MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

20660 *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2005, de la Secretaría General de Pesca Marítima, por la que se modifican los anexos II y III de la Orden de 25 de marzo de 1998, por la que se regula la pesca de especies demersales y profundas con artes de palangre de fondo en aguas de otros Estados Miembros de la Unión Europea.*

La disposición final primera de la Orden de 25 de marzo de 1998, por la que se regula la pesca de especies demersales y profundas con artes de palangre de fondo en aguas de otros Estados Miembros de la Unión Europea, faculta al Secretario General de Pesca Marítima para adoptar las medidas precisas para la aplicación y desarrollo de la mencionada Orden y en particular, para adaptar el contenido de los Anexos II y III de la misma.

Desde la publicación de la mencionada Orden hasta el momento actual, se han introducido nuevas exigencias para la pesquería de especies profundas a nivel comunitario, se recogen en el Reglamento (CE) 2270/2004 del Consejo, de 22 de diciembre de 2004, que fija para 2005 y 2006 las posibilidades de pesca de los buques pesqueros comunitarios para determinadas poblaciones de peces de aguas profundas y en el Reglamento (CE) 2347/2002, del Consejo, de 16 de diciembre de 2002, modificado por el Reglamento (CE) 2269/2004 del Consejo, de 20 de diciembre de 2004, por el que se establecen las condiciones especificas de acceso y otras condiciones aplicables a la pesca de poblaciones de aguas profundas.

En concreto, determinadas especies recogidas en el anexo II de la Orden de 28 de marzo se encuentran en la actualidad sometidas a TAC y cuotas y por tanto, no puede realizarse pesca dirigida a las mismas y deberán retirarse de la lista de especies principales a las que se puede dirigir la pesquería de especies profundas.

Por otro lado, determinadas especies que figuran en el anexo III, como demersales no sujetas a TAC y cuotas, en la actualidad se consideran especies profundas y están sujetas a TAC y cuotas, por lo que procede adaptar la gestión pesquera de las mismas a estas circunstancias.

En consecuencia, esta Secretaría General de Pesca Marítima, habiendo consultado al sector interesado, ha resuelto lo siguiente:

Primero.–Modificar el Anexo II de la Orden de 25 de marzo de 1998, por la que se regula la pesca especializada de especies demersales y especies profundas con artes de palangre de fondo en aguas de otros Estados miembros de la Unión Europea, que quedará como sigue:

«ANEXO II

Especies principales a las que se dirige la pesquería de especies profundas:

Emperador (Luvarus Imperialis).
Otras especies profundas no sujetas a TAC y cuotas.»

Segundo.–Modificar el Anexo III de la Orden de 25 de marzo de 1998, por la que se regula la pesca especializada de especies demersales y especies profundas con artes de palangre de fondo en aguas de otros Estados Miembros de la Unión Europea, que quedará como sigue:

«ANEXO III

Especies principales a las que se dirige la pesquería de especies demersales no sometidas a TAC y cuotas:

Escualos distintos de los tiburones de aguas profundas, definidos en la parte 1 del Anexo del Reglamento (CE) 2270/2004 del Consejo, de 22 de diciembre de 2004, que fija para 2005 y 2006 las posibilidades de pesca de los buques pesqueros comunitarios para determinadas poblaciones de peces de aguas profundas.
Escarapote (Hilicolenus dactylopterus).
Congrio (Conger coger).
Mero (Serranus guaza).»

Madrid, 30 de noviembre de 2005.–El Secretario General, Juan Carlos Martín Fragueiro.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

20661 *ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.*

Como culminación del correspondiente proceso de negociación, se ha alcanzado con fecha 7 de diciembre de 2005 un Acuerdo entre la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales UGT, CSI-CSIF y SAP sobre medidas retributivas y mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

El Acuerdo alcanzado en la Mesa General de Negociación se estructura en cinco puntos en los que, además de hacer referencia al destino de los fondos adicionales para la Administración General del Estado correspondientes a 2006, a las indemnizaciones por razón de servicio y a la distribución de la jornada, se incluyen medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como otras dirigidas a la protección integral contra la violencia de género. Se pretende así la implantación en el ámbito de la Administración General del Estado de una serie de medidas que facilitarán la consecución de una mejora de los servicios públicos prestados a los ciudadanos mediante la profesionalización de los empleados públicos mejorando sus condiciones de trabajo y la productividad.

