

**ACUERDO DE CARÁCTER PLURIANUAL ENTRE EL GOBIERNO DE CANARIAS Y LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES PRESENTES EN LA MESA GENERAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS PARA LOS AÑOS 2006-09.**

En Las Palmas de Gran Canaria, 21 de noviembre de 2006.

La Administración y los Sindicatos firmaron en octubre de 2006 un preacuerdo de carácter plurianual para los años 2006-2009. Dicho preacuerdo fue aprobado en el Consejo de Gobierno de Canarias el día 14 de noviembre de 2006.

El Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales CC.OO., INTERSINDICAL CANARIA y SEPCA, representativas en el ámbito de la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias, entendiendo la necesidad de llegar a un Acuerdo con carácter plurianual que permita desarrollar determinadas acciones que responden a necesidades del sistema de la Administración Autónoma Canaria, y que, por su coste, han de afrontarse un periodo más amplio que el referido a un solo año presupuestario, acuerdan las siguientes medidas:

Líneas de acuerdo 2006-2009

1) Acción Social.

Se destinará a acción social para los empleados públicos del Gobierno de Canarias (excepto el personal de Justicia regulado por su propio Acuerdo) los siguientes porcentajes de masa salarial sobre el total de empleados representados en la Mesa General de Empleados Públicos (excepto el personal de justicia):

el 0,8% de la masa salarial durante 2007.

el 0,9% de la masa salarial durante 2008.

el 1 % de la masa salarial durante 2009.

2) Desarrollo de Plan de Pensiones: asignación económica

La Administración Autónoma llevará a cabo los análisis y estudios técnicos necesarios para la configuración y aplicación de un plan de pensiones durante el período de vigencia de este Acuerdo.

La Administración destinará como aportación al plan de pensiones, en concepto de salario diferido, para el personal incluido dentro de la Mesa General de Negociación los siguientes porcentajes de la masa salarial de correspondiente a dicho personal: 0,3% en 2007, 0,4% en 2008 y 0,5% en 2009.

Se podrá incrementar la aportación, hasta un máximo de un 0,5% de la masa salarial, con fondos de acción social no ejecutados en los años 2007 y 2008.



3) Medidas de mejora del personal laboral.

En el ámbito del personal laboral de la Administración General de nuestra Comunidad Autónoma se ha producido un desequilibrio retributivo derivado de la no actualización del Convenio Colectivo regulador y de que los esfuerzos se han dirigido fundamentalmente a facilitar la ordenación de los recursos, así como a la reducción de la temporalidad. Ello ha supuesto que comparativamente en los grupos 3, 4 y 5 del personal laboral de nuestra Comunidad, con respecto a sus homólogos en las distintas Autonomías del Estado, se haya producido un desfase retributivo, unido además a ser los grupos retributivos con menor poder adquisitivo.

De acuerdo con lo expresado, la Administración y las organizaciones sindicales firmantes, conscientes de la necesidad de corregir el citado desequilibrio, consideran preciso adoptar medidas destinadas a incentivar la motivación en el desempeño de las tareas correspondientes.

A tal fin se disponen los siguientes incrementos del complemento de incentivación para cada grupo:

Incremento para el grupo 3: 1.120 euros anuales. (80 euros mensuales por 14 pagas).

Incremento para el grupo 4: 2.100 euros anuales (150 euros mensuales por 14 pagas).

Incremento para el grupo 5: 2.100 euros anuales (150 euros mensuales por 14 pagas.)

El personal contratado a tiempo parcial o discontinuo percibirá estos incrementos en el complemento proporcionalmente al tiempo de trabajo contratado.

La distribución temporal de dichos incrementos será la siguiente:

Año 2006:

Se percibirán desde el 1 de enero el siguiente incremento por cada grupo.

Grupo 3: 40 euros.

Grupo 4: 50 euros.

Grupo 5: 50 euros.

