

Mariner	1 plaça a Mallorca
Peó especialitzat/da	5 places a Mallorca
Empleat/da de serveis	5 places: 1 plaça a Mallorca i 4 places a Menorca
Socorrista	1 plaça a Mallorca
Mosso de suport	2 places: 1 plaça a Mallorca i 1 plaça a Eivissa
Netejador/a	44 places: 33 a Mallorca, 7 a Menorca i 4 a Eivissa

**ANNEX IV
PERSONAL LABORAL
PLACES PER CATEGORIES PROFESSIONALS
PLACES D'ESTABILITAT DE L'OCUPACIÓ**

CATEGORIA PROFESSIONAL

Ajudant tècnic	1 plaça a Mallorca
Encarregat/da de personal e instal·lacions	1 plaça a Mallorca
Monitor/a de vela	6 places a Mallorca
Auxiliar tècnic educatiu	108 places: 67 a Mallorca, 11 a Menorca, 29 a Eivissa i 1 a Formentera
Oficial primera manteniment	1 plaça a Mallorca
Vigilant de seguretat	11 places a Mallorca
Oficial segona manteniment	1 plaça a Mallorca
Oficial segona conductor	3 places: 1 a Mallorca, 1 a Menorca i 1 a Eivissa
Peó especialitzat/da	4 places a Mallorca

— o —

Num. 20477

Acord del Consell de Govern de 24 d'octubre de 2008, de ratificació de l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO, mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del personal laboral per al període 2008-2011

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta de la consellera d'Interior en sessió celebrada el dia 24 d'octubre de 2008, adopta, entre d'altres, l'Acord següent:

‘Primer. Ratificar l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO, mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del personal laboral per al període 2008-2011, que s'adjunta com a annex a aquest Acord.

Segon. Ordenar la publicació d'aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.’

Palma, 24 d'octubre de 2008

El Secretari del Consell de Govern
Albert Moragues Gomila

ANNEX

ACORD ENTRE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I LES ORGANITZACIONS SINDICALS CCOO, CSI-CSIF, STEI-I, UGT I USO MITJANÇANT EL QUAL ES DETERMINEN ELS CRITERIS I LES LÍNIES GENERALS DEL PROCÉS NEGOCIADOR PER A L'ADOPCIÓ D'ACORDS EN MATÈRIA DE FUNCIÓ PÚBLICA, EN L'ÀMBIT DE LA MESA SECTORIAL DE SERVEIS GENERALS I DEL PERSONAL LABORAL PER AL PERÍODE 2008-2011

Reunits a Marratxí, el 18 de juliol de 2008, a l'empara del que estableixen els articles 33, 34 i 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), les representacions de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals

Manifesten

Qualsevol àmbit de gestió política exigeix una planificació que vagi més enllà del dia a dia o del present exercici pressupostari. Per això, una adequada política de recursos humans, sobretot quan hi ha canvis en l'àmbit legislatiu, com ara ha estat l'aprovació d'una norma bàsica estatal, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, implica la conveniència de planificar els seus objectius amb l'acord dels representants dels empleats públics. Per això, aquest Acord vol assentar les bases de les negociacions entre l'Administració i els sindicats per a uns propers acords que permetin avançar en el camí de la modernització de l'Administració pública, en la millora dels serveis que es presten a la ciutadania, en l'increment dels seus nivells de qualitat o de competitivitat, i en la consecució d'una administració més ràpida i àgil en l'atenció a la ciutadania; que augmenti, en suma, els nivells d'eficiència i eficàcia amb la qual es presten els serveis públics.

I és que un factor clau per millorar la qualitat dels serveis que presta l'Administració el constitueix l'ordenació i gestió adequades dels seus recursos humans. Obtenir la màxima rendibilitat d'aquests recursos humans permetrà a l'Administració assegurar un compliment òptim dels seus objectius i assolir els resultats previstos en dissenyar les polítiques públiques. Assolir aquests objectius només es pot aconseguir si s'actua motivant adequadament els empleats que serveixen a l'organització. És el conjunt del personal el que farà que s'aconsegueixin els objectius i resultats previstos. Per això, és fonamental el diàleg amb les organitzacions sindicals, com a interlocutors i partícips actius en la millora de l'Administració.

