financiar acciones y programas que tiendan a mejorar el bienestar social de los empleados públicos se mantendrá un Programa de Acción Social, cuyo presupuesto anual será equivalente al 0,8 por 100 de la masa salarial del personal funcionario y laboral.

Adicionalmente se constituirá un fondo de 1 millón de euros anuales destinado a la creación de una nueva línea de ayudas, cuyo reconocimiento se hará depender de cri-

terios de nivel de renta de la unidad familiar, que compense la minoración de los ingresos de las empleadas o empleados públicos cuando se acojan a reducciones de jornada o excedencias voluntarias para el cuidado de personas dependientes.

2º.- La Administración garantiza la existencia de un seguro de accidentes para el personal a su servicio, cuya cobertura comprenderá el fallecimiento y los distintos tipos de incapacidad legalmente existentes.

3º.- El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, en situación de baja por incapacidad temporal o por riesgo durante el embarazo, o que esté disfrutando del permiso por maternidad, tendrá garantizado, cualquiera que fuera su régimen de aseguramiento, el derecho a percibir la totalidad de sus haberes o la diferencia necesaria para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social o MUFACE, desde el primer día y en tanto persista dicha situación.

Título V

Política de empleo público

Durante el período de vigencia del Acuerdo, la Política de Empleo Público estará presidida por los siguientes criterios:

-Fomentar la reordenación y distribución del empleo en las Consejerías y Organismos Autónomos con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área de la Administración, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

-Utilizar los planes de empleo como instrumento de planificación de los recursos humanos de los distintos órganos de la Administración.

Título VI

Relaciones de puestos de trabajo

Se revisará la actual Relación de Puestos de Trabajo bajo los siguientes criterios:

- Revisión de los puestos de trabajo sujetos en la actualidad a la forma de provisión por concurso específico e incorporación de las funciones específicas a este último.
- Análisis del requisito de titulaciones específicas para el desempeño de puestos de trabajo.
- Revisión y regulación de los horarios especiales actualmente vigentes.
- Adecuación de los distintos tipos de jornada.

Título VII

Formación y perfeccionamiento

Principios inspiradores.

1º.- La capacitación de los empleados públicos mediante la formación constituye un factor importante en la estrategia de modernización de la Administración Regional y un elemento esencial para su carrera administrativa y desarrollo profesional.

En consecuencia, la formación deberá atender especialmente:

- Al perfeccionamiento y reciclaje permanentes de los empleados públicos en el desempeño de sus puestos de trabajo para la mejora continua de la actuación administrativa.
- Al desarrollo personal y profesional de los empleados públicos, generando una cultura administrativa de ética y servicio público.
- A la mejora continua de la atención al ciudadano como destinatario de los servicios públicos.
- A la formación del personal directivo en el empleo de técnicas de gerencia pública que redunden en la mejora y eficiencia organizativas.
- A la extensión de la formación en todos los ámbitos funcionales de la Administración, mediante el uso y aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

2º.- La formación se constituye como un deber y un derecho de los empleados públicos cuyo desarrollo será favorecido e impulsado por la Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo. A estos efectos se priorizará como criterio de selección el menor número de acciones formativas realizadas.

3º.- La Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, colaborarán en la planificación, ejecución y evaluación de las acciones formativas, promoviendo la interacción constante de todos los agentes que intervienen en el proceso. A estos efectos, las Organizaciones Sindicales participarán directamente en cuantos órganos se constituyan para la gestión de la actividad formativa.

Esta participación efectiva de los representantes de los trabajadores es un factor clave para el desarrollo de la formación, en la medida en que favorece la compatibilidad entre las necesidades de la Administración y las demandas legítimas de los empleados públicos.

4º.- La Administración y las Organizaciones Sindicales se comprometen a coordinar la planificación de sus acciones para asegurar la convergencia de los esfuerzos formativos y el uso eficiente de los recursos públicos, garantizando el acceso a la formación de todos los empleados públicos. La Administración, en el marco de colaboración y cooperación que el Acuerdo supone para las partes firmantes, y para conseguir los objetivos y principios relativos a la formación, se compromete a:

- a) Generalizar la formación de los empleados públicos en el uso de las nuevas tecnologías de la información, potenciando su acceso a las mismas.
- b) Impulsar la formación a través de las nuevas tecnologías de la información para extender su alcance y conciliar la capacitación de los empleados públicos con la prestación de los servicios.
- c) Extender la formación en lenguas extranjeras de uso generalizado en la Unión Europea.

- d) Fomentar la formación específica para la carrera administrativa, en el marco de la política general de personal.
- e) Potenciar la formación por áreas funcionales y su adecuación al contenido y tareas de los puestos de trabajo.
- f) Contemplar un módulo de formación en políticas de igualdad dentro de los planes de formación que la Comisión de Formación considere oportuno.

Estructura y desarrollo de la formación

1º.-La formación impartida se estructurará en los siguientes bloques:

- La Formación General: destinada a la formación de todos los empleados públicos para su desarrollo profesional en materias instrumentales y comunes a la función administrativa.
- La Formación Específica: destinada al perfeccionamiento de los empleados públicos en las materias funcionales específicas de sus puestos de trabajo.

