

**RESUMEN DEL ACUERDO PARA EL PERSONAL  
FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA  
RIOJA**



**GABINETE TÉCNICO  
MARZO 2009**

## **ACUERDO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA**

Con fecha 11 de febrero de 2009 se suscribe por parte de la Administración y de las Organizaciones Sindicales a través de la Mesa General de Negociación, el Acuerdo que establece las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal funcionario que presta sus servicios en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el funcionariado de la Administración General, excluido el Servicio Riojano de Salud, sin perjuicio de las especificaciones que proceden derivadas de la singularidad que los funcionarios docentes presentan en determinadas ocasiones.

Tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

### **ARTICULADO**

#### **Artículo 5.-** Modernización y calidad en los Servicios.

Desarrolla la idea de modernización y calidad en los servicios, que constituye una prioridad para el Gobierno de La Rioja, donde la consolidación y evolución del sistema de atención al ciudadano junto con la profesionalidad en la gestión son puntos fundamentales. El desarrollo de la calidad en la gestión del sector público debe poner en primer lugar a sus funcionarios implicando profesionalidad y reconocimiento del trabajo realizado.

Para conseguir mayor eficacia se considera que un sistema de evaluación del desempeño que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo es un factor necesario para la profesionalización de la Administración.

**Artículos 7, 8 y 9.-** Se establece la movilidad funcional, las comisiones de servicios y la capacidad de la Administración para asignar a los funcionarios tareas distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen, siempre que resulten adecuadas a su clasificación.

**Artículo 11 y 12.-** Clasificación del personal.

- Por razón de su permanencia: funcionarios de carrera e interinos y personal eventual.
- Por razón de su función los funcionarios docentes se agrupan en dos grupos:
  - Grupo A1  
Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria  
Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria  
Cuerpo de Catedráticos de Artes Plásticas y Diseño  
Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño  
Cuerpo de Catedráticos de Música y Artes Escénicas  
Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas  
Cuerpo de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas  
Cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas  
Cuerpo de Inspectores de Educación.
  - Grupo A2  
Cuerpo de Maestros  
Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional  
Cuerpo de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño

**Artículo 14.-** Selección y contratación.

Se hace referencia expresa a la selección del personal funcionario docente que se regirá por la normativa estatal específica para el ingreso y la adquisición de especialidades en estos Cuerpos. Las listas de espera para el nombramiento de funcionarios interinos docentes se confeccionarán de conformidad con los acuerdos específicos que se establezcan para este personal.

**Artículo 15.-** Provisión de puestos de trabajo.

Establece la provisión de puestos de trabajo y se considera el concurso como sistema normal de dicha provisión. Se distingue entre concurso de traslados donde se valora exclusivamente la antigüedad y el concurso de méritos, para ocupar puestos singularizados. Se valorarán los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, la posesión de determinado grado personal, la experiencia en puestos anteriores, los cursos de formación y la antigüedad.

El procedimiento de provisión de los puestos de trabajo de los funcionarios docentes, en los centros públicos, se regirá por la normativa estatal específica para estos Cuerpos.

**Artículo 16.-** Permuta.

Se refiere a la permuta entre puestos de trabajo de esta Administración Pública y los requisitos que deberán cumplirse.

**Artículo 17.-** Promoción y carrera profesional.

Desarrolla los principios generales sobre la promoción como instrumento para incrementar la capacidad de trabajo, basada en el esfuerzo personal, historial, formación, cualificación y carrera profesional. Se establece las siguientes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

Se especifica que para los funcionarios docentes, el acceso a Cuerpos del grupo superior, a Cuerpos del mismo grupo y nivel de complemento de destino, así como la adquisición de nuevas especialidades, se realizará de conformidad con la normativa específica.

El personal funcionario de carrera que esté en posesión de la titulación requerida en la correspondiente convocatoria podrá acceder como personal funcionario interino a una plaza distinta de la obtenida en propiedad, con mantenimiento de la reserva de su puesto durante un plazo máximo de 2 años, excepto en el caso del personal docente que será de un curso escolar.

**Artículo 18.-** Formación Profesional.

Esta debe considerarse como un proceso constante y actualizado, por lo que se hace imprescindible el desarrollo de planes de formación en colaboración con las Organizaciones Sindicales y con otras instituciones a fin de concretar un Plan Único que coordine la oferta de acciones formativas. Se reconocerán la validez de las acciones de formación que realicen las Organizaciones Sindicales y la Administración regulará los requisitos que deberán contener los cursos de formación impartidos por ellas.

