



SIC

SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO
Sector de funcionarios

**PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES
URGENTES, PARA 2008-2009, DE LOS
FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS**

Según los datos contenidos en la “Auditoría de Recursos Humanos del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Canarias 2006”, elaborada por la Intervención General, en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias y en sus organismos autónomos, prestan sus servicios un total de 4.037 funcionarios públicos y 7.916 laborales (datos a 31.12.2005).

El colectivo de los funcionarios públicos de la Administración General ha venido asistiendo, hasta ahora impasible, a un proceso gradual de laboralización de la función pública. Frente a otros colectivos que han venido mejorando gradualmente a través de la negociación colectiva, sus condiciones de trabajo, los funcionarios públicos estamos estancados en el año 1987, año de aprobación de la Ley de la Función Pública Canaria. Causó gran malestar, entre los funcionarios públicos, el Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos para los años 2006-2009, suscrito el 21 de noviembre de 2006, que consiguió avances importantes para el personal laboral (en retribuciones, promoción interna, funcionarización, etc.) y **prácticamente nada** para el personal funcionario.

Y ha permanecido impasible hasta el 19 de noviembre de 2007. Después de más de siete años sin que se celebrasen elecciones sindicales en la Administración General de la C.A.C., una organización sindical recién nacida y totalmente desconocida hasta entonces, el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO**, ganó las elecciones sindicales en ese ámbito.

Con los funcionarios públicos no se ha sentado nunca a negociar seriamente la Administración, y creemos que ha llegado la hora de hacerlo. Los funcionarios públicos demandan **atención** de la Administración canaria, y la demandan **ya**.



SIC

SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO
Sector de funcionarios

Por eso, presentamos nuestra **plataforma de reivindicaciones urgentes para 2008-2009**. En ella sólo planteamos, desde una posición responsable y presidida por la buena fe, cuestiones que pueden abordarse **con carácter inmediato**, algunas de las cuales no requieren un gran esfuerzo presupuestario. Los funcionarios queremos constatar si nuestro Gobierno valora, o no, nuestro esfuerzo y profesionalidad en la gestión de los asuntos públicos. Demandamos un primer gesto de buena voluntad que sirva para iniciar, bajo los principios de mutua confianza y lealtad, una nueva época de auténtica negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Canarias, febrero de 2008.

1.- JORNADA DE TRABAJO.

El Decreto 78/2007, de 18 de abril, fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. En su artículo 2º.1 se establecen dos tipos de jornada, la “normal” de 37 horas y 30 min. semanales, y la “especial” de 40 horas semanales. La primera es la que realiza el personal laboral y la segunda la práctica totalidad del personal funcionario. Por eso, ha dejado de ser “especial” convirtiéndose en el horario “normal” de los funcionarios.

Queremos que la jornada especial **recupere ese carácter** que tuvo en un principio, aplicándose única y exclusivamente en casos muy puntuales.

Pero antes de plantear nuestra propuesta, resulta necesario hacer un repaso por la regulación de la jornada de trabajo de los funcionarios en otras Administraciones:

Administración:	Jornada normal:	Jornada especial:	Norma:
Andalucía	35	Esp. Dedicación: + 110 horas/año	Orden de 1 septiembre 1999
Asturias	35	C. esp. “B” o “C”: 37,5	Decreto 6/2004, de 22 enero
Baleares	35		Acuerdo de 29 diciembre 2000.
Cantabria	35	Plena disponib.: 38 Absoluta dedicac.: 40	Decreto 1/2007, de 4 enero y Circular de 26 mayo 2006.
Castilla – La Mancha	35		Decreto 134/2000, de 12 septiembre
Castilla – León	35	37,5 (puestos de LD)	Decreto 134/2002, de 26 diciembre
Extremadura	35	Excepcionalmente, más 40, 65 o 90 horas/año, según c.específico.	Decreto 95/2006, de 30 mayo
Madrid	35		Acuerdo de 17 marzo 2005
Rioja	35		Acuerdo de 7 julio 2005
Navarra	36 h. y 15 min.		Orden 432/2006, de 14 de diciembre,
Valencia	36 h. y 15 min.	38 h. y 45 min.	Decreto 175/2006, de 24 noviembre
Aragón	37	C. esp. “B”: 39,5	Orden de 6 septiembre 2006
Galicia	37 h. y 30 min.		Acuerdo de Gobierno de 6 de febrero de 1990 y Orden de 16 junio 2006
Cataluña	37 h. y 30 min.	40 (ligado a puestos LD y con específicos de 37.947,36; 27.433,68; 25.136,16, etc. para grupos A y B)	Decreto 295/2006, de 18 julio.
Murcia	37 h. y 30 min.	40	Decreto 27/1990, de 3 mayo
País Vasco	40 (hasta 1.592 horas/año)		Decreto 398/bis/2005, de 29 noviembre

