

Resolución de 12 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, relativa a registro, depósito y publicación del Acuerdo de Gobierno Administración-Sindicatos sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (B.O.C. 122, de 27.6.2003)

ACUERDO ADMINISTRACIÓN-SINDICATOS
SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS
EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE CANARIAS

En el marco del diálogo social, el Gobierno y las Organizaciones Sindicales representativas en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias a excepción de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), convienen en la necesidad de proceder a la negociación de un acuerdo Administración-Sindicatos para el año 2003 que recoja y regule la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos y los objetivos que ambas partes pretenden conseguir en el marco de un mejor funcionamiento de la Administración Pública, manteniendo los elementos positivos del sistema e incorporando los cambios esenciales necesarios para cumplir los retos que se tienen, fundamentalmente el incremento de la calidad en la prestación de los servicios públicos y la gestión eficaz de los recursos humanos y la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos canarios.

A estos efectos, las líneas de actuación que el Acuerdo considera son las siguientes:

- Aumento de la eficacia en la prestación de los servicios, a través de:
 - Reordenación de los efectivos atendiendo a áreas prioritarias.
 - Potenciación de la movilidad interadministrativa basada en el principio de reciprocidad.
 - Potenciación de la movilidad en la Administración autonómica entre los Departamentos de la propia Administración y de los servicios que se presten en municipios de cada isla.
 - Oferta de empleo público que coadyuve al control de la temporalidad.
 - Mejora de los servicios de atención al público.
 - Control de la permanencia en los centros de trabajo.
 - Apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral, a través de:
 - Promoción de servicios de guardería.
 - Potenciación de la prestación de servicios a tiempo parcial.

- Movilidad voluntaria por motivos de salud.
 - Impulso a la profesionalización y cualificación de los empleados públicos, a través de:
 - Potenciación de la carrera profesional.
 - Fortalecimiento de la promoción interna.
 - Impulso a la formación, fundamentalmente en nuevas tecnologías e idiomas.
 - Establecimiento de medidas a favor de la estabilidad en el empleo público, a través de:
 - Finalización de los procesos de consolidación contemplados en el Plan de Empleo Operativo del Personal Laboral, previas las adaptaciones reglamentarias necesarias.
 - Disminución de la tasa de temporalidad.
 - Ordenación de las contrataciones de carácter temporal.
 - Mejora de la calidad de vida en el trabajo, a través de:
 - Incremento de medidas tendentes al desarrollo del bienestar social.
 - Mejora de las condiciones de trabajo.
 - Potenciación de la prevención de riesgos laborales.
 - Ordenación retributiva e incentivos salariales vinculados a las propuestas de modernización y mejora de la calidad en la Administración Pública, a través de:
 - Ordenación y conciliación de las retribuciones y condiciones de trabajo en los diferentes ámbitos de empleados públicos de esta Administración.
 - Programas de aumento de la productividad y el rendimiento.
 - Mejora selectiva de los servicios prioritarios.
 - Mejora del Marco de las Relaciones Laborales.
 - Regulación integrada de los derechos y garantías sindicales.
 - Regulación y reorganización del funcionamiento de los diferentes órganos de negociación.
- MEDIDAS A ADOPTAR.
- Planificación de recursos humanos.
- Diagnóstico global de la situación de recursos humanos.
- Administración y Sindicatos consideran que la planificación es un instrumento esencial para cumplir con los principios de eficacia y eficiencia que deben presidir toda política de Recursos Humanos.
- Para potenciar este instrumento, la Administración elaborará en el plazo máximo de seis meses un Diagnóstico global de la situación de los recursos humanos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias que permita diseñar políticas de empleo más acordes con las necesidades de la Administración y avanzar en la mejora de los servicios públicos.

Este Diagnóstico se realizará sobre la base de las orientaciones siguientes: satisfacer las necesidades de efectivos de las áreas prioritarias y dirigir los flujos de personal hacia las mismas; atender eficazmente la ordenación y gestión del personal; corregir las deficiencias detectadas en materia de incorporación de personal temporal; adaptar las relaciones de puestos de trabajo a las necesidades de efectivos; distribuir los efectivos de acuerdo con el reparto real de funciones y cargas de trabajo y orientar la movilidad, el ingreso y reingreso hacia los servicios prioritarios.

Se constituirá el Grupo de trabajo de planificación de recursos humanos, al que se trasladarán el Diagnóstico, así como la información más relevante sobre los trabajos desarrollados. Este Grupo hará las propuestas de las medidas a adoptar.

