

ACUERDO MARCO SECTORIAL POR EL QUE SE ORDENAN Y DETERMINAN LAS MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN SINDICAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA ASISTENCIA SANITARIA.

La Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales otorgan a la participación y al diálogo social una importancia especial, como así ha quedado acreditado tanto en la etapa pretransferencial como una vez asumidas las funciones y servicios del Insalud a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Así, la suscripción de Acuerdos y Pactos han puesto de manifiesto la conveniencia de sumar capacidad de trabajo y aportaciones de todos los organismos y agentes sociales implicados, y ello en beneficio no sólo del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias sino de los ciudadanos de la Región destinatarios del servicio sanitario.

En este sentido, cabe destacar los Acuerdos de 18 de junio y 27 de diciembre de 2001 así como los de 20 de mayo de 2002 y otros que fijaban el marco procedimental tanto de la negociación sindical como de la actividad sindical necesaria para su desarrollo. Acuerdos que han tenido el objetivo de encauzar de forma ordenada las aspiraciones profesionales del personal del Servicio Murciano de Salud y de contribuir a la mejora tanto de sus condiciones de trabajo como de la calidad de la asistencia sanitaria.

Sin embargo, la Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales estiman que los avances registrados precisan de su continuidad e impulso.

La necesidad de continuar avanzando en los procesos de mejora de las condiciones de trabajo y de la asistencia sanitaria, se confirman por la trascendental renovación del marco legislativo tanto nacional como regional en el que se ha desenvuelto el personal estatutario como consecuencia de Leyes tan esenciales como, la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y la Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, y ello sin olvidar la Ley Regional del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud.

La firma el pasado día 28 de Octubre de 2004, del Acuerdo Marco General Administración-Organizaciones Sindicales para la Modernización y Mejora de la



Administración Pública Regional para el período 2005-07, ha establecido los principios generales en los que se desarrollará la negociación colectiva en dicho ámbito y durante el mencionado período.

Al amparo del citado Acuerdo, el Servicio Murciano de Salud y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad han llevado a cabo en los últimos meses una incesante labor negociadora, que ha culminado con la firma de una serie de Acuerdos que estaban pendientes de suscripción, unos derivados de compromisos adquiridos con anterioridad y otros que se incardinan en el propio Acuerdo de 28 de Octubre de 2004. Entre dichos Acuerdos, se destacan los siguientes:

El Acuerdo de modificación del complemento de productividad por TIS de los Pediatras de Atención Primaria.

El Acuerdo de 22 de marzo de 2005, relativo al Plan de Urgencias y Emergencias extrahospitalarias para el período comprendido entre 2005 y 2007, que deriva del compromiso adquirido en el Acuerdo de 24 de septiembre de 2003.

El Acuerdo sobre modificación del complemento de nocturnidad de 22 de marzo de 2005, también derivado del compromiso adquirido en el Acuerdo de 24 de septiembre de 2003.

La aprobación del Plan de Acción Social para el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, que destina el 1% de la masa salarial del personal, en cumplimiento del Acuerdo de 20 de mayo de 2002.

El Acuerdo de 22 de marzo de 2005, relativo a la concesión de días adicionales de vacaciones al personal estatutario y funcionario del Servicio Murciano de Salud en función de la antigüedad reconocida por la Administración.

El Acuerdo sobre modificación del sistema retributivo de las Matronas de Atención Primaria de 22 de marzo de 2005.

Pues bien, teniendo en cuenta tales circunstancias, la Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales estiman necesario afrontar el marco en el que se

ordenen y establezcan las materias objeto de negociación sindical, armonizando el objetivo de equilibrio presupuestario con las aspiraciones de los distintos profesionales y las necesidades organizativas, todo ello con el fin de impulsar medidas de mejora de la calidad de la asistencia sanitaria que se presta a los ciudadanos de la Región.

En consecuencia, las partes adoptan el siguiente

ACUERDO MARCO SECTORIAL

Primero: Ambito personal, objeto y vigencia.

El presente Acuerdo Marco Sectorial será de aplicación al personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, siendo su objeto la ordenación y establecimiento de las materias objeto de negociación y de los correspondientes compromisos de actuación, sobre los que incidirá la negociación colectiva que se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la normativa básica y regional aplicable y en el Acuerdo Marco General Administración-Organizaciones Sindicales de 28 de octubre de 2004.

Este Acuerdo marco extenderá su vigencia desde la firma del presente Acuerdo y hasta el 31 de diciembre de 2007.

Segundo: Marco financiero.

1.- Durante la vigencia del Acuerdo, y con el fin de hacer posibles las medidas previstas en el mismo, se destinará un porcentaje de la masa salarial del Servicio Murciano de Salud señalado en este apartado, referido al cierre del ejercicio del año anterior.

2.- De conformidad con el Acuerdo Marco General de 28 de octubre de 2004; Dicho incremento de masa salarial se adicionará a la subida que, con carácter



general y para todos los conceptos retributivos y empleados públicos, establezcan los Presupuestos Generales del Estado en función del IPC previsto.

Otras subidas que se establezcan con carácter general, y que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia hayan sido adelantadas en el tiempo, serán absorbibles mediante el proceso adecuado.

La diferencia entre los incrementos retributivos que con carácter general, y de aplicación para todos los empleados públicos del Estado se establezcan en los Presupuestos Generales del Estado y los incrementos previstos en este Acuerdo, en el caso de resultar desfavorable para los empleados públicos de la Administración Regional de Murcia, generarán una cuantía adicional equivalente a dicha diferencia en ese año.

Durante el período de vigencia del Acuerdo, no computarán, a efectos de la distribución del Fondo Adicional, los compromisos pendientes de años anteriores, manteniendo su vigencia, ni las nuevas acciones que sean precisas para el mantenimiento de un adecuado nivel asistencial.

3.- El porcentaje de incremento de masa salarial se distribuirá temporalmente en los años de vigencia:

- Fondo de Pensiones: 0,5% (año 2005); 0,5% (año 2006) y 0,5% (año 2007).
- Fondo Adicional: 1% (año 2005); 1,1% (año 2006) y 1,25% (año 2007).

Tercero: Materias a las que afectará el proceso de negociación y compromisos de actuación.

En el período de vigencia del presente Acuerdo, la negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad incidirá sobre las materias a continuación señaladas y para su ordenación se adquieren por las partes los siguientes compromisos:

1.- Ordenación normativa de recursos humanos.

La Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud fue una Ley pionera en su ámbito pues permitió regular de

forma novedosa los aspectos esenciales de la relación jurídica que vincula al Servicio Murciano de Salud con el personal estatutario.

Pues bien, la entrada en vigor de la Ley Estatal 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud requiere el análisis y adecuación de la Ley 5/2001 a los contenidos básicos que aquella contenga.

A estos efectos, las propuestas de modificación de la Ley 5/2001 serán objeto de negociación, así como los correspondientes desarrollos reglamentarios; creándose si fuera necesario un grupo de trabajo que elabore y diseñe las líneas directrices a seguir en esta materia: calendario, prioridad de actuaciones, etc.

2.- Planificación de Recursos Humanos.

a) Ofertas de Empleo Público

La Consejería de Sanidad en ejecución de su política de estabilidad en el empleo público, se compromete a finalizar antes del 31 de diciembre de 2005 el proceso extraordinario de empleo de ella dependiente previsto en la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, así como a continuar impulsando el proceso de la Oferta Pública de Empleo (OPE) derivado de la Ley Estatal 16/2001, de 21 de noviembre en colaboración con el Ministerio de Sanidad y Consumo, departamento responsable de su desarrollo.

Igualmente, durante la vigencia del presente Acuerdo, el Servicio Murciano de Salud, efectuará la convocatoria de las plazas previstas en la disposición adicional décima de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, en la redacción dada por la Ley 8/2004, de 28 de diciembre, de medidas administrativas, tributarias, de tasas y de función pública.

En consecuencia, y a su término, se iniciará la convocatoria periódica de ofertas públicas de empleo, con el objeto de alcanzar progresivamente que la tasa de plazas ocupadas por personal interino no supere el 10%, y la reserva de un cupo no inferior al 5% de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33%.



Asimismo, la Consejería de Sanidad promoverá las actuaciones precisas para la convocatoria, en su momento, de concursos de traslados y de méritos en todas las categorías estatutarias para hacer efectivo el derecho del personal a su movilidad y a proveer plazas con carácter definitivo.

b) Promoción Interna

Cumplidas las circunstancias previstas en el apartado anterior, la Administración Sanitaria se compromete a convocar procedimientos que permitan que el personal estatutario fijo pueda acceder a otras categorías u opciones en las que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia, así como a desarrollar en los supuestos legalmente admitidos, la realización de cursos como mecanismo de selección para la promoción interna o las exenciones de titulación establecidas por la normativa básica en aquellas categorías en las que la titulación no sea requisito imprescindible para el ejercicio de la profesión.

Se incrementarán el número de plazas reservadas a promoción interna, mediante la aplicación de procedimientos de reconversión de plazas de Grupo inferior al inmediatamente superior, en el caso de la Función Administrativa.

El número de plazas ofertadas, así como las características de las mismas, serán establecidas en la correspondiente oferta pública de empleo. En todo caso, se garantizará que el número de las plazas a promoción interna, no sea inferior a 100.

c) Procedimientos de racionalización

Se estudiarán los mecanismos necesarios que posibiliten el establecimiento de determinados procedimientos de racionalización administrativa que consistirán en la convocatoria de pruebas específicas de integración en una Opción dentro de la misma categoría estatutaria u otra del mismo Grupo, en la que podrá participar voluntariamente aquellos



colectivos que se determinen y cuenten con la titulación académica requerida.

En el supuesto de que las citadas pruebas no se realicen con cargo a vacantes existentes, los aspirantes que las hayan superado permanecerán en su puesto de trabajo hasta tanto se adscriban a la correspondiente categoría y opción.

d) Procesos de movilidad entre Servicios de Salud

La Consejería de Sanidad se compromete a impulsar los procedimientos que permitan la movilidad del personal en los términos que fije la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

e) Incrementos de Plantillas

Las partes firmantes de este Acuerdo consideran necesario continuar el esfuerzo que se viene realizando de aumento de las plantillas que redunde en la mejora de la asistencia sanitaria y de las condiciones de trabajo del personal que presta el servicio.

En este sentido, en el marco del necesario desarrollo sanitario de la Región de Murcia acorde con las necesidades, tanto de convergencia con los incrementos de población como por variaciones en la cartera de servicios que se oferte o por la implantación de nuevas infraestructuras sanitarias y planes específicos de actuación, se impulsarán políticas de crecimiento de las plantillas, prestando especial atención en aquellos colectivos de personal que se revelen insuficientes.

f) Aumento de la oferta de formación especializada

Para hacer efectivo lo dispuesto en el apartado anterior, entre otras medidas precisas, cabe destacar el necesario aumento de la oferta de Formación especializada en Ciencias de la Salud. A estos efectos, la Consejería de Sanidad se compromete, dentro del marco legal y competencial establecido por las Leyes de Cohesión y Calidad del Sistema



Nacional de Salud y de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, a impulsar cuantas medidas y actuaciones sean precisas para el aumento de la mencionada oferta de especialistas.

g) Selección de personal temporal

Toda actuación administrativa requiere de un tiempo razonable de implantación para conocer los efectos de la medida adoptada así como proceder, en su momento, a la pertinente evaluación. Así, la selección del personal estatutario temporal ha sido regulada a través de la correspondiente normativa y viene desarrollándose a través de los procedimientos en ella previstos.

Pues bien, siempre buscando que dichos procedimientos permitan la máxima agilidad en la selección, con respeto a los principios establecidos en la Ley 5/2001, de 5 de diciembre del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud, se adoptarán las medidas precisas que permitan, en su caso, la mejora de los procedimientos de selección del personal temporal, actualmente vigentes.

h) Procesos de estatutarización

Con el fin de mejorar la gestión y armonizar las condiciones de trabajo, unificando en un solo régimen jurídico a todo el personal al servicio del Servicio Murciano de Salud, durante la vigencia del Acuerdo continuarán impulsándose las correspondientes convocatorias de estatutarización, adecuándose los puestos de trabajo a las categorías y opciones del personal estatutario.

3.- Régimen retributivo.

El sistema retributivo del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud debe articularse de modo que obedezca a los principios de cualificación técnica y profesional, de motivación, incentiación de la actividad y de la calidad del servicio.



La Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales se comprometen a la implantación de medidas que cumplan dichos objetivos y a estos efectos determinan lo siguiente:

a) Retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual

Con el objetivo de continuar cumpliendo el compromiso de homologación salarial establecido con la Administración Sanitaria en el Acuerdo de 20 de mayo de 2002, el importe de las retribuciones fijas, periódicas y de devengo mensual del personal estatutario se mantendrán en el período comprendido entre los años 2005 y 2007 en la media del personal de la misma categoría y puesto de trabajo de las distintas Comunidades Autónomas, excluidas aquellas que cuentan con régimen foral, para lo cual se aplicarán las medidas que se especifican en los siguientes apartados.

b) Retribuciones complementarias

b.1.- El pago del complemento de productividad variable se llevará a efecto para retribuir el previo cumplimiento de los objetivos asignados a las unidades y personal integrante de las mismas.

En este sentido, se estudiarán medidas y sistemas de incentivación de los profesionales destinados a primar, entre otras:

- La mejora de la calidad asistencial.
- El mayor esfuerzo o dedicación.
- La mejora en el uso racional del medicamento dentro de una planificación regional para la prestación farmacéutica.

b.2.- La Consejería de Sanidad entiende que es preciso establecer un mecanismo para favorecer la dedicación prioritaria al servicio público, como uno de los principios básicos por los que debe regirse la ordenación del régimen del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

Sin embargo, la configuración actual del complemento específico del personal facultativo sanitario ha generado disfunciones en sus retribuciones salariales que precisan de una reestructuración con el objetivo de implantar un nuevo sistema



retributivo acorde con los principios expuestos y que, entre otros objetivos, acabe con las desigualdades entre profesionales de la misma categoría profesional que realizan las mismas funciones y tienen la misma jornada de trabajo. A estos efectos, las partes firmantes establecen los siguientes compromisos de actuación:

- a) El Estatuto Regional del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud, adecuará su sistema retributivo al del Estatuto Marco.
- b) El nuevo sistema retributivo incentivará económicamente la dedicación exclusiva del personal al sector público, entendiendo por tal, no solo la fidelización a la organización a la que pertenecen sino la posibilidad de realizar adicionalmente jornadas de tarde mediante la prolongación de la jornada o a través de algún otro mecanismo similar, atendiendo a criterios de necesidad asistencial. Este sistema entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2008.
- c) Sin perjuicio de lo anterior, el personal facultativo sanitario del Servicio Murciano de Salud, a excepción de lo dispuesto en el párrafo siguiente, percibirá en tres anualidades (40% en el 2005, 30% en el 2006 y 30% en el 2007), como complemento personal "a extinguir" la misma cuantía que el personal en régimen de dedicación exclusiva.

Queda excluido de esta medida el personal facultativo que ocupe puestos de trabajo que tenga asignado el nivel 28 del complemento de destino o superior, así como aquellos otros que deban ser provistos por el sistema de libre designación.

b.3.- Se estudiará para el personal sanitario del Grupo B de Atención Especializada (Enfermeros, Matronas, Fisioterapeutas y Terapeutas Ocupacionales), la homogeneización de sus retribuciones con el fin de continuar aproximándolas con las que percibe el personal de la misma categoría de Atención Primaria.

El incremento del complemento específico de este personal, alcanzará el % en los tres años de vigencia del presente Acuerdo.



En el proceso de homologación a la media nacional de retribuciones, se habilita un Fondo para los Grupos C, D y E.

Dichos incrementos podrán ser destinados con carácter general al aumento de las retribuciones complementarias de dichos Grupos en los tres años de vigencia del Acuerdo o, en su caso, para financiar los mecanismos de promoción profesional previstos en el número 5.c) del tercer apartado del presente Acuerdo.

c).- Plan de Pensiones

En el año 2005 y de conformidad con el Acuerdo Marco de 28 de octubre de 2004, se constituirá un fondo de Pensiones complementario para todos los empleados públicos del Servicio Murciano de Salud, de carácter homogéneo y uniforme en la Administración Pública de la Región de Murcia, en los términos establecidos en la normativa de Ley de Presupuestos Generales del Estado aplicables y de una cuantía del 0,5% de la masa salarial.

4.- Jornadas, horarios de trabajo y vacaciones.

a) En el marco de lo dispuesto por las Directivas 93/104 CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 y 2004/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 y de la transposición que la Ley 55/2003, de 16 de diciembre ha realizado de las mismas, las partes firmantes se comprometen a examinar las medidas que permitan que el régimen de jornada, horario y descansos de su personal se acomode a los términos establecidos en tales normas.

Junto con ello, se analizarán aquellas actividades en las que el trabajo a turnos resulte más eficiente para la asistencia sanitaria, a fin de ajustar el régimen de jornada y horario del personal integrante de los mismos a dicho sistema.

b) De conformidad con el Acuerdo Marco de 28 de octubre de 2004, una vez realizados los estudios dirigidos a reducir la jornada ordinaria, con carácter general, para todos los empleados públicos de la Administración Regional en



orden a la implantación de una jornada mínima semanal de 35 horas, se negociará sectorialmente su aplicación, teniendo en cuenta las características específicas del ámbito sanitario.

c) A lo largo de la vigencia del presente Acuerdo, se revisarán las licencias y permisos tendentes a favorecer la maternidad, paternidad, la guarda legal y la atención a familiares, y en general, aquellas que redunden en beneficio de la conciliación de la vida familiar.

5.- Carrera profesional.

a) Durante el año 2005, el Servicio Murciano de Salud y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa sectorial de sanidad iniciarán los trabajos que permitan establecer, en los términos previstos por las leyes 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las profesiones sanitarias y 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, la carrera profesional para el personal al que se refieren los artículos 6 y 7 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, a través de los sistemas de reconocimiento del desarrollo profesional que correspondan.

Los procedimientos para la aplicación de la carrera profesional se iniciarán en el año 2006.

La carrera profesional se constituye como el derecho de los profesionales a progresar en la misma, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como al cumplimiento de los objetivos asistenciales e implicación en los objetivos del sistema público regional sanitario.

Para la evaluación de los méritos se constituirán Comisiones Técnicas de Evaluación en Atención Primaria, Especializada y Salud Mental.

La carrera profesional se articulará, además del nivel de entrada o inicial, en 4 niveles (Especialista, Experto, Consultor y Consultor senior).



b) Al margen de otras ventajas que puedan derivarse del reconocimiento de un determinado nivel de carrera, éste dará lugar al reconocimiento del complemento de carrera profesional durante el 2007.

c) Sin perjuicio de lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 4º de la Ley del estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, se promoverán actuaciones para la implantación de otros mecanismos de promoción profesional, para el resto del personal sanitario y no sanitario del Servicio Murciano de Salud, no comprendido en la letra a) anterior.

6.- Medidas formativas.

a) La Consejería de Sanidad impulsará la adecuada estructuración organizativa de la formación y perfeccionamiento del personal, que suponga un decisivo paso cualitativo en dicha materia.

b) Las partes firmantes son conscientes de que el mantenimiento de un adecuado nivel de formación es un requisito esencial para asegurar la correcta asistencia sanitaria.

Con tal fin, se potenciarán las actividades formativas que actualmente se desarrollan, procurando que todas aquellas se integren en un solo Plan de Formación, con el fin de optimizar y hacer eficaces dichas actividades.

c) La Comisión Paritaria de Formación Continua y la Comisión Paritaria de Formación, se constituyen como órganos de participación sindical encargados del análisis, seguimiento y evaluación de las políticas formativas.



7.- Prevención de Riesgos Laborales.

a) La Administración Sanitaria consciente de la importancia que en este ámbito tiene, por sus propias características, incidencia y riesgos, la prevención de riesgos laborales, impulsará una política decidida en la materia mediante la creación de los Comités de Area y las Comisiones de Seguridad y Salud en cada Hospital, y unificado a todos los recursos humanos disponibles en ésta materia en un único Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

b) A estos efectos, se crearán las opciones estatutarias específicas de prevención de riesgos laborales en los grupos A, B y C, se dotará de presupuesto suficiente para abordar las Evaluaciones de Riesgos de todos los centros de trabajo, se realizarán exámenes de salud de todo el personal mediante la aplicación de los protocolos específicos que correspondan en función de los riesgos, se aprobará un Plan de Formación específico, y en general, se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para la aplicación de una política integral de prevención de riesgos laborales en el Servicio Murciano de Salud.

c) En todo caso, las Evaluaciones de Riesgos y los Planes de Evacuación de todos los Hospitales públicos y Centros de Salud de la Región, estarán realizadas o actualizadas antes del primer trimestre del 2006.

d) Para el año 2005, el presupuesto centralizado para Prevención de Riesgos Laborales en el Servicio Murciano de Salud, pasará de 15 a 60 millones de euros.

e) Con el fin de aplicar una política adecuada de prevención en el ámbito sanitario, la Consejería de Sanidad, establecerá planes de protección de los profesionales contra agresiones, así como Campañas antitabaco y sobre bioseguridad destinadas a los profesionales sanitarios, entre otras acciones.

f) Se establecerán los procedimientos adecuados para la reubicación o adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud del empleado público o con ocasión del embarazo de las trabajadoras.

8.- Plan de Acción Social.

El Plan de Acción Social del año 2005, comprensivo de las ayudas dirigidas al personal alcanzará el 1% de la masa salarial del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Los criterios de distribución serán acordados por la Comisión Mixta de Acción Social.

9.- Planes específicos de actuación en Atención Primaria, Urgencias y Emergencias y Salud Mental.