Para la consecución de estos objetivos se destina para la Administración General del Estado, una cantidad equivalente al 0,8 % de la masa salarial distribuida entre un 0,5 % para el Plan de Pensiones regulado en la Ley de Presupuestos y un 0,3 % que, mediante negociación, retribuirá la mejora de resultados y la productividad. Este porcentaje es complementario al Acuerdo retributivo alcanzado el 28 de julio pasado de un incremento del 3,1 % para el conjunto de los empleados públicos, con lo que la subida que corresponde en el 2006 para los empleados de la AGE se sitúa en el 3,9 %.

Asimismo, y dentro del «Plan Concilia» impulsado desde este Departamento, resulta especialmente destacable por su trascendencia y carácter innovador en el campo de las relaciones laborales las medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de género que, recogidas en los 16 puntos del apartado cuarto

del Acuerdo, vienen a incluir medidas que permiten hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar, al tiempo que se colabora en la construcción y consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos. En este relevante capítulo tanto la Administración como los Sindicatos firmantes han convenido que es de la mayor importancia no solo hacer posible y potenciar el cuidado de los hijos, sin discriminación de género, o en el caso de familias monoparentales, sino así mismo el cuidado de personas dependientes de la unidad familiar y la especial mención a las situaciones de protección y atención que requieren las personas discapacitadas a cargo de empleados públicos.

Es en este marco en el que se sitúa el reconocimiento del derecho paternal a disfrutar de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, la flexibilización de una parte del horario de trabajo, permitiendo la finalización de la jornada a las 18 horas, o la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Se recogen igualmente situaciones que por su actualidad necesitan de un especial tratamiento o reconocimiento, tales como el permiso retribuido de dos meses para el desplazamiento en el caso de adopciones internacionales, o sobre todo la extensión temporal de la excedencia por cuidado de familiares a cargo, para una sociedad en la que el cuidado de las personas mayores, debe hacerse posible.

El Acuerdo recoge, además, el derecho explícito a la protección de las empleadas públicas objeto de situaciones de violencia de género, facilitando su movilidad en el seno de la Administración del Estado con especiales garantías, o la posibilidad de acogerse a unas condiciones de excedencia que contribuyan a mitigar los efectos de esta grave problemática social.

Finalmente, este Acuerdo tiene la especial relevancia de suponer un enorme avance en la implantación explícita de unos valores que pueden constituir un modelo de referencia en los procesos negociadores que se sigan en otras Administraciones Públicas y que contribuyan, en definitiva a construir una sociedad que compatibilice la vida laboral con la vida profesional.

En su virtud, dispongo:

Primero.–La publicación del Acuerdo de la Mesa General por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, cuyo texto figura como Anexo.

Segundo.–Por el Ministerio de Administraciones Públicas se darán las instrucciones necesarias para que las medidas contempladas en este Acuerdo resulten efectivas a partir del 1 de enero de 2006.

Tercero.–Por el Ministerio de Administraciones Públicas se impulsarán las medidas de carácter legislativo, reglamentario y otras que resulten procedentes, para dar efectivo cumplimiento a los compromisos adquiridos en este Acuerdo.

Cuarto.–El Secretario General para la Administración procederá a la modificación de la Resolución de 10 de marzo de 2003.

Madrid, 15 de diciembre de 2005.

SEVILLA SEGURA

ANEXO

Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

El Acuerdo Administración-Sindicatos de 28 de julio de 2005 contiene en su apartado cuarto, relativo a la Administración General del Estado el compromiso de la negociación de los fondos que, en el año 2006, vayan a destinarse como aportación al Plan de Pensiones y a medidas destinadas a la mejora de resultados e incremento de la eficacia en la prestación de los servicios públicos, así como medidas de mejora de las condiciones de trabajo y de profesionalización de los empleados públicos.

Por otra parte, la Declaración para el diálogo social en las Administraciones Públicas, firmada por la Administración y las Organizaciones sindicales U.G.T, CC.OO. y CSI-CSIF, el 21 de septiembre de 2004, establece entre otros objetivos, el de «mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos para incrementar la calidad de los servicios públicos».