La planificación en los Departamentos y, cuando por su volumen así se entienda necesario, en los Organismos Autónomos o Entidades de Derecho Público, se articulará en planes estratégicos de recursos humanos de carácter plurianual en los que se resuma esta política para el período temporal comprendido, de conformidad con los criterios generales establecidos por las Consejerías de Presidencia e Innovación Tecnológica y de Economía, Hacienda y Comercio.

Estos planes serán elaborados conjuntamente por la Dirección General de la Función Pública y el Departamento u Organismo Autónomo afectado, y acordados con la Dirección General de Planificación y Presupuesto de la Consejería de Economía, Hacienda y Comercio y contendrán, al menos: los objetivos y estrategias de la organización, análisis de cargas de trabajo, inventario de recursos humanos, evolución previsible de las plantillas, objetivos en materia de recursos humanos, política de recursos humanos y evaluación de los resultados alcanzados.

Para la aplicación de las medidas que resulten de este proceso se atenderá a lo previsto en el artículo 32 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

- Diseño de planes de oferta de empleo público.

El correcto dimensionamiento del volumen de efectivos del sector público y la racionalización de sus recursos humanos, son un factor clave de cara a conseguir la mayor eficiencia en el gasto público.

En el año 2003, el número de plazas de nuevo ingreso no podrá superar al que resulte de aplica-

ción del 25% de la tasa de reposición de efectivos, si bien, la oferta de empleo público incluirá, además, todos los puestos y plazas desempeñados por interinos, nombrados o contratados durante los dos ejercicios anteriores, excepto aquellos sobre los que existe una reserva o estén incursos en procesos de provisión.

Durante el período de vigencia del acuerdo los criterios generales que orientarán el diseño y preparación de la Oferta de Empleo Público serán, además de los recogidos en la Ley de Presupuestos, los siguientes:

- Los derivados de los resultados del Diagnóstico global y los planes estratégicos.

- La optimización de los recursos existentes.

- La atención a las necesidades que la organización debe satisfacer con personal propio.

- Continuación de las políticas de promoción interna.

- La sustitución del personal temporal en puestos estructurales por personal fijo.

- La especialización del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

- Continuación de la homogeneización de los procesos selectivos.

- Se promoverán las acciones oportunas para el acceso al empleo público de las personas con la condición de minusválidos, elevando el porcentaje de plazas de cada Convocatoria reservado al turno de minusvalía del 3% al 5%.

- Creación de listas de reserva para sustituciones de personal en aquellas categorías o grupos funcionales de imprescindible cobertura. El personal de justicia, del Servicio Canario de Salud y docente se atenderá a su normativa de regulación propia.

- Al personal funcionario de nuevo ingreso le serán ofertados los puestos de trabajo vacantes con retribuciones básicas de los Departamentos que resulten necesitados, de acuerdo con el diagnóstico global de la situación de los recursos humanos.

- Hasta su total ejecución, se continuarán convocando todas las plazas incluidas en Ofertas de Empleo Público anteriores. Se respetarán, no obstante, los compromisos que se alcancen en el ámbito de las Mesas Sectoriales. Para el personal de justicia se estará a lo dispuesto en su normativa de regulación Movilidad y provisión de puestos.

- Criterios sobre movilidad.

El Diagnóstico global de recursos humanos y los planes estratégicos señalarán los criterios que regirán la movilidad del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma. La calificación de un ámbito geográfico, funcional o administrativo como excedentario conllevará tam-

bién restricciones en cuanto a la incorporación de personal procedente de otras unidades administrativas y determinará la puesta en marcha de mecanismos de movilidad que permitan incorporar este personal a unidades deficitarias. Estas restricciones se mantendrán mientras no se modifique la calificación del ámbito o hasta que se proceda a realizar un nuevo Diagnóstico y de no darse ninguna de estas dos circunstancias por un máximo de dos años.

Se recurrirá a la movilidad incentivada del personal destinado en Unidades, ámbitos funcionales o geográficos calificados como excedentarios, hacia los calificados como deficitarios cuando las restricciones a la incorporación de nuevo personal y la evolución demográfica no modifiquen su carácter de excedentarios en menos de un año y sin que ello perjudique los derechos de movilidad en el ámbito receptor de los empleados públicos que prestan servicios en el mismo.

El Grupo de trabajo de planificación de recursos humanos tendrá conocimiento previo de las convocatorias de los concursos dirigidos e informará de los concursos interdepartamentales dirigidos a aquellos ámbitos donde existe déficit de personal.