Igualment, l'Administració pública de les Illes Balears ha de vetllar perquè hi hagi una regulació normativa i un entorn de treball que assegurin, de forma efectiva, les millors condicions personals, familiars i professionals per als empleats públics, que permetin l'adequada conciliació entre totes sense que cap se'n senti. En aquest sentit, es presenten com a objectius fonamentals la consecució d'un major grau de professionalització dels empleats, la tendència a l'equiparació de les retribucions entre personal funcionari i laboral, així com la incorporació d'una sèrie de mesures socials destinades a donar respostes ràpides i àgils als problemes personals amb que aquests conviuen i que estan presents en la societat actual.

Així mateix, com hem dit abans, l'aprovació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques espanyoles, exigeix jurídicament i organitzativament l'adaptació i la revisió de la legislació de funció pública autonòmica als requeriments i previsions de la norma estatal.

En conseqüència, fruit de les negociacions dutes a terme entre l'Administració i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO i parant un esment especial a les circumstàncies econòmiques actuals i futures de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, se signa aquest

Acord

1. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL

Aquest Acord és aplicable a tot el personal funcionari i laboral que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb excepció del personal docent, del personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i del personal laboral de les empreses públiques i societats vinculades a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El punt cinquè relatiu a la carrera professional no és d'aplicació al personal funcionari i laboral que hagi exercit l'opció d'estatutaritzar-se, o que, havent-ho fet, hi renunciï.

La finalitat d'aquest Acord és fixar els termes i les bases generals respecte dels quals se signaran els corresponents acords abans de 31 de desembre de 2008 sobre les qüestions que es determinen per al període 2008-2011, els quals com a mínim hauran de reflectir el que aquí s'acorda.

2. MODIFICACIONS LEGISLATIVES

L'aprovació de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que té el caràcter de norma estatal bàsica per a totes les administracions públiques del territori espanyol, exigeix l'adaptació de la legislació de funció pública als nous requeriments d'aquesta norma.

Per això, independentment que les normes de l'EBEP, pel fet de ser de caràcter bàsic, siguin d'aplicació directa i deroguin totes les normes que el contradiguin, aquesta nova llei bàsica s'ha plantejat com una norma que únicament regula el que es considera que ha de ser comú per a totes les administracions públiques, però és susceptible de ser adaptada per la legislació de desenvolupament a les característiques pròpies de cada una d'aquestes administracions, de forma que, sobre la base d'un substrat comú de drets i deures dels empleats públics, cada llei autonòmica de desenvolupament estableixi les reformes específiques que requereix la modernització del seu sistema d'ocupació pública.

En l'àmbit autonòmic balear ens trobam amb la singularitat de tenir dues lleis aprovades just abans de l'aprovació de l'EBEP, però que varen entrar en vigor posteriorment, per la qual cosa la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de les Illes Balears, no se'n pot considerar llei de desenvolupament, de forma que determinats capítols de l'Estatut bàsic no entren en vigor encara, d'acord amb el que disposa la seva disposició final quarta. Per tant, s'imposa la conveniència de reformar aquesta Llei per adaptar-la a l'Estatut (la qual cosa representa retocar un important nombre d'articles) i perquè aquest desplegui tota la seva funcionalitat. Per altra banda, la Llei 2/2007, de 16 de març, de cossos i escales de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, també s'ha de modificar fonamentalment per adaptar-se a la nova classificació de grups professionals prevista en l'article 76 de l'EBEP.