Se establecerán convenios de colaboración en materia de formación entre la Consejería competente, las Organizaciones Sindicales y otras instituciones.

**Artículo 19.-** Oferta formativa y tiempos para la formación.

Se desarrolla las condiciones y las medidas que la Administración se compromete a adoptar para facilitar esta formación como concesión de permisos retribuidos y no retribuidos.

La formación y perfeccionamiento del personal docente se llevará a cabo mediante su plan específico.

Los funcionarios docentes tendrán derecho a solicitar una concesión de permisos no retribuidos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y para la asistencia a cursos de perfeccionamiento no directamente relacionados con la Función Pública, así como el disfrute de becas de investigación o de formación otorgadas por Entidades Públicas por una duración de entre tres y seis meses cada dos años y de entre seis a doce meses cada cuatro años. Tales permisos deberán solicitarse con una antelación de al

menos 15 días al inicio de cada trimestre escolar, y su concesión se hará coincidir con el mismo. Los permisos que comprendan el tercer trimestre del curso escolar se prolongarán hasta el inicio del curso siguiente.

**Artículo 20.-** Retribuciones.

Establece las retribuciones básicas y complementarias

Las retribuciones básicas compuestas por el sueldo y los trienios.

Las retribuciones complementarias compuestas por el complemento de destino, correspondiente al nivel del puesto de trabajo y el complemento específico, que retribuirá las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo. En el supuesto de funcionarios docentes, el complemento específico podrá tener varios componentes.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, se devengarán en junio y diciembre. Para el año 2008, cada una de ellas tendrá un importe equivalente a una mensualidad de sueldo, trienios, complemento de destino y un 66% del complemento específico. Para el 2009 el complemento específico se cobrará completo.

**Artículo 23, 24 y 25.-** Aborda la jornada y el horario.

Especifica que la jornada laboral de los funcionarios docentes será la establecida con carácter general en la Administración, adecuada a las características de las funciones que han de realizar. Los profesores permanecerán en el centro 29 horas semanales. Estas horas tendrán la consideración de lectivas, complementarias recogidas en el horario individual y complementarias computadas mensualmente. El resto, hasta completar la jornada semanal establecida, serán de libre disposición de los profesores para la preparación de las actividades docentes, el perfeccionamiento profesional o cualquier otra actividad pedagógica complementaria.

**Artículo 26.- Jornada reducida.**

Se establecen los motivos para solicitar jornada reducida

1.- Por motivos familiares, entre los que se encuentran el cuidado de menor de 12 años o persona con discapacidad tendrá derecho a una disminución de la jornada de un tercio o un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Por el cuidado directo de familiar de 1º grado de consanguinidad tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un medio con carácter retributivo por el plazo máximo de un mes.

Los funcionarios docentes deberán solicitar con una antelación de al menos 15 días al inicio de cada trimestre escolar, al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento y garantizar la continuidad pedagógica de los alumnos, y su concesión se hará coincidir con el mismo. La disminución de jornada correspondiente al tercer trimestre del curso escolar se prolongará hasta el inicio del curso siguiente.

2.- Cesación progresiva de actividades. Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener la reducción de su jornada hasta un medio, con la reducción proporcional de de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. También pueden solicitar una hora diaria de reducción sin merma de retribuciones.

3.- Por razón de enfermedad.

4.- Por interés particular. Los funcionarios docentes podrán solicitar esta reducción de jornada cuando su complemento de destino sea igual o inferior al nivel 26. La duración de la reducción será de un curso académico.

5.- Las funcionarias víctimas de violencia de género.

#### **Artículo 29.- Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días hábiles, añadiéndose un día hábil más al cumplir los quince años de servicio, los veinte, veinticinco y treinta respectivamente hasta un total de veintiséis. Se disfrutarán preferentemente en julio, agosto y septiembre.

En aquellos centros que por sus peculiaridades necesiten un régimen especial, el cuadro de vacaciones será planificado por la Secretaría General Técnica de la Consejería.

Cuando por permiso por parto, paternidad o incapacidad temporal coincida con el periodo vacacional, el funcionario podrá disfrutar las vacaciones en fechas distintas.