Además de medidas sobre movilidad, la Administración estudiará y pondrá en marcha otras soluciones que permitan asegurar una mejor ordenación de los recursos humanos. Entre éstas podrán contemplarse medidas que afecten a la estructura y características de los puestos de trabajo, mecanismos que propicien una mayor permanencia en el destino de los funcionarios, correcta asignación del personal en función de las competencias, y otras medidas incentivadoras.

Con carácter inmediato se podrán adoptar medidas como la convocatoria de concursos departamentales e interdepartamentales con movilidad dirigida a potenciar las áreas deficitarias en los que podrá participar el personal destinado en ellas, así como la aplicación de criterios restrictivos en las comisiones de servicio y en la atribución temporal de funciones como procedimientos para la provisión temporal de los puestos de trabajo.

- Movilidad entre Administraciones Públicas y en el marco de la Unión Europea.

La Administración impulsará los mecanismos y medidas necesarias para facilitar la movilidad entre las distintas Administraciones Públicas, y dentro del marco de la Unión Europea.

Personal Docente.

Los criterios de planificación para el curso educativo 2003 contemplarán las necesidades de personal docente para satisfacer las nuevas demandas por crecimientos de alumnado y atención a la diversidad. En dicho curso se aplicarán los

crecimientos de plantillas previstos en el anexo II del Acuerdo Marco para la Mejora del Sistema Público Educativo de Canarias y se negociará en la mesa sectorial de Educación el Proyecto de Ley de Compensación de Desigualdades en Educación, marco legislativo en el que se han de basar los nuevos crecimientos que atiendan a especificidades de los centros educativos, así como el desarrollo autonómico de la LOCE (Ley Orgánica de Calidad de la Educación).

En el sector docente la oferta de empleo público del año 2003 viene definida por el Acuerdo sobre Oferta de Empleo Público en el sistema educativo de Canarias. Como consecuencia del mismo la oferta de plazas de este año asciende a 657 plazas.

Para el personal docente los criterios de movilidad serán los aplicados hasta este curso. Se seguirán con las medidas que propicien la estabilidad de los claustros, elemento importante para incrementar la calidad educativa. Para lograr dicho objetivo, las prórrogas en las comisiones de servicio y en los destinos provisionales son instrumentos necesarios. Además se negociará el Plan de Estabilidad para profesores interinos para coadyuvar en la finalidad pretendida.

Jornada y horarios.

El compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias con la mejora permanente de los servicios que presta al ciudadano y la demanda de la ciudadanía de que estos servicios sean cada vez más accesibles y amplios hacen necesario adoptar medidas concretas.

Estas medidas pretenden:

- Ampliar el horario de atención al público generalizando la apertura de sus oficinas en horario de tarde, para así propiciar una mayor coincidencia entre las disponibilidades de tiempo de los ciudadanos y los horarios de la Administración.

- Crear unos puntos permanentes de atención al ciudadano con horario de mañana y de tarde en el territorio de esta Comunidad Autónoma.

- Establecer mecanismos de colaboración con las Administraciones Públicas Canarias que permitan la creación unidades comunes de información.

- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Con este propósito compartido, Administración y Sindicatos acuerdan:

La Administración establecerá la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La duración máxima de la jornada general de trabajo será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo.

El personal sujeto a régimen de especial dedicación (jornada de 40 horas) realizará las dos

horas y media horas restantes de jornada ordinaria los lunes de 17 a 19,30 horas. Este horario podrá modificarse por la publicación del Decreto de jornada y horarios.

Siempre que en el Centro de trabajo existan sistemas de control horario por medios mecánicos, los empleados públicos podrán realizar, con carácter voluntario, el régimen de horario flexible, dentro de las franjas horarias comprendidas entre las 7,45 y las 9,00 y entre las 14,00 y las 16,30 horas, teniendo en cuenta especialmente la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral, previa autorización del Secretario General Técnico u órgano asimilado.

En los centros educativos, el profesorado se regirá por las disposiciones reguladoras de la organización y funcionamiento de aquéllos. Estas disposiciones se negociarán con las organizaciones sindicales en la Mesa Sectorial de Educación de conformidad con las instrucciones que al respecto dicten las Consejerías competentes en materia de Función Pública, previa la negociación en el ámbito correspondiente.

El personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud bien sea estatutario, funcionario o laboral se regirá por su régimen específico de jornada y horario. La negociación de esta materia en dicho ámbito se efectuará en la Mesa Sectorial de Sanidad.

La Administración impulsará y facilitará la implantación de los medios de control mecánicos necesarios en todos los centros de trabajo.

Horario de tarde.