Dado lo avanzado de la anualidad el personal de dichas categorías percibirá el abono de dicho complemento en una paga única en diciembre por las siguientes cuantías:



Grupo3: 560 euros.

Grupo 4: 700 euros.

Grupo 5: 700 euros.

Año 2007:

El actual complemento de incentivación (incluidas las mejoras de 2006) se abonará en 14 pagas y al mismo se añadirán las siguientes cuantías según el grupo de clasificación y a percibir desde el 1 de enero:

Grupo3: 40 euros.

Grupo 4: 50 euros.

Grupo 5: 50 euros.

Año 2008:

Al complemento de incentivación se añaden las siguientes cuantías desde el 1 de enero de 2008.

Grupo 4: 50 euros.

Grupo 5: 50 euros.

Ambas partes acuerdan la modificación del anexo V del Convenio Único del personal laboral al servicio de la CAC en los siguientes términos:

Anexo V: Modificar.

Tabla relativa al complemento de incentivación:

Grupo	Año
I	43,08
II y IIIe	54,72
III y IVe	1200,64
IV al V	2220,12

Se acuerda que el citado complemento de incentivación para todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Laboral Único del personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Canarias, se realice de conformidad con los criterios, las cuantías máximas anuales y la forma de pago siguiente:

Primero.- Se establece que el criterio de determinación de los importes del complemento de incentivación se realice de forma inversamente proporcional al salario percibido, consiguiendo de esta forma incentivar a los grupos y categorías profesionales cuyas retribuciones son inferiores.

Segundo.- Las cuantías máximas anuales para el año 2006 serán las siguientes:

Grupo	Año
I	43,08
II y IIIe	54,72
III y IVe	640,64
IV al V	820,12



Para el año 2007 serán:

Grupo	Año
I	43,08
II y IIIe	54,72
III y IVe	1200,64
IV al V	1520,12

Tercero.- En las categorías correspondientes a los grupos I y II y IIIe las cuantías señaladas se abonarán como pago a cuenta en un pago único en la nómina correspondiente a los haberes del mes de septiembre.

Cuarto.- En el resto de categorías las cuantías señaladas se distribuirán entre las catorce pagas anuales.

Quinto.- En el primer trimestre de cada ejercicio se elevará a la Comisión Negociadora del Convenio Laboral Único del personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Canarias, para su aprobación, un informe sobre la aplicación de este complemento.

4) Fondos destinados a la Resolución del Concurso de Méritos del personal funcionario del año 2000.

Se destina un fondo de 1.000.000 euros destinado a solventar los posibles problemas de pérdida de poder adquisitivo derivados de la ejecución de las sentencias que afectaban a la resolución de los concursos de méritos del Plan de Empleo de los Cuerpos Generales del personal funcionario.

5) Modificación del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica.

En los últimos años, la situación del personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Canarias presenta diversas problemáticas cuya gravedad precisa de soluciones urgentes, siendo intención común de la Administración y las organizaciones sindicales acometerlas por la vía de la negociación y el diálogo.

En este sentido, ambas partes coinciden en señalar como factores fundamentales – aunque no únicos – que originan dicha situación a la inestabilidad en el empleo del personal laboral temporal y a las dificultades para hacer efectiva la promoción profesional del personal laboral fijo, cuyo tratamiento y solución constituyen el objeto del presente acuerdo.

Varios son los motivos que han ocasionado que los problemas antes señalados se hayan prolongado en el tiempo hasta llegar al momento actual; entre ellos cabe destacar el retraso padecido en la ejecución del Plan de Empleo Operativo aprobado por Decreto 22/1997 de 20 de febrero, y más recientemente la anulación del referido Plan (y con ella la de su modificación, operada a través del Decreto 75/2006, de 31 de marzo), dictaminada por el Tribunal Supremo mediante sentencia de 16 de junio de 2006.