#### **Artículo 30 y 31.- Permisos retribuidos y no retribuidos.**

Se detallan todos los casos por los que el funcionario puede solicitar estos permisos.

Entre otros, habría que destacar la ampliación del permiso de maternidad, adopción y acogimiento a dieciocho semanas y el permiso de paternidad a tres semanas.

Se establece el permiso para asistir a las tutorías de los hijos en edad de escolarización obligatoria, siempre y cuando estas no puedan celebrarse fuera del horario de trabajo, con justificación.

En el caso de permiso no retribuido por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años, o para participar como voluntarios en programas previstos por Organizaciones internacionales no Gubernamentales, con una duración máxima de seis meses cada dos años, se considerará en ambos casos que el funcionario se encuentra en situación de servicio activo a todos los efectos, salvo los económicos.

#### **Artículos 32 y 33.- Excedencia voluntaria y forzosa.**

#### **Artículo 34 al 36.- Derechos sindicales y de participación.**

**Artículo 37.-** Régimen disciplinario.

**Artículo 38 al 45.-** Se abordan temas de acción social.

**Artículo 41.-** Revisiones periódicas.

Se establece que la Administración facilitará las siguientes revisiones periódicas:

- a) reconocimiento ginecológico con citología, ecografía y mamografía, a partir de los 45 años.
- b) Revisiones prostáticas, a partir de los 45 años.

**Artículo 42.-** Seguro de Accidente.

La Administración suscribirá un seguro de vida para todos los empleados públicos, cuya cobertura alcanzará las contingencias de muerte e invalidez permanente derivados de contingencias profesionales y accidentes laborales, por una cantidad de 42.000 y 48.000 euros respectivamente.

**Artículo 43.-** Seguro de defensa jurídica para el personal docente y otros colectivos.

La Administración suscribirá un seguro de defensa jurídica para el personal docente que cubra los gastos que pueda ocasionar la defensa del profesorado, en aquellos procedimientos judiciales en los que éstos deban ejercer cualquier acción o hayan sido demandados o denunciados como consecuencia del ejercicio de su profesión.

La Administración asumirá los gastos de responsabilidad civil de su personal, salvo dolo o imprudencia temeraria, en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 45.-** Jubilación.

Se establece la jubilación forzosa a los 65 años, sin perjuicio del derecho a la prórroga del servicio activo hasta los 70 años. Se podrá solicitar la jubilación anticipada entre los 60 y 64 años en las condiciones establecidas reglamentariamente.

Mediante los correspondientes acuerdos, los incentivos a la jubilación anticipada previstos reglamentariamente, podrán ser complementados o, en su caso, sustituidos, por contribuciones a Fondos de Pensiones u otras fórmulas que puedan establecerse de mutuo acuerdo.

**Artículo 48.-** Vigilancia de la salud.

Dentro de la actividad propia de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se incluirán las vacunaciones contra la gripe y contra la hepatitis B para el personal expuesto a este riesgo.

**Artículo 50.-** Cambio de puesto de trabajo por incapacidad o por motivos de salud.

## DISPOSICIONES

### **Disposición adicional séptima.-** Carrera profesional.

La Administración se compromete a proponer la inclusión, en la futura Ley de la Función Pública, de la regulación de la carrera profesional de los funcionarios de carrera incluidos en el ámbito de la Administración General.

La propuesta de carrera se sujetará a los siguientes principios:

- Aplicación de la carrera horizontal al personal funcionario de carrera.
- Coexistencia de la carrera profesional horizontal y vertical.
- Voluntariedad.
- Articulación a través de una serie de grados o niveles.
- Evaluación del desempeño como elemento determinante de los ascensos y la remuneración aparejada a la superación de los citados grados o niveles.
- Inicio de su implantación y efectos económicos en el año 2011.
- La Ley de Función Pública determinará el número de grados o niveles que conformarán la carrera profesional y el periodo mínimo de permanencia en cada uno de ellos.
- El acceso al grado I, con carácter irreversible, se producirá por el transcurso de 5 años desde la incorporación definitiva como funcionario de carrera. Se hará a instancias del funcionario. En el segundo semestre del año 2010, la Administración procederá a convocar un proceso para la adquisición del grado o nivel I que tendrá efectos económicos el 1 de enero de 2011
- La cuantía en cómputo anual del grado o nivel I será la siguiente:

	Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2	Grupo E
Grado I	2392 euros	1794 euros	1345 euros	1009 euros	756 euros

En el año 2011 se percibirá el 75% del grado I y en el año 2012 el 25% restante.