En aquellos puestos de trabajo de atención al público y en los que se presten servicios considerados esenciales, podrá establecerse la jornada de tarde cuyo horario será de 13,45 a 21,15 horas. Las relaciones de puestos de trabajo incorporarán aquellos puestos de trabajo que tengan jornada de tarde. Para el establecimiento de la jornada de tarde se utilizarán puestos vacantes o de nueva creación. A estos efectos no se considerará puesto vacante aquel ocupado en adscripción provisional.

Los criterios de jornada establecidos por los Departamentos deberán:

1. Señalar qué unidades de atención al público, en función de variables territoriales, de número de usuarios y de tipo de servicio, habrán de abrir en horario de mañana y tarde.

2. Asegurar que los servicios considerados esenciales tengan un horario adecuado.

3. Cubrir las necesidades de personal de los centros permanentes de atención al ciudadano.

4. Aumentar el tiempo de atención al público. Para el cumplimiento de este objetivo se tendrá

en cuenta la adaptación de los horarios de las oficinas públicas de atención directa a los ciudadanos, a las necesidades de éstos, así como la creación de centros de información integrada y prestación de servicios comunes a todos los Departamentos de la Administración Pública.

Para el cumplimiento de esta finalidad los Departamentos y Organismos Autónomos establecerán qué tipo de servicios de los que prestan en su ámbito requieren atención continuada en horario de mañana y de tarde.

En el plazo de dos meses se determinarán los servicios de atención al ciudadano y los centros de información que deberán prestarse en horario de mañana y de tarde.

Esta medida debería ir acompañada de medidas incentivadoras que favorezcan la incorporación del personal que realizando horario de mañana desee voluntariamente pasar al horario de tarde de conformidad con lo que se acuerde en materia retributiva, y siempre dentro de las disponibilidades presupuestarias. En este sentido se podrían tomar, entre otras medidas, el estudio de la mejora de las retribuciones complementarias del personal.

En los centros educativos, el profesorado se regirá por las disposiciones reguladoras de la organización y funcionamiento de aquéllos. Estas disposiciones se negociarán con las organizaciones sindicales en la Mesa Sectorial de Educación de conformidad con las instrucciones que al respecto dicten las Consejerías competentes en materia de Función Pública, previa la negociación en el ámbito correspondiente.

El personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud bien sea estatutario, funcionario o laboral se regirá por su régimen específico de jornada y horario. La negociación de esta materia en dicho ámbito se efectuará en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Ordenación y mejora de la permanencia en los centros de trabajo.

En el ámbito de la Mesa General de empleados públicos se creará un Grupo de Trabajo que efectuará los estudios necesarios sobre las causas y extensión del absentismo, así como sobre las medidas que puedan aplicarse, previa la negociación colectiva.

Se realizarán convenios con las entidades competentes en materia de seguridad social que permitan mejorar los mecanismos de valoración, medición y seguimiento de las bajas por enfermedad y accidente, así como establecer fuentes estadísticas y de registro de cobertura general que permitan normalizar los estudios a que se refiere el párrafo anterior.

La Consejería de Presidencia e Innovación Tecnológica, a la vista de las conclusiones que se deriven de este estudio impulsará acciones homogéneas a desarrollar por los Departamentos, con el objeto de disminuir, con carácter general el absentismo laboral, estudiando de manera específica las causas que generan la incapacidad temporal de los empleados públicos, y las medidas a adoptar para reducir su incidencia, en coordinación con el Comité Interdepartamental de Seguridad y Salud.

Conciliación de la vida familiar y laboral.

Administración y Sindicatos consideran necesario desarrollar una política activa que sitúe a la Administración de esta Comunidad Autónoma como una organización en la que sus trabajadores y trabajadoras pueden desarrollarse plenamente tanto como profesionales como miembros de una unidad familiar.

Para ello acuerdan iniciar, con carácter inmediato, los trabajos necesarios para analizar las necesidades de atención a los hijos menores de 3 años de los empleados al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma y en función de los resultados destinar parte de los fondos del presente Acuerdo a financiar una red de guarderías.

En los períodos de vacaciones escolares, se intentará establecer un servicio de atención a los hijos menores de 10 años, con duración mínima del horario laboral.

Reducción de jornada por motivos familiares.

Las empleadas públicas, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

El empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones, atendiendo a las necesidades del servicio.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, se estudiarán otras medidas conducentes a la mejora de la regulación en materia de reducción de jornada por motivos familiares, en consonancia con la conciliación de la vida familiar.

- Movilidad voluntaria por razones de salud.