La referida anulación del Plan de Empleo ha obligado a las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, en su intención común de solucionar esta problemática, al análisis de los sistemas de selección y provisión previstos en el Capítulo II del vigente Convenio Colectivo, por ser este el punto de referencia indispensable respecto de cualquier actuación que pretenda acometerse.

Sin perjuicio de la oportunidad de plantear una reforma de otros aspectos del texto, que habrá de acometerse en el futuro con mayor detenimiento, el examen realizado ha puesto de manifiesto la conveniencia de proceder a la inmediata modificación del formato de promoción interna, mediante la introducción del requisito de permanencia temporal en la categoría desde la que se opta, como modo de posibilitar una mejor ordenación de los recursos humanos, asimilando así la promoción laboral a la que ya rige para el personal funcionario en un momento en el que, además, ambos regímenes tienden a confluir hacia fórmulas comunes. Dicha modificación permitirá sin duda racionalizar la planificación de los ascensos, respetando el derecho a la promoción profesional de los trabajadores, al tiempo que introduce una garantía de estabilidad en las plantillas de la que antes se carecía, la cual contribuirá a asegurar el normal funcionamiento de los servicios.

Esta trascendental modificación no elimina, empero, la necesidad de dar pronta respuesta a la situación señalada en los párrafos iniciales.

Así, para que la nueva orientación marcada por esta reforma ofrezca los frutos apetecidos se precisa, temporalmente, de un régimen que permita reorientar la actual realidad hacia el objetivo perseguido, otorgándole por tanto prioridad respecto a los procedimientos de selección y provisión habituales que establece el vigente Convenio Colectivo en su Capítulo II, y que fueron diseñados para un contexto de normalidad del que, como se ha indicado, dista mucho de atravesar en la actualidad nuestra Administración Autónoma en cuanto se refiere al personal laboral a su servicio.

Conscientes del deber de dar respuesta a dicha necesidad, las partes firmantes del presente acuerdo convienen asimismo en la oportunidad de proceder a la modificación de la Disposición Transitoria Primera del vigente Convenio Colectivo – ya obsoleta como consecuencia del pronunciamiento judicial al que antes se hizo mención – sustituyéndola en su integridad por un nuevo texto en el que con carácter excepcional y por una sola vez se regulen los procedimientos precisos para acometer la repetida promoción interna y consolidación de empleo, dándoles solución definitiva, acordando que hasta su culminación quedará en suspenso la celebración de aquellos procedimientos habituales de selección y provisión previstos en el Capítulo II del Convenio, ahora modificado.

A tal fin, la nueva redacción de la Disposición Transitoria Primera contempla la sucesiva celebración de dos procesos selectivos: el primero de ellos consiste en una promoción interna, mediante el sistema de concurso de méritos, a categorías del mismo grupo, o del inmediato superior o inferior al que se pertenezca; el segundo en una convocatoria conjunta de promoción interna y acceso libre, ambos mediante el sistema de concurso-oposición, pudiéndose en la promoción interna optar a categorías superiores independientemente del grupo al que se pertenezca. Dada la excepcionalidad de tales convocatorias, y en consonancia con la modificación operada en el artículo 11 del Convenio Colectivo, las promociones contemplarán la exigencia de una antigüedad mínima, que se fija en cinco años.



Durante la celebración de ambos procesos, que se llevarán a cabo con arreglo a las características que se detallan en el texto del acuerdo, se prevé convocar la totalidad de las plazas susceptibles de cobertura, si bien de forma escalonada, en función de las necesidades que en cada momento determine la Administración previa negociación con las organizaciones sindicales. Se pretende con ello atender de manera satisfactoria las expectativas de promoción del colectivo de personal laboral fijo, al tiempo que posibilitar la permanencia en el empleo de aquellos trabajadores temporales que ocupen puestos respecto a los cuales se considere que no deben ser convocados hasta el momento de su cobertura mediante acceso libre.

