

ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL Y DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA SOBRE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

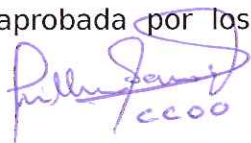
A nivel europeo, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, y, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, se configura como un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

La Constitución Española proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón o sexo, atribuyendo, en su artículo 9.2, a los poderes públicos, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello planteó una compleja y difícil problemática que ha sido abordada con importantes reformas legislativas y con la promoción adicional de servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.


2000

Reformas legislativas como las llevadas a cabo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de vida familiar y laboral o por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han supuesto el establecimiento de medidas que aseguran la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

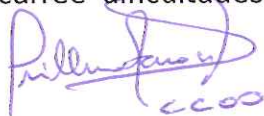
En el ámbito del empleo público, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, incluía una serie de novedades, incorporando a los derechos más tradicionales de los empleados públicos, otros como el relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En nuestra Comunidad Autónoma, y concretamente en el ámbito de la administración general, tanto el V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura como el Decreto 149/2013, de 6 de agosto, por el que se regulan la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, incluyen medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alguna de las cuales inciden directamente en la flexibilidad de la jornada de trabajo.

La flexibilidad horaria es, hoy por hoy, una de las demandas más reiteradas por los trabajadores y trabajadoras, además, los horarios flexibles reportan múltiples beneficios tanto a las personas como a las empresas.

- Mejoran la calidad de vida de las personas al facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Potencian la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y el cuidado de hijos e hijas y familiares dependientes
- Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres
- Reducen el absentismo laboral
- Aumentan la productividad en la empresa
- Mejoran el clima laboral

Una reflexión adicional, al respecto, requiere la flexibilidad de la jornada laboral de las mujeres embarazadas ya que uno de los problemas a los que se enfrenta la mujer, es la conciliación de su período de gestación con la situación laboral, siendo necesario adoptar medidas que permitan, a estas mujeres, desarrollar su actividad profesional sin que ello acarree dificultades en su trabajo, considerando que el embarazo es una inversión de


CCOO

futuro para la sociedad.

Respecto al teletrabajo, el artículo 50 de la Ley 13/2015, de 8 de abril de Función Pública de Extremadura permite, a las Administraciones Públicas de Extremadura, implantar soluciones de teletrabajo como modalidad funcional de carácter no presencial que permita el desarrollo de parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas, indicando que los términos y condiciones de la implantación de esta modalidad de trabajo, se determinarán reglamentariamente.

Organizaciones sindicales y Administración autonómica, consideran que este sistema de trabajo incide directamente en la flexibilidad de la jornada de trabajo, contribuyendo a la modernización de la Administración autonómica y favoreciendo al mismo tiempo la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, además de repercutir en el incremento de la productividad y en el ahorro de costes.

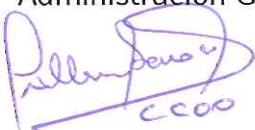
Los sujetos negociadores consideran que estas circunstancias justifican la puesta en marcha con carácter inmediato de los mecanismos que posibiliten el desarrollo reglamentario necesario para proceder a la aplicación efectiva del teletrabajo en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura.

La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles.

Las demandas de los trabajadores y trabajadoras relativas a la flexibilidad horaria y los beneficios que ello reporta, confluyen con los criterios de eficacia y eficiencia que deben aplicar los responsables de la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

Es por ello que la Administración autonómica y las organizaciones sindicales consideran necesario adoptar medidas de cara a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los empleados públicos de la Junta de Extremadura, que incidan en la flexibilidad horaria, dentro de la legislación vigente en materia de jornada de trabajo.

Dicha necesidad supuso el inicio de un proceso de diálogo entre la Dirección General de Función Pública y las organizaciones sindicales legitimadas para negociar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores públicos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura. Así, en las sesiones de la Mesa Sectorial de Administración General y de la Comisión Negociadora para el personal laboral al servicio de


CCOO

la Junta de Extremadura celebradas el día 14 de diciembre de 2.015, comienza el debate sobre las medidas de flexibilización que pueden ser implantadas en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura.

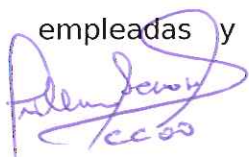
Otra cuestión que tanto la Administración como las organizaciones sindicales consideran necesario abordar, es el establecimiento de criterios comunes en el ámbito de Administración General, tendentes a unificar los tiempos de cortesía en el control horario y la justificación de los días de ausencia por enfermedad o accidente sin declaración de incapacidad temporal y sin deducción de haberes.