1. La Administración podrá conceder traslados y autorizar permutas por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del empleado público, cónyuge o hijos a su cargo previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes, cuyos conceptos retributivos no serán superiores a los del puesto de origen.

Los traslados solicitados requerirán informe previo del Comité de Seguridad y Salud correspondiente a cada Departamento.

2. Asimismo, y al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos asistenciales de la Administración en el ámbito del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos asistenciales públicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de aquellas regulaciones específicas de otros colectivos entendidas como condiciones más beneficiosas.

Otras medidas de prestación de servicios: prestación a tiempo parcial.

La prestación de servicios a tiempo parcial, se adaptará a las necesidades de la Administración y de los empleados públicos en los supuestos en los que fuera posible flexibilizar el tiempo de trabajo de acuerdo con la actividad que se desarrolle, favoreciendo la conciliación del trabajo con la vida familiar.

Carrera Administrativa y Promoción interna.

1. Principios Generales de la Carrera Administrativa.

Es propósito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias mejorar el modelo de carrera administrativa, para lo cual, durante la vigencia del presente Acuerdo adoptará las medidas que se contienen en los siguientes apartados. Asimismo se analizarán los baremos que regulen los concursos de provisión de puestos de trabajo, con el fin de proceder a modificar, en su caso, aquéllos que resulten disfuncionales y no permitan una correcta provisión de puestos.

2. La Promoción Interna.

Culminados los procesos de promoción inter-

na previstos en el Plan de Empleo Operativo del personal funcionario resulta conveniente estudiar la nueva situación cuantitativa y cualitativa de los diferentes Cuerpos y Escalas de funcionarios que permitan nuevas medidas destinadas a obtener toda la potencialidad en la promoción interna de los diferentes grupos.

Como criterios futuros habrán de tenerse en cuenta los siguientes:

Como regla general, se utilizará como sistema selectivo en los procesos de promoción interna el concurso-oposición que se someterá, salvo informe motivado de la Dirección General de la Función Pública en contrario, a los siguientes principios:

- Las plazas de promoción interna podrán ofertarse de forma acumulada a las plazas de acceso libre o de forma separada a las mismas.

- Los méritos de la fase de concurso estarán orientados a evaluar la carrera profesional del candidato y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del Cuerpo o Escala de destino.

- Las capacidades y aptitudes del candidato para cumplir con dichas funciones se valorarán atendiendo a la formación recibida, siempre y cuando ésta capacite para el desarrollo de esas funciones.

- El régimen de exenciones, en la fase de oposición, será el siguiente:

- Se eximirá a los candidatos de aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso a los Cuerpos o Escalas de origen. Para fijar esta exención se tomará como referencia la última convocatoria.

Las partes acuerdan profundizar en el desarrollo de la promoción horizontal entendida como elemento básico tanto en la ordenación del personal al servicio de la Administración, como en el desarrollo de una carrera administrativa mejor articulada.

El personal docente y el personal al que le sean de aplicación los estatutos del personal de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, se regirá por su normativa específica.

Funcionarización del personal laboral.

Las partes acuerdan iniciar procesos de funcionarización del personal laboral previstos en nuestra normativa autonómica.

Dentro del grupo de trabajo de planificación de recursos humanos se constituirá una comisión de funcionarización que propondrá las categorías profesionales objeto de funcionarización atendiendo a sus particularidades funcionales y así como sí en su caso resulta aconsejable la creación de nuevas escalas o especialidades, y culminará su trabajo con un catálogo de puestos de trabajo susceptibles de la funcionarización prevista en la Ley 2/2002.

Respecto de aquellos grupos y categorías incorporadas en el plan de empleo se estará a la culminación del Plan de Empleo Operativo para iniciar las pruebas de funcionarización.

Respecto del personal docente se estará a la oferta de empleo público del sector docente. En cuanto a la funcionarización se tenderá a la aplicación de la Ley 2/2002.

Capacitación profesional de los empleados públicos.

La capacitación profesional constituye un elemento esencial en la estrategia de modernización de las Administraciones Públicas y un factor básico para articular la movilidad y la promoción. En consecuencia, la Administración asegurará la igualdad en el acceso a la formación de todos los empleados públicos y se vinculará la misma al desarrollo de la carrera profesional y la promoción.

Formación Continua.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, en aras a articular su política modernizadora conducente al establecimiento de unos servicios públicos de calidad, otorga un carácter prioritario a la formación de sus empleados públicos como elemento estratégico.

La formación de los empleados públicos constituye un instrumento capital para la mejora de la prestación profesional, para el aumento de la calidad de los servicios públicos y para acrecentar el sentido del servicio objetivo a los intereses generales.