A la vista de las consideraciones expuestas, y con el objeto de resolver la problemática señalada, se acuerdan los siguientes puntos:

- Se modificará el artículo 11 del vigente Convenio Colectivo, añadiéndose al primer párrafo de dicho artículo el inciso siguiente: “Para participar en este turno será necesario ostentar una antigüedad de al menos dos años como personal laboral fijo en la categoría profesional desde la que se opta”.
- Se modificará la Disposición Transitoria Primera del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, en los siguientes términos:

“DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA:

1. A partir del momento de la entrada en vigor de la modificación parcial del Capítulo II de este convenio, y al objeto de normalizar la situación del personal laboral sujeto al mismo, se llevarán a cabo con carácter excepcional y por una sola vez, los procesos selectivos que se establecen a continuación:

1º) Promoción interna, por el sistema de concurso de méritos, entre el personal laboral fijo, fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial y fijo discontinuo a tiempo parcial de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias sujeto a este Convenio Colectivo, para cubrir puestos de trabajo correspondientes a categorías del mismo grupo o del inmediato superior o inferior al que se pertenezca.

Para poder participar en dicha promoción será necesario ostentar una antigüedad como personal laboral fijo de al menos cinco años. A estos efectos se entenderá que la antigüedad como personal laboral fijo es aquella ostentada a partir del momento de la obtención del vínculo de fijeza

En esta promoción, que podrá efectuarse mediante convocatoria conjunta o individualizada por grupos retributivos, se ofertarán los puestos vacantes no ocupados existentes en el momento de su aprobación, así como los puestos ocupados por personal laboral no sustituto que se determinen por la Administración previo acuerdo con las organizaciones sindicales, y los puestos ocupados por personal laboral fijo.

La adjudicación de los puestos de personal laboral fijo se condiciona a que queden vacantes a resultas de la promoción.

El personal laboral temporal que, como consecuencia de esta promoción interna, vea extinguido su contrato de trabajo, entrará a formar parte de una bolsa de trabajo para la cobertura



temporal de plazas de su misma categoría profesional. Dicha bolsa tendrá la consideración de lista de reserva aplicable a las contrataciones a efectuar por aquellos Departamentos u Organismos que carezcan de listas propias en la categoría de que se trate, y su vigencia se extenderá hasta la culminación de los procedimientos previstos en esta Disposición Transitoria, que afecten al grupo retributivo correspondiente. En el caso de que dicho personal provenga de una convocatoria que constituyó lista de reserva se incorporará a la misma según la puntuación obtenida en dicha convocatoria.

2º) Con las plazas no adjudicadas en el procedimiento descrito en el apartado anterior, incluyendo las posibles vacantes originadas por trabajadores promocionados en aquel, mas las nuevas plazas vacantes que vayan surgiendo, se realizará una nueva convocatoria conjunta de promoción interna y de acceso libre.

En el turno de promoción interna podrá participar el personal laboral fijo, fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial y fijo discontinuo a tiempo parcial de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias sujeto a este convenio colectivo para cubrir aquellos puestos de trabajo ofertados correspondientes a categorías de grupos superiores, independientemente del grupo al que se pertenezca.

Para poder participar en dicha promoción será necesario ostentar una antigüedad como personal laboral fijo de al menos cinco años. A estos efectos se entenderá que la antigüedad como personal laboral fijo es aquella ostentada a partir del momento de la obtención del vínculo de fijeza.

En el turno de acceso libre se ofertarán las plazas ocupadas por personal laboral temporal no sustituto que no se hayan convocado con anterioridad. Asimismo, podrán ofertarse las plazas no adjudicadas en el turno de promoción interna que se determinen, las cuales acrecerán a aquel.

El sistema selectivo será el de concurso-oposición. Las pruebas de la fase de oposición versarán sobre un temario específico de la categoría profesional a la que se opta. En la fase de concurso para el personal de nuevo ingreso se valorarán preferentemente los servicios prestados en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias. La fase de concurso para el personal de promoción interna será previa a la fase de oposición.