La Administración siempre ha sido consciente de que el tiempo que precisan los trabajadores y trabajadoras desde que acceden a su centro de trabajo hasta que ocupan efectivamente su puesto y desde que cesan en su actividad hasta que abandonan el centro donde desempeñan sus funciones, tiene un impacto directo en la duración de la jornada de trabajo, suponiendo una ampliación de la jornada diaria del empleado público no computada como tiempo efectivo de trabajo y que repercute directamente en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Esta circunstancia ha llevado históricamente a los órganos responsables del control horario, en sus respectivos ámbitos competenciales, a conceder un tiempo de cortesía.

El amplio número de centros de trabajo y unidades existentes en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura, la pluralidad de órganos con competencias de gestión de personal y las características específicas de los diferentes servicios a prestar, hacen recomendable el establecimiento de unas normas comunes tendentes a unificar los tiempos de cortesía en el control horario de las empleadas y los empleados públicos del ámbito de Administración General de la Junta de Extremadura.

Iguals circunstancias concurren respecto a la forma de justificar los días de ausencia por enfermedad o accidente sin declaración de incapacidad temporal y sin deducción de retribuciones, previstos en el artículo 3 de la Orden de 31 de enero de 2013 por la que se establecen las condiciones de aplicación del régimen de ausencias al trabajo reguladas en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013; sin olvidar las ampliaciones del anexo del Decreto 38/2013, de 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal llevadas a cabo en los años 2014 y 2016. Ampliaciones, que han permitido a las empleadas y los empleados públicos en situación de incapacidad temporal por


CCOO

contingencias comunes, durante el tiempo de duración de dicha situación, percibir el cien por cien de sus retribuciones a través de las mejoras voluntarias asumidas por la Junta de Extremadura en relación con el sistema de prestaciones de la Seguridad Social, respecto a un considerable número de supuestos. La no rigurosidad en la justificación de esas ausencias sin declaración de incapacidad temporal implicaría una situación de desigualdad injustificada respecto a las empleadas y empleados públicos en situación de incapacidad, partiendo además de la devolución íntegra de los días adicionales de permisos por antigüedad y su pleno disfrute recogido, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras públicas, en el Decreto 291/2015, de 13 de noviembre, que modifica el Decreto 149/2013, de 6 de agosto, por el que se regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma -aplicable también al personal laboral.

Por todo lo expuesto, los representantes de la Administración y las organizaciones sindicales legitimadas, acuerdan en el seno de la Mesa Sectorial de Administración General y de la Comisión Negociadora para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, la implantación de las siguientes medidas de flexibilización de la jornada de trabajo, control horario y justificación de ausencias que serán de aplicación a los empleados públicos, funcionarios y laborales, incluidos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura:

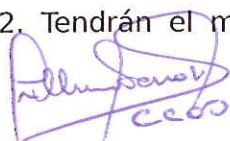
Primera-. Disfrute fraccionado de los días de asuntos particulares.

Las empleadas y los empleados públicos podrán disfrutar de forma fraccionada, por horas, de los días de asuntos particulares que les correspondan anualmente, previa autorización, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Segunda-. Cuidado de menores y familiares enfermos.

1. En el caso de enfermedad o accidente de un hijo, hija o persona sujeta a guarda legal, menor de dieciséis años o discapacitado, que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente, las empleadas y los empleados públicos podrán disminuir su jornada de trabajo hasta en 40 horas por año natural, con carácter recuperable de forma pactada con el Jefe de Servicio, Unidad o la dirección del centro, dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de incorporación del sujeto causante al centro escolar.

2. Tendrán el mismo derecho quienes hayan de encargarse del cuidado directo de un


cebo

familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, por razón de enfermedad o accidente cuando mediante informe médico se determine la necesidad de cuidados directos para atender a la persona enferma o accidentada.

Esta medida tendrá, igualmente, el carácter recuperable de forma pactada con la dirección del centro, Jefe de Servicio o Unidad, dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de finalización de cada disfrute de la medida de flexibilización utilizada.

Tercera-. Bolsa horaria por asuntos personales.

Las empleadas y los empleados públicos podrán voluntariamente aumentar su jornada de trabajo hasta en 30 horas al año con el objeto de disponer de una bolsa de horas de flexibilidad horaria por asuntos personales. Para ello será necesario el previo acuerdo con la dirección del centro en lo que se refiere a la forma y fecha de la realización de dicho exceso de jornada.

El régimen de disfrute de las horas acumuladas generadas, que en todo caso estará condicionado a las necesidades del servicio, será el mismo que el establecido para los días de asuntos particulares, incluido el disfrute fraccionado por horas.