Consolidación de empleo temporal.

Durante el período de vigencia de este Acuerdo, la Administración se compromete a adoptar las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza permanente y no coyuntural en el ámbito de la Administración General, de manera que al final de dicho período se hayan convocado todos los procesos de consolidación previstos, sin perjuicio de la normativa específica en el ámbito del personal estatutario del Servicio Canario de la Salud.

El personal docente y el personal al que le sean de aplicación los estatutos del personal de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, se regirá por su normativa específica.

Estabilidad en el empleo y control de la temporalidad.

Como actuación primera y más prioritaria, a fin de dar un cumplimiento completo a los objetivos previstos en el Plan de Empleo Operativo del personal laboral, se realizarán aquellas modificaciones normativas necesarias en dicho Plan de Empleo para llevar a efecto dichos objetivos.

Con carácter general, el Grupo de Trabajo de planificación de recursos humanos estudiará las

condiciones y características del empleo público temporal en su conjunto de cara a promover la reducción de la tasa de temporalidad en sus ámbitos respectivos.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias se efectuarán los procesos de selección necesarios para que al final del período de vigencia del acuerdo, el porcentaje de temporalidad laboral de los puestos estructurales no reservados no supere 8%.

Asimismo, las partes acuerdan que sólo se recurrirá a trabajadores temporales para atender necesidades coyunturales o cubrir plazas estructurales mientras estas últimas no se provean por cualquiera de los mecanismos ordinarios previstos en la legislación aplicable. Agotados los mecanismos internos de provisión, el puesto ocupado interinamente se incluirá en la Oferta de Empleo Público anual. En el ámbito de la Administración General, en el supuesto de que el puesto ocupado interinamente no pudiera incluirse en la Oferta de Empleo Público, por hallarse sometido a reserva, se articularán los sistemas necesarios para evitar la permanencia intemporal del personal que lo ocupa interinamente.

En los contratos de inserción, deberá acreditarse expresamente que el objeto del contrato es el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del empleado participante, y que no se trata de realizar tareas de carácter estructural.

Las retribuciones de los trabajadores contratados serán las establecidas en el Convenio de aplicación.

Por lo que se refiere a los derechos de información de los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

La Administración informará a sus trabajadores temporales de las vacantes de necesaria provisión de forma periódica y a través del tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

El personal docente y el personal al que le sean de aplicación los estatutos del personal de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, se regirá por su normativa específica.

Personal indefinido.

De conformidad con la Base 5, apartado b del Decreto Territorial 22/1997, de 20 de febrero, por el que aprueba el Plan de Empleo Operativo (B.O.C. nº 38, de 24 de marzo), al personal que en el momento de publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de Canarias ostente la condición

de indefinido por sentencia con reconocimiento de una antigüedad anterior al 24 de marzo de 1997 le será de aplicación la citada base.

Acción Social.

En el seno de una Comisión de Acción Social dependiente de la Mesa General de negociación de los Empleados Públicos, se analizarán y evaluarán los programas de acción social desarrollados y se coordinarán las actuaciones de las Comisiones de ámbitos inferiores, pudiendo establecer al respecto las prioridades y criterios generales que deban ser aplicados.

Esta Comisión estará compuesta por el número máximo de representantes que establezca la Comisión de seguimiento.

A fin de mejorar el bienestar social de los empleados públicos, los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias destinarán según las disponibilidades presupuestarias, a financiar acciones y programas de carácter social, el 0,5% de la masa salarial, que equivale a la cantidad de 7.393.509 euros. Este fondo de acción social se destinará indistintamente para todos los empleados públicos regulándose un régimen de incompatibilidades que evite la duplicidad en la percepción de las ayudas.

Mejoras sociales.

- Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario y laboral serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento u Organismo, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio: 23 días hábiles.

20 años de servicio: 24 días hábiles.

25 años de servicio: 25 días hábiles.

30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En el caso de baja por enfermedad o maternidad, cuando esta situación coincida con el período

vacacional, quedará interrumpido el mismo. Podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

- Permisos y licencias.

A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta siete días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Según lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 2/1987 (1), esta licencia no podrá disfrutarse por el personal docente.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información, Registro General, y del personal al que le sean de aplicación los estatutos del personal de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social y todos aquellos contemplados en las vigentes instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal. En aquellos centros de trabajo donde sea necesario mantener los servicios en tales fechas, se concederá la correspondiente compensación.