- Jornada ordinaria: nueve CC.AA. la tienen establecida en 35 horas; otras tres la han establecido por debajo de las 37 horas y 30 minutos y, por último tres más la fijan en 37,30 h. El País Vasco tiene un sistema peculiar, con jornada partida y un máximo anual inferior al establecido en la Comunidad de Canarias.
- Jornadas especiales: 7 CC.AA. no han establecido “jornada especial” alguna. El resto tiene jornadas especiales inferiores a 40 horas semanales, salvo los tres casos siguientes:
 - ▶ Cataluña: liga la jornada especial al sistema de provisión de puestos de trabajo de libre designación, y asigna complementos específicos muy superiores (ver cuadro) a los establecidos en la C.A. de Canarias para los Jefes de Servicio (18.405 euros/año).
 - ▶ Cantabria: la jornada de 40 horas es para puestos de “dedicación absoluta”, y la de 38 para los de “plena disponibilidad”, que se retribuye también a través del incremento del complemento específico.
 - ▶ Murcia: es la única Comunidad Autónoma que no ha revisado la jornada de trabajo de sus funcionarios desde el año 1990 y la tiene establecida en idénticas condiciones que en nuestra Comunidad Autónoma.

PROPUESTA DEL **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO**:

A) A medio plazo (2009-2010):

- Establecer la jornada normal de 35 horas semanales para el personal funcionario y laboral.
- Fijar la jornada especial en 37 horas y 30 minutos semanales, para los puestos y con las condiciones que en el apartado siguiente se indicarán, por razones de interés general y eficacia de los servicios públicos.

B) A corto plazo (primer trimestre de 2008):

- No modificar la jornada semanal fijada en el Decreto 78/2007, de 18 de abril, pero sí las condiciones y requisitos que deben reunir los puestos de trabajo que tengan asignada la jornada especial.
- Se propone la introducción de un segundo párrafo en el artículo 2º.1.b) del citado Decreto, que quedaría de la siguiente forma:

“Artículo 2.- Jornada.

“1. Tipos:

“a) *Jornada normal*: la duración máxima de la jornada de trabajo es de treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo.

“b) *Jornada especial*: el personal que ocupe puestos de trabajo con jornada especial realizará una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales.

“Sólo podrán tener asignada la jornada especial aquellos puestos de trabajo provistos por el sistema de libre designación y que tengan atribuidos, como mínimo, los siguientes complementos:

“Grupo/Subgrupo	Compl. de destino	Compl. específico
A1	30	85
A2	26	75
C1	22	55
C2	18	40
Agrup. Profes. (antiguo Grupo E)	14	30”

- Es de justicia adaptar **los pocos puestos de trabajo que hoy tienen asignada la jornada normal** (fundamentalmente en la Consejería de Educación) a la nueva regulación, por lo que deberá introducirse un nuevo apartado en la disposición adicional cuarta del Decreto 48/1998, de 17 de abril, “*por el que se regula la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias*”, limitándose a reproducir las previsiones del Acuerdo del Gobierno de Canarias de 14.02.2006 (Anexo I). Por otra parte, debe preverse la posibilidad de que existan puestos de trabajo que permitan la compatibilidad con el ejercicio de actividades privadas:

“Disposición adicional cuarta.