S'acorda que el nou model de funció pública sigui fruit del diàleg social, amb implicació de totes les parts afectades, especialment els representants dels empleats públics. Així, es pacta que es tanqui la negociació de la nova norma amb les organitzacions sindicals abans del 30 de setembre de 2008 i que es trameti al Parlament abans d'acabar l'any 2008.

Com a objectius del nou model dels quals partirà la negociació es destaquen:

- Descentralitzar les funcions que en la Llei anterior estaven centrades en el conseller o consellera competent en funció pública.
- Introduir les noves possibilitats que ofereix la carrera horitzontal i evitar, així, una mobilitat obligatòria que en res afavoreix l'eficàcia de l'Administració.
- Potenciar l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, tant per a l'accés a la funció pública com per a la provisió dels llocs de treball. Així, com a clara manifestació d'aquest principi, s'establirà el concurs com a forma ordinària de provisió per a tots els llocs de feina de nivell igual o inferior al 28, la qual cosa suposa limitar la provisió per lliure designació a una sèrie de llocs taxats.
- Millorar les mesures perquè les funcionàries víctimes de violència de gènere puguin obtenir ràpidament un trasllat a un altre lloc de feina.
- Millorar les mesures per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral i l'aplicació de mesures per afavorir la igualtat de gènere.

- Prestar especial esment a la integració laboral de les persones amb discapacitat.

- Maximitzar la transparència en tots els procediments que afectin el personal.

- Posar especial esment a promoure la millora de les condicions de treball i garantir un nivell eficaç de protecció de la seguretat i la salut dels empleats públics davant els riscos que es deriven del treball, actuant fonamentalment en el nivell de prevenció, a la vegada que s'estudiaran les mesures per atendre el problema del canvi de lloc de feina per motius de salut.

- Reconèixer els ajuts del fons social com a dret dels empleats públics en els termes que estableixi el reglament de desenvolupament.

- Potenciar les eines per a una millor gestió dels recursos humans que situïn la formació i el perfeccionament permanent, l'avaluació de l'acompliment del treball i la implantació de criteris de qualitat, com a eixos centrals del sistema, juntament amb les màximes transparència i objectivitat.

Igualment, es vol aconseguir una major estabilitat del personal en els llocs de feina com a pressupòsit per aconseguir una millora en l'eficàcia de la funció pública i en la qualitat dels serveis, per la qual cosa s'aplicaran mesures d'optimització i organització de la feina, així com programes de millora d'habilitats socials i directives amb l'objectiu d'optimitzar el rendiment, reduir al màxim els riscos psicosocials en els llocs de feina i motivar els equips humans que treballen a l'Administració autonòmica com a estratègia de millora de la qualitat dels serveis públics. Per altra banda, s'acordaran mesures encaminades a incentivar la permanència en el lloc de feina, com podrien ser fer prevaler en els barems la major permanència en un lloc anterior, l'augment del temps mínim de permanència en un lloc per poder concursar o per anar-se en comissió de serveis o excedència a una altra administració o a un altre cos, sempre amb possibilitat d'establir modulacions o excepcions segons les diverses circumstàncies concuressin en cada cas.

Quant a la Llei 2/2007, de cossos i escales, és imprescindible, com hem dit, adaptar-la a la nova classificació de l'EBEP, sobretot quant a la introducció del nou grup B, amb totes les conseqüències que això implica.

A més, per a una major professionalització i especialització dels empleats públics, a part de les eines esmentades, es crearan, dins els cossos generals superior i de gestió, noves escales, sempre amb la garantia, per als funcionaris que ja pertanyen a la CAIB, que s'integraran en una o diverses d'aquestes, per poder continuar la seva carrera administrativa. Això permetrà que, atès que es vol que els concursos es generalitzin com a forma de provisió, es garanteixi la idoneïtat dels que accedeixin a certs tipus de llocs, sens perjudici que es disposin mecanismes de promoció interna horitzontal amb els requisits que s'estableixin per canviar d'escala, tot això amb el suport a la formació. Es pactaran els mecanismes per integrar els funcionaris actuals en una o diverses de les escales que es creïn.