Se concederán permisos de tres días hábiles, por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo y el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47.1.a) de la Ley 2/1987 de la Función Pública Canaria (1) y las condiciones más beneficiosas de la normativa aplicable al personal de esta Comunidad Autónoma.

Asimismo, los permisos a que se refiere el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Por último, las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los empleados públicos, que para participar en exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación de cualquier tipo requieran

desplazamiento a otra isla tendrán derecho, además del día del examen, al día inmediatamente anterior al de su celebración.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier administración pública, organismo autónomo entidad gestora de la Seguridad Social así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

En materia de permisos y licencias, el personal adscrito a los Órganos de Prestación de Servicios Sanitarios del Servicio Canario de la Salud queda excluido de la aplicación de las previsiones de este Acuerdo, rigiéndose por su normativa específica y por el Pacto suscrito el 19 de diciembre de 1997 en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones, publicado en el Boletín Oficial de Canarias nº 86, de 15 de julio de 1988.

Prevención de riesgos laborales.

1. La Administración y los Sindicatos firmantes realizarán acciones dirigidas a facilitar la aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales y a fomentar el cumplimiento de las acciones derivadas de la misma para la Administración, y entre ellas las siguientes:

a) Todas las acciones necesarias para contar con un sistema de gestión unificado que incorpore todos los procedimientos necesarios para hacer efectiva una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

b) Evaluaciones iniciales de riesgos en todos los centros de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma, procediendo, una vez efectuadas las mismas, a realizar las siguientes actuaciones:

- Modificaciones de las condiciones de aquellos puestos de trabajo a que hubiere lugar.

- Información a los trabajadores de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.

- Formación a los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo.

- Vigilancia de la salud. Su planificación y programación se realizará en el marco de la Ley General de Sanidad de 25 de abril de 1996.

c) Realización de reconocimientos médicos a los empleados públicos de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

(1) La Ley 2/1987 figura como L2/1987.

d) Se completarán los Planes de Emergencia en los centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, procediéndose, una vez elaborados, a su plena implantación.

e) Durante la vigencia del Acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y a la vista de las evaluaciones de riesgos practicadas en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, se elaborarán los correspondientes Mapas de Riesgos y de Enfermedades Profesionales.

Los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias destinarán según las disponibilidades presupuestarias, a financiar estas acciones la cantidad de 1.108.220 euros.

2. Continuará el proceso de formación de técnicos en prevención de riesgos laborales en el marco de los Acuerdos sobre Formación Continua y se seguirá con atención el grado de inserción del personal ya formado en labores propias de la prevención, para lo cual, se desarrollará un sistema de información que mediante el seguimiento de su situación permita optimizar los recursos invertidos, facilitando que todo el personal formado en prevención pueda desarrollar funciones en materia de seguridad y salud laboral.

3. Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Administración proporcionará una formación necesaria para los delegados de prevención.

4. En el plazo de seis meses a partir de la firma del presente Acuerdo la Administración confeccionará un registro de datos de Delegados de prevención y de Comités de Seguridad y Salud.

Igualdad de oportunidades.

La Comisión de Seguimiento profundizará en la necesidad de conciliación del trabajo y la familia, elevando informes y propuestas que coadyuven a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación entre los empleados públicos por razón de su sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Incremento general de retribuciones.

El incremento general para el conjunto de retribuciones de los empleados públicos para el año 2003, será de un 2% con respecto a las del año 2002.

Se creará un fondo adicional de 570.928 euros en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, con el objeto de promover políticas de modernización y racionalización de la Administración General, así como de mejorar la prestación de servicios y la calidad del trabajo público, incentivando la eficacia de los servicios. Estas medidas se orientarán, en primer lugar, al aumento de la productividad y la ampliación del horario de apertura

de los servicios con atención al público. Se incluyen también las medidas para favorecer la movilidad de los empleados públicos.

Se creará un Fondo adicional para el 2003 de 4.436.106 euros, que equivale al 0,3% de la masa salarial, para abordar la homogeneización y homologación de las retribuciones de los empleados públicos atendiendo en primer lugar o prioritariamente a los sectores o colectivos más desfavorecidos sin que en ningún caso esos procesos pudieran suponer gasto superior al efectivamente comprometido en ese Fondo.

Mejora de la cualificación de los empleados públicos.

Con el fin de lograr una mejor capacitación de los empleados públicos, acorde con las necesidades actuales de cualificación la formación de los empleados públicos se destinará con carácter prioritario a planes de formación en nuevas tecnologías, idiomas, calidad de los servicios y prevención de riesgos laborales la cantidad de 3.918.503 euros.