La convocatoria podrá efectuarse con inclusión de todos los grupos retributivos o por grupos individualizados.

2. Las bases de las convocatorias a que hace referencia el número anterior serán establecidas por la Administración, previa negociación con el Comité Intercentros.

3. Hasta la culminación de los procesos selectivos previstos en esta Disposición no se llevarán a cabo los sistemas de selección y provisión establecidos en el Capítulo II del Convenio”.

- En la primera promoción interna, a celebrar por el sistema de concurso de méritos, se ofertarán los puestos vacantes no ocupados existentes en el momento de su aprobación; los puestos ocupados por personal laboral temporal no sustituto que se determinen por la Administración previo acuerdo con las organizaciones sindicales; y los puestos ocupados por personal laboral fijo, estos últimos a resultas. Las bases de la convocatoria



establecerán como requisito de participación la exigencia de una antigüedad de al menos cinco años desde la obtención de la fijeza.

- En la segunda promoción interna, a celebrar conjuntamente con el acceso libre mediante el sistema de concurso-oposición, se ofertarán las plazas no adjudicadas en la promoción anterior, incluyendo las posibles vacantes originadas por trabajadores promocionados en aquella, más las nuevas plazas vacantes que vayan surgiendo. Las bases de la convocatoria establecerán como requisito de participación la exigencia de una antigüedad de al menos cinco años desde la obtención de la fijeza.
- En el acceso libre se podrán ofertar los puestos ocupados por personal laboral temporal que no se haya considerado oportuno convocar con anterioridad. Así mismo se podrán ofertar las plazas no cubiertas en fase de promoción interna, que se determinen, las cuales acrecerán al turno libre.

La valoración del concurso-oposición del turno de acceso libre, se realizará según se expone en tabla adjunta:

	FASE OPOSICIÓN (60%)			FASE CONCURSO (40%)		
	Memoria Ptos. Max.	Test Ptos. Máx.	Prueba prác- tica. Ptos. Máx.	Servicios Prestados	Formación Ptos. Max.	Titulación Ptos. Max.
GRUPO I	30	35	35	45	30	25
GRUPO II	35	35	30	45	30	25
GRUPO III	40	30	30	45	30	25
GRUPO IV	45	25	30	45	30	25
GRUPO V	50	20	30	45	30	25

- Para superar la fase de oposición, se deberá obtener, al menos, un 50% de la puntuación máxima alcanzable (50 puntos de un total de 100 puntos). Las pruebas de la fase de oposición tendrán carácter eliminatorio, valorándose, por un lado, de manera conjunta, la puntuación obtenida en la Memoria y el Test, y, por otro lado, la puntuación de la prueba práctica. Para considerar superadas las pruebas, será necesario obtener, al menos, un 40% de la puntuación máxima otorgada a la Memoria y al Test conjuntamente, y de la puntuación máxima otorgada a la prueba práctica.



6.- Fondos destinados a incrementar el horario de servicio del personal de la categoría de auxiliar de servicios complementarios

El personal auxiliar de servicios complementarios que presta servicios en los centros educativos de Canarias realiza actualmente funciones relacionadas con preparación y recogida de los comedores escolares, y vigilancia y apoyo al alumnado durante su permanencia en los comedores. Para ello disponen de un contrato de 15 horas semanales.

Se acuerda aumentar hasta 18 horas semanales el horario de prestación de servicios de este personal, con la finalidad de atender medidas de higiene posteriores a la comida, así como permanencia con los alumnos hasta la llegada de sus padres o tutores.

Además se propone una cuantía de 1.000.000 euros asociado a proyectos, a presentar por cualquiera de los miembros de la Comunidad Educativa, en los que se necesite disponer de este personal y que han de cubrir el incremento horario necesario.