S'acorda també que aquesta modificació es negociï abans d'acabar aquest any. Posteriorment s'acorda la realització de la reglamentació de les especialitats, pendent ara de la reforma esmentada.

3. MODIFICACIONS DE NORMES REGLAMENTÀRIES

Amb posterioritat a la negociació de les modificacions de les lleis de funció pública i de cossos i escales de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i dins aquesta legislatura, s'adaptarà tota la normativa reglamentària de desenvolupament.

A part de la necessària adaptació a l'EBEP i, per tant, a les lleis esmentades una vegada modificades, l'esperit de les modificacions anirà cap a un augment de l'agilitat i celeritat en la gestió, a l'estabilitat del personal en els llocs de feina com a pressupòsit per aconseguir una major eficàcia de la funció pública i a l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Les prioritats en l'ordre de modificacions seran les següents:

- a) Decret 68/2005, de 24 de juny, pel qual s'aprova el procediment de selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per tal d'agilitar els processos de nomenament de personal interí.
- b) Decret 47/1995, de 4 de maig, de vacances, permisos i llicències (amb inclusió també de regulació sobre la jornada).
- c) Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la CAIB.
- d) Desenvolupament reglamentari de l'article 45 de l'EBEP relatiu a la solució extrajudicial de conflictes col·lectius.
- e) Decret 27/1994 i Decret 33/94, d'ingrés i proveïment de llocs, respectivament, amb regulació específica dels criteris d'adjudicació de les comissions de serveis. S'acorda que la regulació de les comissions de serveis s'integri completament dins aquesta norma reglamentària.
- f) Decret 135/1995, de 12 de desembre, pel qual es regula l'acció social a favor dels funcionaris i del personal laboral.

4. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

Com a eina per millorar la motivació dels empleats públics en la realització de les seves tasques i a la vegada com a forma d'augmentar l'eficàcia en l'exercici de la funció pública, s'acorda començar a introduir l'avaluació de l'acompliment, proposada per l'EBEP amb obligatorietat, avaluació que servirà per mesurar no tan sols el rendiment entès com a assoliment de resultats sinó per fomentar així el desenvolupament professional de l'empleat públic mitjançant les conseqüències previstes a l'EBEP, a la vegada que s'incentiva una millora de la qualitat. Igualment l'avaluació haurà de servir perquè l'Administració detecti mancances i adopti en conseqüència les mesures organitzatives, formatives i de recursos necessàries per facilitar l'assoliment dels resultats adients.

Per això, s'haurà de regular, prèvia negociació amb la part social, el procediment que estableixi com s'ha d'avaluar, amb quina periodicitat, per a qui, amb quines cauteles i garanties de forma que quedi garantida l'objectivitat, etc., sempre amb observança del que estableix l'EBEP, quan indica que els sistemes s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i que s'aplicaran sense menyscabament dels drets dels empleats públics.

En tot cas, es considera adient establir que perquè es pugui donar lloc a la remoció d'un lloc obtingut per concurs, com preveu el punt 4 de l'article 20 de l'EBEP, es pactaran les cauteles necessàries, com ara donar audiència a la persona interessada, que sigui oïda la Junta de Personal, que hi hagi informes previs d'òrgans independents, i que al final sigui acordada pel Consell de Govern, o altres de semblants.

De totes formes, per poder avaluar el que un empleat públic aporta a l'execució d'un lloc, prèviament és imprescindible realitzar una descripció de les funcions del lloc (separadament de la persona que l'ocupa), definir els perfils o requisits de l'acompliment, on el perfil professional clàssic (formació, títols, experiència...) es complementa amb el perfil de competències (comportament operatiu efectuat pels ocupants, que és observable i que està relacionat amb un compliment eficaç en el lloc de feina).