Plan de pensiones.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias llevará a cabo durante el año 2003 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 de la Comunidad Autónoma de Canarias destinará como aportación al plan de pensiones, en concepto de salario diferido, para el personal de la CAC, la cantidad que se negocie con las organizaciones sindicales.

a) Modificación de las pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de los funcionarios en servicio activo a los que resulte de aplicación el régimen retributivo de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, tendrán un importe, cada una de ellas, equivalente a una mensualidad de sueldo y trienios, más un 20% del complemento de destino mensual, en el año 2003, con carácter no absorbible destinándose a este fin en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma la cantidad de 9.058.993 euros, que equivale al 0,61% de la masa salarial.

El resto del personal funcionario en servicio activo incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo incorporará a cada paga extraordinaria un porcentaje de la retribución complementaria equivalente al complemento de destino, de modo que resulte, por aplicación de esta medida, un incremento de las pagas extraordinarias que guarde similitud con el experimentado por los funcionarios del Grupo de titulación equivalente incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984.

No obstante, en el caso del personal funcio-

nario que devengue el complemento de destino en 14 pagas, no se incorporará el porcentaje indicado del complemento de destino mensual a cada una de las pagas extraordinarias, sino que se procederá a una reordenación de la cuantía mensual correspondiente a este complemento, de modo que el incremento anual sea igual al experimentado por el resto de los funcionarios de su mismo nivel de complemento de destino.

Las retribuciones del personal laboral en activo del Convenio Único para el personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, experimentarán un incremento anual por aplicación de esta medida según la categoría o grupo profesional que se ostente.

En el caso del personal laboral en activo no comprendido en el ámbito del Convenio Único el incremento anual será, para cada categoría o grupo profesional, el establecido en la tabla anterior para el grupo profesional del Convenio Único para el que se exija el mismo nivel de titulación para el acceso.

La determinación concreta de la cuantía correspondiente a cada grupo profesional o categoría se realizará a través de la negociación colectiva, con respeto a lo establecido en el párrafo precedente.

Relaciones sindicales

- Crédito sindical: se creará el Registro de Crédito horario sindical en el cual se establecerá el número de horas de crédito sindical que corresponde a cada Organización Sindical en función de la representatividad obtenida y de la aplicación del vigente Pacto de acumulación de crédito horario. Se adaptará y actualizará el sistema de comunicación de uso del crédito horario.

- Negociación colectiva: se adaptarán y actualizarán los ámbitos, estructura, ordenación y órganos de negociación en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y se establecerán los criterios para la articulación y coordinación de la misma.

Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo será de aplicación general al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella, representados en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.

En los ámbitos sectoriales reconocidos y re-

presentados en la Mesa General de negociación de empleados públicos, se procederá a adaptar o excluir aquellos aspectos que afecten a sus peculiaridades conforme a los criterios establecidos en la citada Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.

Vigencia del Acuerdo.

El presente Acuerdo se publicará en el Boletín Oficial de Canarias y tendrá vigencia desde su aprobación por el Gobierno hasta el 31 de diciembre del 2003 sin perjuicio del reconocimiento de sus efectos económicos y administrativos desde el 1 de enero de 2003.

Comisión de Seguimiento.

La Comisión Paritaria de Seguimiento de este Acuerdo se constituirá en un plazo máximo de quince días a contar desde el día de la firma del Acuerdo. Estará compuesta por una parte, por las organizaciones sindicales firmantes, con dos miembros por cada una de ellas; y por otra por la Administración, con un número igual de representantes. Tendrá los siguientes cometidos: Interpretar los contenidos del acuerdo.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Desarrollar aquellas materias sobre las que en el presente acuerdo así se establece.

Acordar su reglamento de funcionamiento.

Los compromisos que se alcancen en la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Acuerdo.

Dependientes de la Comisión Paritaria se crean los siguientes Grupos de trabajo, con las funciones y cometidos que se delimitan en los apartados correspondientes del presente Acuerdo:

- Grupo de trabajo de planificación de recursos humanos.

- Grupo de trabajo de ordenación y mejora de la permanencia en los centros de trabajo.

- Grupo de trabajo de relaciones sindicales.

- Grupo de trabajo de retribuciones.

Los Grupos de trabajo se constituirán dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Acuerdo.

Ejecución del Acuerdo.

El Gobierno promoverá las medidas necesarias para la ejecución de lo previsto en el presente Acuerdo.

Las partes firmantes garantizan la realización de las acciones necesarias que conduzcan al cumplimiento de las previsiones contenidas en el mismo.