El incremento se producirá con la siguiente temporalidad:

- Año 2007: Desde enero hasta 17 horas.
- Año 2008: Desde enero hasta 17,5 horas.
- Año 2009: Desde enero hasta 18 horas.
- A partir de 2009 se destina un fondo de 1 millón de euros a la Consejería de Educación destinado a proyectos de la Comunidad Educativa de los centros que requieran de la participación de este personal y con el fin de abonar el incremento horario necesario.

7) Derechos sindicales.

Tareas de abogacía/asesoramiento de liberados sindicales

Se acuerda la siguiente adenda al Pacto de Derechos sindicales:

“Las organizaciones sindicales podrán dedicar hasta dos de sus liberados sindicales para la realización de tareas de abogacía/asesoramiento para sus correspondientes sindicatos con las siguientes condiciones:

Se habrán de dar todas las condiciones contempladas en la Ley 53/1984, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En el caso del complemento específico se reducirán las retribuciones a percibir por el solicitante de la compatibilidad hasta que no supere el 30% de las retribuciones básicas.

Cumplidos los requisitos por parte de las personas designadas por cada una de las organizaciones sindicales se dictará resolución de la Dirección General de la Función Pública autorizando la misma.



La Dirección General de la Función Pública dictará las instrucciones correspondientes para la aplicación de esta medida.”

Repercusión en la representatividad sindical de los procedimientos acordados en este documento

Las partes acuerdan tratar en la Comisión de Seguimiento de este acuerdo las modificaciones en la representatividad de las organizaciones sindicales derivadas de la realización de los procedimientos que se acuerdan en el presente documento.

8) Negociación de una nueva norma de Función Pública. Desarrollo de la Carrera Profesional y Administrativa. Reconocimiento al personal laboral de la posibilidad de desarrollar una carrera profesional similar al personal funcionario. Funcionarización.

La nueva propuesta de Estatuto del Empleado Público implica la necesidad de que las Autonomías desarrollen sus propias normas ordenadoras de sus sistemas de Función Pública adaptada al mismo. Dicho Estatuto supone además nuevas medidas como las dirigidas a la carrera profesional y administrativa de nuestros empleados. Entendemos la necesidad de abordar cuanto antes la nueva propuesta legislativa de Función Pública, independientemente de su aprobación por el nuevo Parlamento que surja después de las elecciones de 2007, para posibilitar que nuestros empleados dispongan cuanto antes de la aplicación de medidas que mejoren sus condiciones laborales.

Parece adecuado que los criterios para la evaluación del desempeño, así como los generales referidos a la carrera profesional y administrativa de la totalidad de nuestros empleados públicos sea similar para todos nuestros trabajadores independientemente de su vínculo profesional. Por lo tanto, una comisión abordará a partir del primer trimestre de 2007 el estudio de la modificación de nuestra norma de Función Pública y más concretamente el desarrollo de la carrera profesional y administrativa de los empleados afectados por la modificación estatutaria, comprendiendo también al personal laboral.

Funcionarización

Se acuerda realizar los procedimientos de funcionarización pendientes y recogidos en la Ley 2/2002 en los años 2007, 2008 y 2009.

Se comenzarán los procesos de funcionarización tras los procesos de la primera promoción interna previstos en el apartado 5.



Derivada de este Acuerdo se crea una Comisión de Seguimiento sobre el cumplimiento de los puntos acordados. Dicha Comisión estará formada por un representante de cada organización sindical y por la representación de la Dirección General de la Función Pública en nombre de la Administración.

POR LA ADMINISTRACIÓN ,

José Miguel Ruano León

José Carlos Mauricio Rodríguez

Consejero de Presidencia y Justicia

Consejero de Economía y Hacienda

POR CC.OO,

POR S.E.P.C.A.

Inocencio González Tosco

Fernando Escrich Esteban

POR I.C.

Rafael Rodríguez Santana