En tot cas, s'acorda que la CAIB comenci a recórrer aquest nou camí, amb la participació social, mitjançant una sèrie de passes: iniciar, per una banda, la tasca de la descripció de les funcions dels diferents llocs i començar, amb la regulació prèvia d'un sistema objectiu, amb una aplicació molt senzilla que serveixi per anar introduint aquest concepte i que s'anirà enriquint amb la nostra pròpia experiència.

5. CARRERA PROFESSIONAL

D'acord amb els termes de l'EBEP, i com s'ha reflectit dins l'apartat referit als compromisos en la nova Llei de funció pública, la carrera del funcionari com a dret d'aquest a la promoció professional s'ha de completar ara amb la carrera horitzontal, la qual, tal com diu la norma bàsica a l'article 16 a), consisteix en la progressió de grau, categoria, nivell o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball, d'acord amb l'article 17 b), que disposa que s'haurà de valorar la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. Es podran incloure així mateix altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida.

Tal com la conceptua l'EBEP, aquest model de carrera pretén la implicació voluntària i motivada del personal, orientada a la consecució dels objectius de l'Administració i es conceptua com el dret dels empleats públics a progressar de forma individualitzada, com a reconeixement al seu desenvolupament professional, quant a coneixements, formació, experiència professional i assoliments dels objectius establerts per l'Administració.

Així, a l'efecte de permetre la seva aplicació una vegada entri en vigor la llei que configuri la nova funció pública de la CAIB, s'acorda que l'Administració iniciarà la negociació amb les organitzacions sindicals i la corresponent tramitació de la disposició reglamentària que reguli la carrera professional per als empleats públics dels serveis generals de l'Administració de la CAIB i per al personal funcionari i laboral que no hagi exercit l'opció d'estatutaritzar-se, o que, havent-ho fet, hi renunciï, en consideració al que estableixi l'article 20.3 de l'EBEP -que disposa que l'aplicació de la carrera horitzontal [...] requerirà l'aprovació prèvia, en cada cas, de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb el que estableixen els apartats 1 i 2 d'aquest article-, amb l'objectiu que sigui aprovat pel Consell de Govern el corresponent decret que estableixi el seu futur marc i que permeti el seu pagament en els termes i amb les excepcions que es pacten.

Les característiques del sistema, els requisits generals, els imports per subgrups i grups i nivells del complement de carrera, el sotmetiment a l'avaluació de l'acompliment, etc. s'assimilaran als acordats per al personal del Servei de Salut de les Illes Balears el maig de 2008, sempre amb aplicació dels criteris i procediments que es prevegin en la futura Llei de la funció pública de les Illes Balears i en les disposicions reglamentàries que desenvolupin la carrera professional. El sistema anirà lligat a la formació, a un menor absentisme i als mecanismes que s'acordin per a l'avaluació de l'acompliment, la qual cosa redundarà en la millora en la qualitat dels serveis públics i, en definitiva, en el millor servei al ciutadà.

L'accés dels empleats públics afectats pel present Acord a la carrera professional en el moment de la seva implantació es farà, amb caràcter extraordinari i per una sola vegada, mitjançant l'aplicació exclusiva del criteri del temps de serveis prestats fins a la data en què la implantació comenci a tenir efectes econòmics.

Pel que fa a l'inici del pagament, els imports per subgrups i grups i nivells del complement seran equivalents i actualitzats al moment de l'aplicació efectiva, respecte al corresponent al personal estatutari i d'acord amb l'augment previst per a les retribucions dels empleats públics a les lleis generals de pressuposts.

El model de carrera professional s'estructura en quatre nivells o esglaons, en cadascun dels quals l'empleat públic ha de romandre un període de temps per adquirir les competències necessàries per accedir a l'esglaó superior. El sistema requerirà formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries i superar l'avaluació corresponent.

El període mínim de serveis prestats per a l'accés a cadascun dels nivells o esglaons serà el següent:

- Nivell I: 5 anys.
- Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I.
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II.
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III.

