



ACUERDO ADMINISTRACIÓN SINDICATOS PARA EL PERIODO 2008-2011

**UNIÓN SINDICAL OBRERA
SECCIÓN SINDICAL USO-CAIB**

El pasado día 18 de julio se ha firmado un Acuerdo entre la Administración y los sindicatos que afecta a los empleados públicos integrados en el ámbito de **Servicios Generales**, para el periodo **2008-2011**.

Los diferentes apartados establecen las bases, principios y importes económicos que han de desarrollarse en posteriores acuerdos o decretos. Los más destacados son los siguientes:

CARRERA PROFESIONAL

Es un nuevo concepto salarial que se percibirá y que servirá para profesionalizar la carrera de **todos los empleados públicos** (funcionario y laboral) en la Administración de la CAIB, este concepto se generará como mínimo cada 5 años con la subida a un nuevo nivel:

- Nivel I: 5 años.
- Nivel II: 5 años desde el acceso al nivel I.
- Nivel III: 5 años desde el acceso al nivel II.
- Nivel IV: 5 años desde el acceso al nivel III.

En el momento de su implantación, con carácter extraordinario y por una única vez, se tendrá en cuenta para calcular el nivel que le corresponda exclusivamente el tiempo de servicios prestados. Las cuantías son anuales por niveles y grupos:

Niveles *	A1 Superior	A2 Gestión	B	C1 Admtvo.	C2 Aux. Adm	Agrup. Profesionales Subalterno
Nivel I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Nivel II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivel III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivel IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

* Estos niveles y retribuciones se establecen igualmente para el personal laboral, según su categoría.

El pago efectivo se realizará siguiendo el siguiente calendario:

- 1 de julio de 2010: 25% del complemento que corresponda, hasta un límite de 100 € mensuales.
- 1 de enero de 2011: 25% del complemento.
- 1 de enero de 2012: 50% del complemento.
- 1 de enero de 2013: 75% del complemento.
- 1 de enero de 2014: 100% del complemento.

Los empleados públicos que a la fecha de 1-1-2011 **tengan 60 años o más** tendrán derecho al percibo del **100%** de las cantidades que le correspondan o a partir del mes siguiente de haber cumplido los 60 años.

HOMOGENEIZACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

Objetivos básicos:

- Reducir el número de tramos, de 12 jefaturas de sección a un **máximo de 2**, de 43 jefaturas de negociado a un **máximo de 7**.
- Aplicar a los puestos base de funcionarios y al personal laboral un aumento igual a la media de las subidas realizadas.



ACUERDO ADMINISTRACIÓN SINDICATOS PARA EL PERIODO 2008-2011

**UNIÓN SINDICAL OBRERA
SECCIÓN SINDICAL USO-CAIB**

- Avanzar hacia la homologación entre los complementos específicos de los puestos base de los empleados públicos.
- Actualizar los complementos específicos de determinados colectivos.

En definitiva, se persigue con esta medida unificar las cantidades a percibir por el personal que ocupa estos puestos de trabajo, eliminando de esta forma el "totum revolutum" existente en esta Administración de la CAIB. La Administración de la CAIB dedicará para esta homogeneización una cantidad de **3.500.000 €**.

Los efectos económicos de la implantación y abono efectivo son los siguientes:

- 1 de enero de 2009: 33% del aumento.
- 1 de enero de 2010: 66% del aumento.
- 1 de enero de 2011: 100% del aumento.

MODIFICACIONES LEGISLATIVAS Y REGLAMENTARIAS

Adaptar la Ley 3/2007, de la Función Pública de les Illes Balears y la Ley 2/2007, de Cuerpos y Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Con posterioridad a la negociación de las modificaciones de las leyes antes citadas, se adaptará toda la **normativa reglamentaria** de desarrollo.

ACCION SOCIAL

Tendrá como principio inspirador la homologación de las cuantías de las ayudas existentes en los diferentes ámbitos de los empleados públicos de la CAIB, de manera que todos perciban las mismas ayudas y cuantías.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Se negociará un decreto para establecer un nuevo régimen de medidas para facilitar la reducción de jornada, la flexibilidad horaria, el disfrute de los hijos y la atención a las personas dependientes o con discapacidad de la unidad familiar.

PLAN DE IGUALDAD

Se negociará un plan de igualdad entendido como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, que ha de servir para conseguir la plena igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo dentro del ámbito de los empleados públicos de la Administración de la CAIB.

COMISION PARITARIA Y GRUPOS DE TRABAJO

La Comisión Paritaria tendrá la función de seguimiento del acuerdo, constituyéndose grupos de trabajo con la finalidad de estudiar las diversas materias y cuestiones que se desprendan de la ejecución del Acuerdo.

OS SEGUIREMOS INFORMANDO A MEDIDA QUE SE DESARROLLE EL ACUERDO