El conjunto de medidas contempladas en el presente Acuerdo viene a desarrollar el consenso alcanzado entre la Administración y los Sindicatos y que se materializó en los acuerdos citados, sobre la premisa de una decidida voluntad de consolidar el ámbito de negociación creado para la Administración General del Estado.

Siendo para dicho ámbito para el que se acuerdan las medidas, las partes firmantes convienen en señalar que el fondo económico derivado de la aplicación de las mismas, debe contemplarse en el conjunto de los apartados que integran el acuerdo, dado que todos y cada uno de ellos llevan aparejada una consecuencia directa o indirectamente de carácter retributivo y no siempre evaluable.

No obstante, y desde un punto de vista más concreto, se manifiesta la necesidad de que en años sucesivos, cuando la negociación proceda al reparto y distribución de fondos, se detenga especialmente, entre otros aspectos, en la mejora de los salarios mínimos.

Otro aspecto reflejado en este Acuerdo es el referido al compromiso de promover la actualización de las cuantías establecidas en el Real Decreto de indemnizaciones por razón de servicio; con ello se mejorarán las condiciones de trabajo de muchos empleados públicos afectados por esta regulación en el desempeño de sus funciones.

Es de resaltar por su trascendencia y por la importancia sustantiva que las partes le otorgan al conjunto de medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por entender que es uno de los capítulos que mayor impulso requieren desde las instituciones y que facilitarán la igualdad de género en el ámbito de la Administración General del Estado para conseguir una sociedad más igualitaria en lo que se refiere al reparto de cargas laborales y familiares. De ahí que entre estas medidas y con una vocación generalista, se ha considerado oportuno fijar un horario de trabajo flexible que posibilite que los empleados públicos finalicen su jornada antes de las 18 horas. Junto a estas medidas conciliadoras se recogen otras que afectan a ámbitos muy diversos de la actividad administrativa como flexibilidad de horarios, permisos o excedencias. Todas ellas suponen un enorme avance en lo que a la conciliación se refiere, aunque el esfuerzo debe plasmarse en que ésta se consolide como parte de los valores públicos y sociales más aceptados.

Por otra parte, y haciéndose eco del grave problema que supone en la sociedad, se considera necesario poner en marcha medidas especiales que contribuyan a la protección de las empleadas públicas de la Administración General del Estado víctimas de violencia de género, reconociéndolas, con una protección especial, el derecho al cambio de adscripción del puesto o a una excedencia por estos motivos.

Por último se manifiesta que este Acuerdo no afectará a condiciones más beneficiosas que hayan podido ser acordadas en otros ámbitos.

En desarrollo de todo ello, la Administración y los Sindicatos convienen en firmar el presente,

ACUERDO

1. Destino de los fondos adicionales para la Administración General del Estado correspondientes a 2006.

De acuerdo con lo que señala el apartado 4 del Acuerdo Administración-Sindicatos sobre medidas retributivas y de oferta de empleo público para el año 2006, suscrito el 28 de julio de 2005, en lo que se refiere a los fondos para el próximo ejercicio, se destinará del 0,8 % de la masa salarial que supone la cuantía del fondo, el 0,5 % como aportación establecida al Plan de Pensiones regulado en la Ley de Presupuestos y el resto a la adopción de medidas destinadas a la mejora de resultados e incremento de la eficacia en la prestación de los servicios públicos, así como a medidas de mejora de las condiciones de trabajo y de profesionalización de los empleados públicos, cuya cuantía será objeto de distribución posterior.

2. Indemnizaciones por razón de servicio.

Atendiendo a las reivindicaciones de la parte social en esta materia, se promoverán las oportunas revisiones a las cuantías en las indemnizaciones por dietas en territorio nacional e indemnización por uso de vehículo particular, previstas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de Indemnizaciones por razón de servicio, de conformidad con lo previsto en la disposición final cuarta de dicha norma.

3. Distribución de la jornada.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución de 10 de marzo de 2003 en lo que se refiere a la duración máxima de la jornada, con carácter general, la distribución de ésta, se realizará según una de estas dos modalidades:

Horario de mañana: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará, en horario flexible, entre las 7:30 y las 9:00 de lunes a viernes y entre las 14:30 y las 18:00, de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes.