Tots els empleats públics que en el moment d'implantació de la carrera tinguin 60 anys complits percebran el 100% de les retribucions de l'import de carrera que els correspongui segons el nivell que se'ls hagi reconegut. Igualment, els que compleixin 60 anys durant els anys 2011, 2012 i 2013 percebran aquest 100% a partir del mes següent d'haver complert aquesta edat.

Les retribucions, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

NIVELLS DEL COMPLEMENT

DE CARRERA (*)	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres agrup.
Nivell I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Nivell II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Nivell III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Nivell IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

(*)Aquests nivells i retribucions per a cada grup o subgrup s'estableixen igualment per al personal laboral, segons les categories equivalents previstes en el conveni col·lectiu que correspongui.

Quant a l'aplicació efectiva del complement retributiu que suposi, es preveu el calendari següent:

- 1 de juliol de 2010: 25% del complement que correspongui, fins al límit de 100 euros mensuals
- 1 de gener de 2011: 25% del complement.
- 1 de gener de 2012: 50% del complement.
- 1 de gener de 2013: 75 % del complement.
- 1 de gener de 2014: 100% del complement.

Els efectes econòmics derivats de la implantació de la carrera professional seran des de l'1 de juliol de 2010.

6. ACCIÓ SOCIAL

Mitjançant el Decret 135/1995, de 12 de desembre, es regula l'acció social del personal funcionari i del personal laboral al servei d'aquesta Administració. Atès el temps transcorregut des de la seva aprovació, les parts signants d'aquest Acord es comprometen a negociar la revisió dels supòsits que donen dret a les ajudes d'acció social, així com els criteris de distribució, amb la finalitat d'establir mesures que s'ajustin a les noves realitats socials i de reconèixer noves necessitats socials dels empleats públics.

Aquesta negociació s'ha de concloure abans de dia 31 de desembre de 2008 i tindrà com a principi inspirador l'homologació de les quanties de les ajudes existents en els diferents àmbits dels empleats públics al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, de manera que tots percebin les ajudes d'acció social pels mateixos supòsits i en les mateixes quanties.

7. HOMOGENEÏTZACIÓ DELS COMPLEMENTES ESPECÍFICS

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears estudiarà i negociarà amb els representats dels empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest preacord l'establiment de les mesures que possibilitin l'homogeneïtzació i la reducció dels trams dels complements específics de la relació de llocs de treball de personal funcionari i laboral al servei d'aquesta, i sense que aquestes mesures no suposin, en cap cas, la baixada d'algun complement específic. Aquesta revisió inclourà, si pertoca, la revisió i modificació dels elements configuradors d'aquest complement, amb especial referència als relatius a horari i jornada.

Dins dels objectius bàsics d'aquesta negociació es plantegen els següents:

- Reduir els actuals 103 trams de complements específics actuals intentant reduir els 12 trams dels llocs de cap de secció o assimilats a un màxim de 2, i els 43 trams dels llocs de cap de negociat o assimilats a un màxim de 7.
- Aplicar als llocs base funcionaris i al personal laboral un augment igual a la mitjana de la pujada dels augments efectuats als llocs de cap de negociat i cap de secció (o assimilats).
- Avançar cap a l'homologació entre els complements específics del llocs base del personal funcionari amb els complements específics del llocs base del personal laboral.
- Actualitzar els complements específics de determinats col·lectius de treballadors amb característiques especials: personal de museus, arxius i biblioteques; personal d'atenció al públic; personal amb règim de treball per torns, etc.

Amb aquesta finalitat, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears hi dedicarà una quantia de fins a 3.500.000 euros.

El efectes econòmics de la implantació i l'abonament efectiu de les modificacions del complement específic que es derivin d'aquesta negociació són els següents:

- 1 de gener de l'any 2009: 33% de l'augment.
- 1 de gener de l'any 2010: 66 % de l'augment.
- 1 de gener de l'any 2011: 100 % de l'augment.