Cuarta-. Inicio escalonado de actividades lectivas.

Las empleadas y los empleados públicos podrán flexibilizar su jornada de trabajo, para acomodarla al inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos, hijas o menores sujetas a guarda legal, escolarizados en los ciclos de Educación Infantil, con carácter recuperable dentro de los cuatro meses siguientes a su disfrute.

Quinta-. Período de gestación.

Las empleadas públicas en período de gestación podrán flexibilizar su jornada de trabajo hasta en 2 horas al día con el fin de conciliar su período de gestación con el desarrollo de su actividad profesional, con carácter recuperable tras su disfrute y en todo caso, como límite máximo dentro del plazo de los cuatro meses siguientes a la finalización de la totalidad de permisos y medidas de conciliación asociados a la gestación y parto.

Sexta-. Teletrabajo.

Las partes se comprometen a llevar a cabo las actuaciones necesarias de cara a impulsar y


2000

facilitar con carácter inmediato la regulación reglamentaria del teletrabajo en cumplimiento de la previsión contenida en el párrafo segundo del artículo 50 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

Séptima-. Control horario y sistemas de recuperación.

1.- Las empleadas y los empleados públicos con jornada completa dispondrán diariamente de un tiempo máximo que no podrá exceder de 30 minutos, para efectuar los controles de entrada y salida correspondientes y los registros con medios de control horario implantados en los distintos centros de trabajo. Los empleados con jornada reducida dispondrán del tiempo proporcional en función de la jornada autorizada.

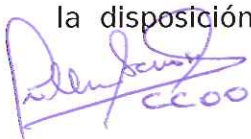
Previa negociación con las organizaciones sindicales legitimadas para negociar las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos, se establecerán unas normas comunes tendentes a unificar la distribución del tiempo referido en el párrafo anterior, teniendo en cuenta las características específicas de los diferentes centros de trabajo, sus horarios de cierre y apertura y los servicios a prestar (con carácter general un máximo de 15 minutos al inicio y al final de la jornada).

2.- De forma paralela se implantará una plataforma de formación on-line, para que las empleadas y los empleados públicos, incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, completen la parte de la jornada no realizada hasta las treinta y siete horas y media mediante la acreditación de realización de las actividades e itinerarios formativos propuestos.

Se establecerán, una vez finalizada la implantación tecnológica, previa negociación, las instrucciones precisas para la correcta realización de las actividades formativas e informativas propuestas y la valoración y consecuencias de su realización, o no.

Octava-. Justificación de los días de ausencia por enfermedad o accidente sin declaración de incapacidad temporal y sin deducción de retribuciones.

La justificación de los días de ausencia por enfermedad o accidente sin declaración de incapacidad temporal y sin deducción de retribuciones, previstos en el artículo 3 de la Orden de 31 de enero de 2013, de la Consejería de Administración Pública por la que se establecen las condiciones de aplicación del régimen de ausencias al trabajo reguladas en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de


CCOO

Presupuestos Generales del Estado para 2013, exigirá la imprescindible aportación del oportuno justificante de asistencia al médico; en defecto de su aportación se procederá a elección del empleado público, o bien a detraer de los días disponibles por asuntos particulares, o bien a la correspondiente deducción de retribuciones.

Novena-. Disposiciones comunes.

Todas las medidas de flexibilización acordadas, en los apartados precedentes, afectarán a la jornada y horario total de las empleadas y los empleados públicos de la Administración General de la Junta de Extremadura.

Tras la firma del presente acuerdo, la Administración se compromete a impulsar la elaboración de las instrucciones que corresponda, y en su caso, las modificaciones, de las normas vigentes, necesarias para la efectiva aplicación del mismo, procurando que dicha aplicación sea efectiva en toda su extensión durante el último trimestre del presente ejercicio.

Transcurrido un año desde el inicio de la aplicación de las medidas acordadas en los apartados precedentes, la Administración analizará el impacto de las mismas en el empleo público y en las condiciones de trabajo del personal incluido en su ámbito de aplicación, dando cuenta de los resultados a las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

Mérida, a 11 de septiembre de 2017

Por la Administración,
LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA



María de Carmen Vicente Rivero

Por las organizaciones sindicales,


CSI-F


MIGUEL DÍAZ PRIETO


FeSP-UGT


LUCÍA RODRÍGUEZ
M. RODRÍGUEZ

CC.OO.


Fdo: Guillermo Barroja Gil

FRASP-SGTEX


Juan A. Troccoli