2º.-La formación promovida por la Administración podrá ser obligatoria o voluntaria para el trabajador en función de sus características. Cuando tenga carácter obligatorio se realizará dentro de la jornada de trabajo. En la formación obligatoria, la asistencia a las acciones formativas presenciales se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo.

3º.-Las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales en el marco institucional de participación y desarrollo de la formación que se derive de este acuerdo, tendrán la misma consideración que las realizadas por la Administración a efectos de la asistencia a los mismos de los empleados públicos y de su valoración como méritos en los sistemas de provisión de puestos de trabajo y de promoción interna, en su caso.

Título VIII

Comisión de seguimiento del acuerdo

1º.-Se crea la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, que estará compuesta por 10 miembros de cada parte, distribuidos en la Parte Social de la siguiente forma:

- CC.OO.: 7
- U.G.T: 3

2º.-En el plazo de 30 días desde la entrada en vigor de este Acuerdo se constituirá la Comisión de Seguimiento. A partir de ese momento, se reunirá al menos una vez al comienzo de cada semestre.

3º.-Los miembros de la Comisión de Seguimiento podrán proponer la inclusión de puntos en el orden del día de sus reuniones, los cuales deberán ser incluidos en la siguiente reunión a la de su propuesta.

- 4º.-La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:
- Interpretar los contenidos del Acuerdo.
 - Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

- Elevar a las Mesas de Negociación que correspondan las propuestas que se elaboren por la Comisión.
- Conocer y resolver los conflictos que de la interpretación y aplicación del presente Acuerdo se produzcan.
- Constituir los Grupos de Trabajo que se consideren pertinentes, sin perjuicio de los creados en el apartado siguiente.

5º.-Se crean los siguientes Grupos de Trabajo, dependientes de la Comisión de Seguimiento, que tendrán la misma composición ponderada:

- a) Retribuciones.
- b) Empleo y Formación.
- c) Relaciones de Puestos de Trabajo y provisión.
- d) Carrera Administrativa.
- e) Acción Social.
- g) Igualdad.
- h) Jornadas y Horarios.
- i) Acuerdo Marco de personal funcionario

6º.-Destinados a la financiación de los gastos originados por el desarrollo de este Acuerdo se aportaran por parte de la Administración de la Junta de Comunidades a las Organizaciones Sindicales firmantes o adheridas, los medios materiales y humanos establecidos en el Pacto Único de Interlocución. Podrán adherirse al presente Acuerdo, en el plazo máximo de un mes desde su publicación, las Organizaciones Sindicales que no habiendo participado en la negociación directa del mismo, estén presentes en la Mesa sectorial de personal de Administración General o tengan el 10 por 100 o más del número de representantes legales del personal laboral del V Convenio Colectivo.

Disposición adicional primera

Durante la vigencia del presente Acuerdo, y de conformidad con la normativa de aplicación, se negociará un Acuerdo Marco que contenga los derechos y deberes del personal funcionario.

Disposición adicional segunda

En el caso de que la Ley de Presupuestos Generales del Estado u otras leyes o acuerdos posteriores a la entrada en vigor del Acuerdo, contemplan o habiliten incrementos retributivos o derechos que superen o modifiquen los aquí previstos, las partes legitimadas para la negociación se comprometen a negociar la revisión de los apartados afectados, a fin de acomodar sus contenidos a dichas normas.

Disposición adicional tercera

En el montante económico de los fondos retributivos de este Acuerdo se considera incluido el coste estimado de lo que, durante el período de vigencia del mismo, hubiese supuesto la aplicación de fondos opcionales previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado a lo largo de la vigencia del Acuerdo y destinados a fondos de pensiones.

Disposición adicional cuarta

De conformidad con el mandato de la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se elaborará, durante la vigencia del presente Acuerdo, un plan de igualdad que atienda a la igualdad de trato y oportunidades, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Disposición adicional quinta

Se mantienen en vigor, del Acuerdo Administración-Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la Administración para el período 2005-2007:

-Apartados 1º y 6º del Capítulo I del Título III, relativos a la obligatoriedad de convocatoria de concursos anuales y la regulación de la permuta como sistema de provisión.

-Del Capítulo I "Jornadas y Horarios" del Título VIII, el primer apartado, relativo a la jornada máxima anual de 1554 horas.

Y para que conste, en prueba de conformidad, firman el presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la administración

El Director General de la Función Pública
Luis Felipe García-Calvo Rodríguez

Por las organizaciones sindicales

FSAP-CC.OO.
Carmen López López
FSP-UGT
Carmen Campoy Herrera

III.- OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Sanidad

Resolución de 10-03-2008, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace pública la Resolución que se cita, relativa al expediente sancionador nº 45072/2007-s.

Habiéndose intentado la notificación en el domicilio del interesado sin que se haya podido practicar, esta Secretaría General Técnica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones