

A las plazas que no se hayan cubierto por el turno de reserva de discapacitados le será de aplicación el artículo 8.3 del Decreto 36/2004. Así, las plazas de la reserva para personas con discapacidad que correspondan a ofertas de empleo público anteriores y que hayan quedado desiertas en las correspondientes convocatorias se incorporarán a las convocatorias selectivas de desarrollo de esta oferta de empleo público, en los mismos cuerpos, escalas, especialidades y categorías profesionales.

Octavo. Ordenar la publicación de este Acuerdo en el Boletín Oficial de les Illes Balears.'

ANEXO : VER VERSIÓN CATALANA

Palma, a 24 de octubre de 2008

**El Secretario del Consejo de Gobierno**  
Albert Moragues Gomila

— o —

Num. 20477

*Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 24 de octubre de 2008, de ratificación del Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT y USO, mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del personal laboral para el período 2008-2011.*

El Consejo de Gobierno de las Illes Balears, a propuesta de la Consejera de Interior, en sesión celebrada el día 24 de octubre de 2008, adopta, el Acuerdo siguiente:

'Primero. Ratificar el Acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT y USO, mediante el cual se determinan los criterios y las líneas generales del proceso negociador para la adopción de acuerdos en materia de función pública, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del personal laboral para el período 2008-2011., que se adjunta como anexo a este Acuerdo.

Segundo. Ordenar la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de las Illes Balears.'

Palma, a 24 de octubre de 2008

**El Secretario del Consejo de Gobierno**  
Albert Moragues Gomila

ANEXO

**ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES C.C.O.O., C.S.I.-C.S.I.F., S.T.E.I.-i, U.G.T. y U.S.O. MEDIANTE EL CUAL SE DETERMINAN LOS CRITERIOS Y LAS LÍNEAS GENERALES DEL PROCESO NEGOCIADOR PARA LA ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA, EN EL ÁMBITO DE LA MESA SECTORIAL DE SERVICIOS GENERALES Y DEL PERSONAL LABORAL, PARA EL PERÍODO 2008-2011**

Reunidos en Marratxí, el 18 de julio de 2008, al amparo de lo que establecen los artículos 33, 34 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público (EBEP), las representaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y de las organizaciones sindicales

Manifiestan

Cualquier ámbito de gestión política exige una planificación que vaya más allá del día a día o del presente ejercicio presupuestario. Por eso, una adecuada política de recursos humanos, sobre todo cuando hay cambios en el ámbito legislativo, como ha sido la aprobación de una norma básica estatal, el Estatuto básico del empleado público, implica la conveniencia de planificar sus objetivos con el acuerdo de los representantes de los empleados públicos. Por eso, este Acuerdo quiere sentar las bases de las negociaciones entre la Administración y los sindicatos para unos próximos acuerdos que permitan avanzar en el camino de la modernización de la Administración pública, en la mejora de los servicios que se prestan a la ciudadanía, en el incremento de sus

niveles de calidad o de competitividad, y en la consecución de una administración más rápida y ágil en la atención a la ciudadanía; que aumente, en suma, los niveles de eficiencia y eficacia con la que se prestan los servicios públicos.

Y es que un factor clave para mejorar la calidad de los servicios que presta la Administración lo constituye una adecuada ordenación y gestión de sus recursos humanos. Obtener la máxima rentabilidad de estos recursos humanos permitirá a la Administración asegurar un cumplimiento óptimo de sus objetivos y alcanzar los resultados previstos al diseñar las políticas públicas. Alcanzar estos objetivos sólo puede conseguirse si se actúa motivando adecuadamente los empleados que sirven a la organización. Es el conjunto del personal que hará que se consigan los objetivos y resultados previstos. Por eso, es fundamental el diálogo con las organizaciones sindicales, como interlocutores y partícipes activos en la mejora de la Administración.

Igualmente, la Administración pública de las Islas Baleares tiene que velar para que haya una regulación normativa y un entorno de trabajo que aseguren, de forma efectiva, las mejores condiciones personales, familiares y profesionales para los empleados públicos, que permitan la adecuada conciliación entre todas sin que ninguna se resienta. En este sentido, se presentan como objetivos fundamentales la consecución de un mayor grado de profesionalización de los empleados, la tendencia a la equiparación de las retribuciones entre personal funcionario y laboral, así como la incorporación de una serie de medidas sociales destinadas a dar respuestas rápidas y ágiles a los problemas personales con que éstos conviven y que están presentes en la sociedad actual.

Asimismo, como hemos dicho antes, la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, exige jurídica y organizativamente la adaptación y la revisión de la legislación de función pública autonómica a los requerimientos y previsiones de la norma estatal.

En consecuencia, fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre la Administración y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT y USO y prestando una especial atención a las actuales y futuras circunstancias económicas de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, se firma éste

Acuerdo

**1. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL**

Este Acuerdo será aplicable a todo el personal funcionario y laboral que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, con excepción del personal docente, del personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica y del personal laboral de las empresas públicas y sociedades vinculadas a la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

El punto quinto relativo a la carrera profesional no será de aplicación al personal funcionario y laboral que haya ejercido la opción de estatutarse , o que, habiéndolo hecho, no renuncie a ello.

La finalidad de este Acuerdo es fijar los términos y las bases generales respecto de las cuales se firmarán los correspondientes acuerdos antes de 31 de diciembre de 2008 sobre las cuestiones que se determinan para el período 2008-2011, los cuales como mínimo tendrán que reflejar lo que aquí se acuerda.

**2. MODIFICACIONES LEGISLATIVAS**

La aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas del territorio español, exige la adaptación de la legislación de función pública a los nuevos requerimientos de esta norma.

Por eso, independientemente que las normas del EBEP, por el hecho de ser de carácter básico, sean de aplicación directa y deroguen todas las normas que lo contradigan, esta nueva ley básica se ha planteado como una norma que únicamente regula lo que se considera que tiene que ser común para todas las administraciones públicas, pero susceptible de ser adaptada por la legislación de desarrollo a las características propias de cada una de éstas, de forma que, sobre la base de un sustrato común de derechos y deberes de los empleados públicos, cada ley autonómica de desarrollo establezca las reformas específicas que requiera la modernización de su sistema de ocupación pública.

En el ámbito autonómico balear nos encontramos con la singularidad de tener dos leyes aprobadas justo antes de la aprobación del EBEP, pero que entraron en vigor posteriormente, por lo que la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de las Islas Baleares, no puede considerarse ley de desarrollo de éste, de forma que determinados capítulos del Estatuto básico no entran en vigor todavía, de acuerdo con lo que dispone su disposición final cuarta. Por lo tanto, se impone la conveniencia de reformar esta Ley para adaptarla al Estatuto (lo que representa retocar un importante número de artículos) y para que éste despliegue toda su funcionalidad. Por otra parte, la Ley 2/2007, de 16 de marzo, de cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas

Baleares, también tiene que modificarse fundamentalmente para adaptarse a la nueva clasificación de grupos profesionales prevista en el artículo 76 del EBEP.

Se acuerda que el nuevo modelo de función pública sea fruto del diálogo social, con implicación de todas las partes afectadas, especialmente los representantes de los empleados públicos. Así, se pacta que se cierre la negociación de la nueva norma con las organizaciones sindicales antes del 30 de septiembre de 2008 y que se envíe al Parlamento antes de acabar el año 2008.

Como rasgos del nuevo modelo de los cuales partirá la negociación se destacan:

- La descentralización de las funciones que en la Ley anterior estaban centradas en el consejero o consejera competente en función pública.
- Introducir las nuevas posibilidades que ofrece la carrera horizontal y evitar, así, una movilidad obligatoria que en nada favorece la eficacia de la Administración.
- Potenciar la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, tanto para el acceso a la función pública como para la provisión de los puestos de trabajo. Así, como clara manifestación de este principio, se establecerá el concurso como forma ordinaria de provisión para todos los puestos de trabajo de nivel igual o inferior al 28, lo que supone limitar la provisión por libre designación a una serie de puestos tasados.
- Mejorar las medidas para que las funcionarias víctimas de violencia de género puedan obtener rápidamente un traslado a otro puesto de trabajo.
- Mejorar las medidas para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y la aplicación de medidas para favorecer la igualdad de género.
- Prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Maximizar la transparencia en todos los procedimientos que afecten al personal.
- Poner especial atención a promover la mejora de las condiciones de trabajo y garantizar un nivel eficaz de protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos ante los riesgos que se derivan del trabajo, actuando fundamentalmente en el nivel de prevención, a la vez que se estudiarán las medidas para atender el problema del cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.
- Reconocer las ayudas del fondo social como derecho de los empleados públicos en los términos que establezca el reglamento de desarrollo.
- Potenciar las herramientas para una mejor gestión de los recursos humanos que sitúen la formación y el perfeccionamiento permanente, la evaluación del desempeño del trabajo y la implantación de criterios de calidad, como ejes centrales del sistema, junto con la máxima transparencia y objetividad.

Igualmente, quiere conseguirse una mayor estabilidad del personal en los puestos de trabajo como presupuesto para conseguir una mejora en la eficacia de la función pública y en la calidad de los servicios, por lo que se aplicarán medidas de optimización y organización del trabajo, así como programas de mejora de habilidades sociales y directivas con el objetivo de optimizar el rendimiento, reducir al máximo los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo y motivar a los equipos humanos que trabajan en la Administración autonómica como estrategia de mejora de la calidad de los servicios públicos. Por otra parte, se acordarán medidas encaminadas a incentivar la permanencia en el puesto de trabajo, como podrían ser hacer prevalecer en los baremos la mayor permanencia en un puesto anterior, el aumento del tiempo mínimo de permanencia en un puesto para poder concursar o para irse en comisión de servicios o excedencia a otra administración o a otro cuerpo, siempre con posibilidad de establecer modulaciones o excepciones según las diversas circunstancias concurrentes en cada caso.

En cuanto a la Ley 2/2007, de cuerpos y escalas, es imprescindible, como hemos dicho, adaptarla a la nueva clasificación del EBEP, sobre todo en cuanto a la introducción del nuevo grupo B, con todas las consecuencias que eso implica.

Además, para una mayor profesionalización y especialización de los empleados públicos, aparte de las herramientas mencionadas, se crearán, dentro de los cuerpos generales superior y de gestión, nuevas escalas, siempre con la garantía, para los funcionarios que ya pertenecen a la CAIB, que se integrarán en una o varias de éstas, para poder continuar su carrera administrativa. Eso permitirá que, dado que se quiere que los concursos se generalicen como forma de provisión, se garantice la idoneidad de los que accedan a ciertos tipos de puestos, sin perjuicio que se dispongan mecanismos de promoción interna horizontal con los requisitos que se establezcan para cambiar de escala, todo eso con el apoyo a la formación. Se pactarán los mecanismos para integrar los funcionarios actuales en una o varias de las escalas que se creen.

Se acuerda también que esta modificación se negocie antes de acabar este año. Posteriormente se acuerda la realización de la reglamentación de las especialidades, pendiente ahora de la reforma mencionada.

### 3. MODIFICACIONES DE NORMAS REGLAMENTARIAS

Con posterioridad en la negociación de las modificaciones de las leyes de función pública y de cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, y dentro de esta legislatura, se adaptará toda la normativa reglamentaria de desarrollo.

Aparte de la necesaria adaptación al EBEP y, por lo tanto, a las leyes mencionadas una vez modificadas, el espíritu de las modificaciones irá hacia un aumento de la agilidad y celeridad en la gestión, hacia la estabilidad del personal en los puestos de trabajo como presupuesto para conseguir una mayor eficacia de la función pública y hacia la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Las prioridades en el orden de modificaciones serán las siguientes:

- a) Decreto 68/2005, de 24 de junio, por el cual se aprueba el procedimiento de selección de personal funcionario interino al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, con el fin de agilizar los procesos de nombramiento de personal interino.
- b) Decreto 47/1995, de 4 de mayo, de vacaciones, permisos y licencias (con inclusión también de regulación sobre la jornada).
- c) Decreto 85/1990, de 20 de septiembre, por el cual se regula el régimen retributivo de los funcionarios al servicio de la CAIB.
- d) Desarrollo reglamentario del artículo 45 del EBEP relativo a la solución extrajudicial de conflictos colectivos.
- e) Decreto 27/1994 y Decreto 33/94, de ingreso y abastecimiento de puestos, respectivamente, con regulación específica de los criterios de adjudicación de las comisiones de servicios. Se acuerda que la regulación de las comisiones de servicios se integre completamente dentro de esta norma reglamentaria.
- f) Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, por el cual se regula la acción social a favor de los funcionarios y del personal laboral.

### 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Como herramienta para mejorar la motivación de los empleados públicos en la realización de sus tareas y a la vez como forma de aumentar la eficacia en el ejercicio de la función pública, se acuerda empezar a introducir la evaluación del desempeño, propuesta por el EBEP con obligatoriedad, evaluación que servirá para medir no tan sólo el rendimiento entendido como consecución de resultados sino para fomentar así el desarrollo profesional del empleado público mediante las consecuencias previstas en el EBEP, a la vez que se incentiva una mejora de la calidad. Igualmente la evaluación tendrá que servir para que la Administración detecte carencias y adopte en consecuencia las medidas organizativas, formativas y de recursos necesarias para facilitar la consecución de los resultados adecuados.

Por eso, tendrá que regularse, previa negociación con la parte social, el procedimiento que establezca cómo tiene que evaluarse, con qué periodicidad, para quién, con qué cautelas y garantías de forma que quede garantizada la objetividad, etc., siempre con observancia de lo que establece el EBEP, cuando indica que los sistemas tienen que adecuarse, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y que se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

En cualquier caso, se considera adecuado establecer que para que pueda darse la remoción de un puesto obtenido por concurso, como prevé el punto 4 del artículo 20 del EBEP, se pactarán las cautelas necesarias, como por ejemplo dar audiencia a la persona interesada, que sea oída la Junta de Personal, que haya informes previos de órganos independientes, y que al final sea acordado por el Consejo de Gobierno, u otros parecidos.

De todas formas, para poder evaluar lo que un empleado público aporta en la ejecución de un puesto, previamente es imprescindible realizar una descripción de las funciones del puesto (por separado de la persona que lo ocupa), definir los perfiles o requisitos del desempeño, donde el perfil profesional clásico (formación, títulos, experiencia...) se complementa con el perfil de competencias (comportamiento operativo efectuado por los ocupantes, que es observable y que está relacionado con un desempeño eficaz en el puesto de trabajo).

En todo caso, se acuerda que la CAIB empiece a recorrer este nuevo camino, con la participación social, mediante una serie de pasos: iniciar, por una parte, la tarea de la descripción de las funciones de los diferentes puestos y empezar, previa regulación de un sistema objetivo, con una aplicación muy sencilla que sirva para ir introduciendo este concepto y que se irá enriqueciendo con nuestra propia experiencia.

### 5. CARRERA PROFESIONAL

De acuerdo con los términos del EBEP, y como se ha reflejado dentro del apartado referido a los compromisos en la nueva Ley de función pública, la carrera del funcionario como derecho de éste a la promoción profesional tiene que completarse ahora con la carrera horizontal, la cual, tal y como dice la norma básica en el artículo 16 a), consiste en la progresión de grado, categoría, nivel u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo de acuerdo con el artículo 17 b), que dispone que tendrá que valorarse la tra-

vectoria y la actuación profesionales, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Tal como la conceptúa el EBEP, este modelo de carrera pretende la implicación voluntaria y motivada del personal, orientada a la consecución de los objetivos de la Administración y se conceptúa como el derecho de los empleados públicos a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional, en cuanto a conocimientos, formación, experiencia profesional y desempeños de los objetivos establecidos por la Administración.

Así, a efectos de permitir su aplicación una vez entre en vigor la ley que configure la nueva función pública de la CAIB, se acuerda que la Administración iniciará la negociación con las organizaciones sindicales y la correspondiente tramitación de la disposición reglamentaria que regule la carrera profesional para los empleados públicos de los servicios generales de la Administración de la CAIB y para el personal funcionario y laboral que no haya ejercido la opción de estatutarse, o que, habiéndolo hecho, renuncie a ello, con consideración de lo que establezca el artículo 20.3 del EBEP -que dispone que la aplicación de la carrera horizontal [...] requerirá la previa aprobación, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo que establecen los apartados 1 y 2 de este artículo-, con el objetivo que se apruebe por el Consejo de Gobierno el correspondiente decreto que establezca su futuro marco y que permita su pago en los términos y con las excepciones que se pactan.

Las características del sistema, los requisitos generales, los importes por subgrupos y grupos y niveles del complemento de carrera, el sometimiento en la evaluación del desempeño, etc. se asimilarán a los acordados para el personal del Servicio de Salud de las Islas Baleares en mayo de 2008, siempre con aplicación de los criterios y procedimientos que se prevean en la futura Ley de la función pública de las Islas Baleares y en las disposiciones reglamentarias que desarrollen la carrera profesional. El sistema irá ligado a la formación, a un menor absentismo y a los mecanismos que se acuerden para la evaluación del desempeño, lo que redundará en la mejora en la calidad de los servicios públicos y, en definitiva, en el mejor servicio al ciudadano.

El acceso de los empleados públicos afectados por el presente Acuerdo a la carrera profesional en el momento de su implantación se hará, con carácter extraordinario y por una sola vez, mediante la aplicación exclusiva del criterio del tiempo de servicios prestados hasta la fecha en que la implantación empiece a tener efectos económicos.

Por lo que se refiere al inicio del pago, los importes por subgrupos y grupos y niveles del complemento serán equivalentes y actualizados al momento de la aplicación efectiva, con respecto a lo que corresponde al personal estatutario y de acuerdo con el aumento previsto para las retribuciones de los empleados públicos en las leyes generales de presupuestos.

El modelo de carrera profesional se estructura en cuatro niveles o escalones, en cada uno de los cuales el empleado público tiene que permanecer un periodo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al escalón superior. El sistema requerirá formalizar debidamente la solicitud en el plazo que se establezca en las convocatorias y superar la evaluación correspondiente.

El periodo mínimo de servicios prestados para el acceso a cada uno de los niveles o escalones será el siguiente:

- 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.

Todos los empleados públicos que en el momento de implantación de la carrera tengan 60 años cumplidos percibirán el 100% de las retribuciones del importe de carrera que les corresponda según el nivel que se les haya reconocido. Igualmente, los que cumplan 60 años durante los años 2011, 2012 y 2013 percibirán este 100% a partir del mes siguiente de haber cumplido esta edad.

Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles señalados son las siguientes:

#### NIVELES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA (\*)

Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otras agrup.	
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 para cada grupo o subgrupo se establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes previstas en el convenio colectivo que corresponda.

En cuanto a la aplicación efectiva del complemento retributivo que suponga, se prevé el calendario siguiente:

- 1 de julio de 2010: 25% del complemento que corresponda, hasta el límite de 100 euros 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 efectos económicos derivados de la implantación de la carrera profesional serán desde el 1 de julio de 2010.

#### 6. ACCIÓN SOCIAL

Mediante el Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, se regula la acción social del personal funcionario y del personal laboral al servicio de esta Administración. Dado el tiempo transcurrido desde su aprobación, las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a negociar la revisión de los supuestos que dan derecho a las ayudas de acción social, así como los criterios de distribución, con la finalidad de establecer medidas que se ajusten a las nuevas realidades sociales y de reconocer nuevas necesidades sociales de los empleados públicos.

Esta negociación tiene que concluirse antes de día 31 de diciembre de 2008 y tendrá como principio inspirador la homologación de las cuantías de las ayudas existentes en los diferentes ámbitos de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, de manera que todos perciban las ayudas de acción social por los mismos supuestos y en las mismas cuantías.

#### 7. HOMOGENEIZACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares estudiará y negociará con los representantes de los empleados públicos incluidos dentro del ámbito de aplicación de este preacuerdo el establecimiento de las medidas que posibiliten la homogeneización y la reducción de los tramos de los comple-

mentos específicos de la relación de puestos de trabajo de personal funcionario y laboral al servicio de ésta, y sin que estas medidas no supongan, en ningún caso, la bajada de algún complemento específico. Esta revisión incluirá, si corresponde, la revisión y modificación de los elementos configuradores de este complemento, con especial referencia a los relativos a horario y jornada.

Dentro de los objetivos básicos de esta negociación se plantean los siguientes:

- Reducir los actuales 103 tramos de complementos específicos actuales intentando reducir los 12 tramos de los puestos de jefe de sección o asimilados a un máximo de 2, y los 43 tramos de los puestos de jefe de negociado o asimilados a un máximo de 7.
- Aplicar a los puestos base funcionarios y al personal laboral un aumento igual a la media de la subida de los aumentos efectuados a los puestos de jefe de negociado y jefe de sección o asimilados).
- Avanzar hacia la homologación entre los complementos específicos de los puestos base del personal funcionario con los complementos específicos del puesto base del personal laboral.
- Actualizar los complementos específicos de determinados colectivos de trabajadores con características especiales: personal de museos, archivos y bibliotecas; personal de atención al público; personal con régimen de trabajo por turnos, etc..

Con esta finalidad, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares dedicará una cuantía de hasta 3.500.000 euros.

Los efectos económicos de la implantación y el abono efectivo de las modificaciones del complemento específico que se deriven de esta negociación son los siguientes:

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

Con el Acuerdo de homogeneización de los complementos específicos se establecen las bases para una futura negociación de la racionalización de éste.

#### 8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La incidencia de leyes como la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables; la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer; la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, en el ámbito de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, hace necesaria la modificación del acuerdo vigente en esta materia.

Por todo eso, antes de día 31 de diciembre de 2008, se negociará un decreto relativo al establecimiento de un nuevo régimen de medidas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con la idea de continuar profundizando en un modelo basado en la igualdad de género y la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en consideración a las cargas familiares.

En todo caso, la aplicación de estas medidas tiene que facilitar la reducción de jornada y la flexibilización horaria, y tiene que permitir avanzar en el concepto de conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo posible el disfrute de los hijos, sin discriminación de género, así como el cuidado de personas dependientes de la unidad familiar, con una mención especial a las situaciones de protección y atención que requieren las personas con discapacidad a cargo de empleados públicos.

#### 9. PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes de este documento se comprometen a negociar, en el marco de una comisión específica constituida a este efecto, la elaboración de un plan de igualdad entendido como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, que tienen que servir para conseguir la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación en razón de sexo dentro del ámbito de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

El plan tiene que partir de diferentes fases:

- a) Iniciativa y compromiso de la institución.
- b) Creación de la comisión de trabajo y formación en igualdad de las personas que la conforman.
- c) Comunicación, información y sensibilización.
- d) Realización del diagnóstico.
- e) Política de igualdad de oportunidades.
- f) Seguimiento del plan de actuación y evaluación.

#### 10. COMISIÓN PARITARIA Y GRUPOS DE TRABAJO

De conformidad con el artículo 38.5 del Estatuto básico del empleado público se constituirá una comisión paritaria, cuya función serán las de seguimiento de este Acuerdo.

Así, esta comisión estará integrada por dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y 4 representantes de la Administración designados por el consejero de Interior. Cuando por razones de la temática a tratar se crea necesario contar con la ayuda de personas con conocimientos especializados en la materia, las partes podrán asistir acompañadas de un asesor.

Por otra parte, con la finalidad de estudiar las diversas materias y cuestiones que se desprendan de la ejecución del Acuerdo, pueden constituirse los grupos de trabajo que sean necesarios en opinión de las partes.

La Administración adoptará las medidas adecuadas con el fin de facilitar a las organizaciones sindicales integrantes de los grupos de trabajo las funciones encomendadas.

#### 11. PAZ SOCIAL

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a no plantear, dentro de su ámbito de aplicación, más reivindicaciones económicas que las contenidas en este documento.

— O —

## 4.- Anuncios

### CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Num. 20401

*Notificación de cambio de instructor de expedientes por infracción administrativa en materia de incendios forestales.*

habiéndose intentado, por los medios legalmente establecidos, la notificación personal del cambio de instructor de expedientes por infracción administrativa en materia de incendios forestales y no habiendo constancia en los expedientes de su recepción por las personas interesadas, de acuerdo con lo que dispone el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente anuncio, se pone en conocimiento de las personas que se indican a continuación, que la Dirección General de Biodiversidad de la Consejería de Medioambiente ha dictado diligencia de cambio de instructor de expediente sancionador por presunta infracción cometida en materia de incendios forestales, designando a la Sra. Juana María Forteza Pujol.

Núm. Exp.: IN165/07

Persona expedientada: Alejandro Sedeño Contreras

Artículo y norma infringida: Art. 67.e) Ley 43/2003, Montes

Sanción: 100 euros

Palma, a 1 de octubre de 2008

**El Director General de Biodiversidad**

Miquel Ferrà Jaume

— O —

Num. 20402

*Notificación de resoluciones de inicio de expedientes por infracción administrativa en materia de conservación de espacios de relevancia ambiental*

habiéndose intentado, por los medios legalmente establecidos, la notificación personal de las resoluciones de inicio de expedientes por infracción administrativa en materia de conservación de espacios de relevancia ambiental y no existiendo constancia en los mismos de su recepción por las personas interesadas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente anuncio, se pone en conocimiento de las personas que se indican a continuación, que la Dirección General de Biodiversidad de la Consejería de Medio Ambiente ha dictado Resolución de Inicio de expediente sancionador por presunta infracción cometida en materia de conservación de espacios de relevancia ambiental, comunicándoles que, de conformidad con el Reglamento del procedimiento a seguir por la Administración de la Comunidad Autónoma en el ejercicio de la potestad sancionadora, aprobado por Decreto 14/1994, de 10 de febrero (BOCAIB núm. 21 de 17/02/94), disponen de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación del presente anuncio, para formular alegaciones y proponer las pruebas que consideren oportunas.