9.1.- Con independencia de otras medidas organizativas, tecnológicas y asistenciales incluidas en el Plan específico de Atención Primaria, la reforma integral comprenderá, la mayor dotación de plantilla que permita mantener los ratios de 1600 y 1100 TIS para Médicos de Familia y Pediatras, respectivamente.

En todo caso, las nuevas acciones que se implanten no supondrán merma retributiva para el personal facultativo ni de Enfermería, para lo cual se adoptarán los acuerdos de garantía retributivos que sean precisos.

9.2.- En materia de Urgencias y Emergencias y de Salud Mental, los Planes de actuación específicos supondrán un impulso decidido para aumentar las plantillas durante el periodo 2005/07, con el fin de continuar prestando una asistencia sanitaria de calidad. A estos efectos, continuará vigente la jornada legal reglamentaria existente actualmente y el acuerdo retributivo establecido por acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de marzo de 2005, hasta tanto se establezca en el Servicio Murciano de Salud, con carácter general, la jornada a que se refiere el apartado tercero, 4. b) del presente Acuerdo.

10.- Absentismo laboral.

El Servicio Murciano de Salud efectuará los estudios necesarios sobre las causas y extensión del absentismo laboral, examinando de manera específica las causas de incapacidad temporal de los empleados públicos, e impulsará en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Laboral las acciones que sean precisas para disminuir con carácter general el nivel de absentismo existente.



Cuarto.- Conciliación de la Vida Familiar e Igualdad de Oportunidades.

La Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales manifiestan su compromiso de profundizar en la necesidad de conciliar el trabajo con la familia, elevando informes y propuestas que contribuyan a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación entre los empleados públicos por razón de su sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Quinto.- Compromiso de paz social.

Las partes firmantes del presente acuerdo marco se comprometen a agotar todos los cauces de diálogo y negociación sobre los temas objeto de acuerdo antes de plantear situaciones de conflicto.

Igualmente, los firmantes del Acuerdo se comprometen a plantear las reivindicaciones de carácter retributivo y salarial, durante el periodo de vigencia, dentro del marco financiero establecido en el mismo.

El incumplimiento de la presente cláusula por cualquiera de las partes firmantes conllevará la automática resolución del presente acuerdo y sus efectos.

Sexto.- Desarrollo del Acuerdo Marco Sectorial.

El Servicio Murciano de Salud, a través de la Mesa Sectorial de Sanidad, adoptará, en el plazo máximo de cuatro meses, aquellos acuerdos precisos para el desarrollo del presente Acuerdo.



En prueba de conformidad firman los intervinientes en Murcia, a de mayo de 2005.

LA CONSEJERA DE SANIDAD

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CEMSATSE

FSP/UGT

CC.OO

SAE


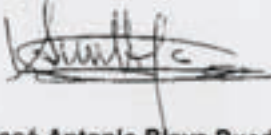


CSI-CSIF



3º) Finalmente, el apartado 3.b6). Régimen retributivo, debe quedar redactado del siguiente modo: "Por su parte, y en lo que se refiere al personal no sanitario de los grupos A y B, así como el personal de los grupos C, D y E, verá incrementadas sus retribuciones fijas, en los conceptos de complemento específico o de productividad fija, en el siguiente importe:

- a) 1 de enero de de 2005: 11,67 euros mensuales, lo que supone un total para el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2005 de 140,04 euros.
- b) 1 de enero de 2006: 8,75 euros mensuales, lo que supone un total anual para el año 2006 de 105,00 euros.
- c) 1 de enero de 2007: 8,75 euros mensuales, lo que supone un total anual para el año 2007 de 105,00 euros.

Y para que así conste, firman el presente en Murcia, a 27 de mayo de 2005.

<p>LA CONSEJERA DE SANIDAD</p>  <p>Fdo.: Mª Teresa Herranz Marín</p>	<p>CEMSATSE</p>  <p>Fdo.: Rodolfo Castillo Wandosaell</p>
<p>CEMSATSE</p>  <p>Fdo.: José Antonio Blaya Rueda</p>	<p>FSP/UGT</p>  <p>Fdo.: José Antonio Rodríguez Montoya</p>
<p>CC.OO.</p>  <p>Fdo.: José Mª Salcedo López</p>	<p>SAE</p>  <p>Fdo.: Mª Carmen Padilla Díaz</p>
<p>CSI/CSIF</p>  <p>Fdo.: Pedro Baquero Nicolás</p>	