Horario de mañana y tarde: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para la comida, y de 9:00 a 14:30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con regulación especial. El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7:30 y las 9:00 y entre las 14:30 y las 15:30 los viernes.

Todo ello sin perjuicio de lo que establece la Resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan Instrucciones en materia de jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado, respecto a los calendarios laborales y el resto de la norma que no será objeto de modificación.

4. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Con respecto a las medidas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se adoptarán las modificaciones normativas necesarias para:

Ampliar la reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados en la letra g) del Art. 30.1 de la Ley 30/84.

Establecer la concesión de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la AGE, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso en plazo máximo.

Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Ampliar a dos años el periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se amplía en un año el periodo de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. En ambos casos el periodo máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacitación psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacitación psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

Derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Reconocimiento de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 30.2 de la Ley 30/1984 podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

De conformidad con lo establecido en el IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2005, se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Se procurará que las medidas acordadas puedan hacerse efectivas en centros donde resulte difícil la sustitución de empleados públicos que precisen conciliar su vida familiar y laboral.

5. Protección integral contra la violencia de género.

En relación con las medidas encaminadas a la protección integral contra la violencia de género, se desarrollarán reglamentariamente (o en el ámbito del Convenio Colectivo que corresponda, respecto al personal laboral) los siguientes derechos de las funcionarias víctimas de violencia de género, derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

a) La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

b) Nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Por la Administración General del Estado, el Ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla Segura.–Por las Organizaciones Sindicales: UGT, María Yolanda Polomo del Castillo; CSI-CSIF, Domingo Fernández Veiguela; SAP, José Naharro Serrano.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

20662 *LEY 13/2005, de 11 de noviembre, de medidas para la vivienda protegida y el suelo.*

El Presidente de la Junta de Andalucía a todos los que la presente vieren, sabed:

Que el Parlamento de Andalucía ha aprobado y yo, en nombre del Rey y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley de medidas para la vivienda protegida y el suelo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

Uno de los principales fines de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, es hacer efectivo el mandato constitucional contenido en el artículo 47 de la Constitución, en orden a garantizar el acceso a una vivienda digna. Para ello, desde el entendimiento del urbanismo como una función pública, se avanzó en los mecanismos de intervención pública en el mercado del suelo, mediante la regulación de diversos instrumentos a fin de facilitar la disponibilidad de suelo para las políticas públicas de vivienda y de agilizar los procesos de transformación del suelo.

Entre estos mecanismos, la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía recoge no sólo la necesidad de que los Planes de Ordenación Urbanística de todos los municipios contengan las disposiciones que garanticen el suelo suficiente para viviendas de protección oficial u otros regímenes de protección pública, exigiendo para los municipios de relevancia territorial una reserva de, al menos, el treinta por ciento del aprovechamiento objetivo en suelo residencial, sino que, con el objetivo de dotar a las Administraciones de suelo para desarrollar las políticas urbanísticas públicas, regula, entre las finalidades de los Patrimonios Públicos de Suelo, la de garantizar una oferta suficiente con destino a la ejecución de viviendas de protección oficial u otros regímenes de protección pública, y fija en el máximo permitido por la legislación estatal la participación de la comunidad en las plusvalías generadas por la acción urbanística, mediante la cesión de suelo correspondiente al diez por ciento del aprovechamiento ya urbanizado.

Asimismo, la vigente normativa, integrada tanto por el Decreto 149/2003, de 10 de junio, que aprueba el Plan Andaluz de Vivienda y Suelo 2003-2007 y regula las actuaciones contenidas en el mismo, modificado por el Decreto 463/2004, de 27 de julio, como por el Real Decreto 1/2002, de 11 de enero, sobre medidas de financiación de actuaciones protegidas en materia de vivienda y suelo del Plan 2002-2005, y creación de nuevas líneas de actuaciones protegidas para fomentar el arrendamiento de viviendas, modificado por el Real Decreto 1721/2004, de 23 de julio, ha venido a incidir positivamente en orden a facilitar el acceso a una vivienda digna.

2

No obstante, para reforzar y ampliar este esfuerzo de las Administraciones, y en el ejercicio de las competencias que el artículo 13.8 del Estatuto de Autonomía atri-