- Los efectos económicos aparejados a la carrera profesional le será de aplicación al personal docente hasta que se apruebe su normativa específica. Si durante la vigencia del presente acuerdo se aprobara el Estatuto Básico de la Función Pública Docente, las cuantías se adecuarán al régimen de carrera profesional que se establezcan para el personal docente.
- Las cuantías establecidas se incrementarán cada año conforme con el incremento retributivo general.

### **Disposición adicional octava.-** Fondos.

Se establece que hasta la implantación del modelo de carrera horizontal, durante los años 2009 y 2010, se constituirá un fondo que será destinado a mejorar las retribuciones complementarias del

personal afectado por el ámbito del presente Acuerdo para aquellos servicios o unidades que tengan implantado un sistema de calidad. Dicho fondo tendrá una cuantía mínima correspondiente al 1% de los conceptos retributivos.

En el **Anexo XII** se desarrolla los mecanismos de formación de listas de espera, el procedimiento derivado de pruebas selectivas, la ordenación de los aspirantes, el llamamiento a los aspirantes y las condiciones de renuncia, la vigencia de las listas y su publicidad.

Una vez finalizadas las pruebas selectivas, se elaborará una lista con los aspirantes que sin haber obtenido plaza hayan obtenido calificación positiva. En el caso de los grupos de clasificación A, la lista se formará con los aspirantes que hayan obtenido al menos un 70% sobre la puntuación del aprobado correspondiente al primer ejercicio.

El procedimiento establecido se aplicará a partir de los procesos selectivos convocados en el año 2009.

## **CONCLUSIONES**

El presente acuerdo firmado por los sindicatos UGT, CSIF, CCOO, y STAR con la Administración para el periodo 2008-11, presenta una serie de mejoras, entre las que se encuentran:

- Ampliación del permiso de maternidad de dieciséis a dieciocho semanas
- Ampliación del permiso de paternidad de quince días a tres semanas.
- Seguro de Defensa Jurídica para el personal docente
- Permiso para asistir a las tutorías de los hijos
- Una hora de reducción para los mayores de 60 años, aunque en una circular posterior del 16 de marzo de la Dirección General de Función Pública, especifica que para los funcionarios docentes, será aplicable únicamente en la parte no lectiva de la jornada y se reconoce compatible con la sustitución de actividades de docentes mayores de cincuenta y cinco años.
- Implanta la carrera profesional, reconociendo el primer grado de dicha carrera, con una antigüedad de cinco años y con las subidas salariales correspondientes, que se harán efectivas a partir de 2011. Este acuerdo de carrera profesional solo tiene validez hasta el 2011. Será la Ley de la Función Pública la que determine el número de grados y las condiciones para tener derecho a ellos, o bien lo haga, el Estatuto Básico de la Función Pública Docente a nivel nacional, al que se adecuará este acuerdo. Falta desarrollar el sistema de valoración del desempeño aparejado a la carrera profesional, ya que solo la antigüedad no dará derecho a pasar de un grado a otro.



FETE-UGT reivindica el reconocimiento de la labor que realizan los trabajadores de la enseñanza, la mejora de sus condiciones laborales y su valoración social.

Las condiciones laborales y profesionales de los docentes han de ser básicamente iguales en toda España.

El hecho de que cada Comunidad Autónoma cree su propia carrera docente como es el caso de Asturias y La Rioja, puede llevar a una situación compleja. Se hace necesario que la carrera profesional sea desarrollada en el Estatuto del funcionario docente y se establezca una norma estatal.

Desde FETE-UGT defendemos una carrera profesional con un sistema de promoción vertical que permita la movilidad entre los distintos cuerpos docentes, junto a una promoción horizontal mediante la cual la actividad docente sea reconocida económica y profesionalmente sin cambiar de nivel educativo. Esta promoción ha de basarse en la acreditación de los méritos realizados, a los que habría que añadir la evaluación de la práctica docente.

Desde este punto consideramos que el presente acuerdo es un paso positivo dado para alcanzar estos fines. Estaremos atentos al desarrollo de los grados y de las evaluaciones correspondientes, deseando que sea en el Estatuto donde se establezcan estas condiciones.