Amb l'Acord d'homogeneïtzació dels complements específics s'estableixen les bases per a una futura negociació de la racionalització d'aquest.

8. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

La incidència de lleis com la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables; la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona; la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en l'àmbit de les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, fa necessària la modificació de l'acord vigent en aquesta matèria.

Per tot això, abans de dia 31 de desembre de 2008, es negociarà un decret relatiu a l'establiment d'un nou règim de mesures relatives a la conciliació de

la vida personal, familiar i laboral amb la idea de continuar aprofundint en un model basat en la igualtat de gènere i la consolidació d'una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en consideració a les càrregues familiars.

En tot cas, l'aplicació d'aquestes mesures ha de facilitar la reducció de jornada i la flexibilització horària, i ha de permetre avançar en el concepte de conciliació de la vida personal, familiar i laboral fent possible el gaudi dels fills, sense discriminació de gènere, així com la cura de persones dependents de la unitat familiar, amb una menció especial a les situacions de protecció i atenció que requereixen les persones amb discapacitat a càrrec d'empleats públics.

9. PLA D'IGUALTAT

Les parts signants d'aquest document es comprometen a negociar, en el marc d'una comissió específica constituïda a aquest efecte, l'elaboració d'un pla d'igualtat entès com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, que han de servir per aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe dins l'àmbit dels empleats públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El pla ha de partir de diferents fases:

- a) Iniciativa i compromís de la institució.
- b) Creació de la comissió de feina i formació en igualtat de les persones que la conformen.
- c) Comunicació, informació i sensibilització.
- d) Realització del diagnòstic.
- e) Política d'igualtat d'oportunitats.
- f) Seguiment del pla d'actuació i avaluació.

10. COMISSIÓ PARITÀRIA I GRUPS DE TREBALL

De conformitat amb l'article 38.5 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic es constituirà una comissió paritària, les funcions de la qual seran les de seguiment d'aquest Acord.

Així, aquesta comissió estarà integrada per dos representants de cadascuna de les organitzacions sindicals signants i 4 representants de l'Administració designats pel conseller d'Interior. Quan per raons de la temàtica a tractar es cregui necessari comptar amb l'ajuda de persones amb coneixements especialitzats en la matèria, les parts hi podran assistir acompanyades d'un assessor.

D'altra banda, amb la finalitat d'estudiar les diverses matèries i qüestions que es desprenguin de l'execució de l'Acord, es poden constituir els grups de treball que siguin necessaris a parer de les parts.

L'Administració adoptarà les mesures adients per tal de facilitar a les organitzacions sindicals integrants dels grups de treball les funcions encomanades.

11. PAU SOCIAL

Durant el període de vigència del present Acord les organitzacions sindicals signants es comprometen a no plantejar, dins el seu àmbit d'aplicació, més reivindicacions econòmiques que les contingudes en aquest document.

— 0 —

4.- Anuncis

CONSELLERIA DE MEDI AMBIENT

Num. 20401

Notificació de canvi d'instructor d'expedients per infracció administrativa en matèria d'incendis forestals

Havent-se intentat, pels mitjans legalment establerts, la notificació personal del canvi d'instructor d'expedients per infracció administrativa en matèria d'incendis forestals, atès que no hi ha constància en els expedients de la seva recepció per les persones interessades, d'acord amb el que disposa l'article 59.5 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, pel present anunci, es posa en coneixement de les persones que s'indiquen a continuació, que la Direcció General de Biodiversitat d'aquesta conselleria ha dictat diligència de canvi d'instructor d'expedient sancionador per presumpta infracció comesa en matèria d'incendis forestals, designant a la Sra. Juana María Forteza Pujol.

Núm. Exp.: IN165/07

Persona expedientada: Alejandro Sedeño Contreras

Article i norma infringida: Art. 67.e) Llei 43/2003, Monts

Sanció: 100 euros