“3. El complemento específico mínimo, valorado en puntos, de los puestos de trabajo que corresponden a cada Grupo y Subgrupo en el que figuren clasificados, son los siguientes:

“Grupo/Subgrupo	Compl. específico
A1	50
A2	40
C1	18
C2	15

Agrup. Profes. (antiguo Grupo E)	12"
----------------------------------	-----

“No obstante, las relaciones de puestos de trabajo podrán establecer puestos de trabajo dotados de complementos específicos inferiores, a solicitud del funcionario que lo viniera desempeñando y para posibilitar el ejercicio, por él, de una actividad privada con estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de incompatibilidades”.

Incremento del gasto que implica la puesta en marcha de las medidas propuestas:

La generalización de la jornada ordinaria para los funcionarios públicos no implica incremento del gasto alguno.

Sí genera incremento del gasto el incremento de los complementos específicos asignados a los que hoy realizan la jornada normal.

Por subgrupos, sería el siguiente:

a) Subgrupos A1 (antiguo Grupo A), A2 (antiguo Grupo B) y C1 (Administrativos, antiguo Grupo C): Los escasísimos puestos de trabajo de estos Subgrupos que aún tienen asignada la jornada especial, o bien se encuentran vacantes, o tienen complementos específicos asignados, con la conformidad de los titulares, para permitir el cumplimiento de la legislación en materia de incompatibilidades. Por ello, el incremento del gasto es, previsiblemente, inexistente.

b) Subgrupo C2 (Auxiliares, antiguo Grupo D).

Tipo de puesto (C ^a Educación)	C. especif.	Incremento p. extr. 55% c. específico	Paga concertación	Total año	Nº efectivos reales con Jornada Normal	Coste total año
C2 14/15	3.681,00	337,43	291,12	17.651,97		
C2 14/11	2.699,40	247,45	302,64	16.591,91	91	
Diferencias	981,60	89,98	-11,52	1.060,06		96.465,46

Tipo de puesto (APMUN)	C. especif.	Incremento p. extr. 55% c. específico	Paga concertación	Total año	Nº efectivos reales con Jornada Normal	Coste total año
C2 14/15	3.681,00	337,43	291,12	17.651,97		
C2 14/12	2.944,80	269,94	299,96	16.857,12	5	
Diferencias	736,20	67,49	-8,84	794,85		3.974,23

Coste total Auxiliares: 100.439,69 €/año.

c) Grupo E: No existen puestos con nivel/específico inferior al establecido en el Acuerdo de Gobierno para la J.E. (12/12). Coste nulo.

2.- REPARACIÓN DE LOS PERJUICIOS CAUSADOS POR LA RESOLUCIÓN, EN EJECUCIÓN DE SENTENCIAS, DEL CONCURSO DE MÉRITOS DEL AÑO 2000.

El Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos para los años 2006-2009, suscrito el 21 de noviembre de 2006, estableció un Fondo destinado a la Resolución del Concurso de Méritos del personal funcionario del año 2000:

“Se destina un fondo de 1.000.000 de 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.”

Con esa finalidad, se inició por Orden del Consejero de Presidencia, Justicia y Seguridad de 26 de noviembre de 2007, relativa a inicio de procedimiento de responsabilidad patrimonial. Se reconoce expresamente en la misma que *“la adjudicación de puestos de trabajo resultante va a significar, respecto de un conjunto de funcionarios del Cuerpo Auxiliar, aquellos a los que se les adjudica un puesto de trabajo de retribuciones complementarias inferiores a las que tienen asignadas los puestos de trabajo que obtuvieron por la Orden de 27 de julio de 2001 y que han estado desempeñando hasta este momento, así como a los que al no haber obtenido destino en esa adjudicación, han tenido que incorporarse al puesto de trabajo desde el que participaron en el concurso o a otro de retribuciones similares que, en ambos casos, van a soportar una disminución en sus retribuciones si, en efecto, pasan a desempeñarlos.”*

Se trata de funcionarios del Cuerpo Auxiliar (antiguo Grupo D) a los que, en la mayoría de los casos, se les adjudicó en 2001 un puesto C/D, de nivel 20 y 30 puntos de complemento específico. Al ejecutar diversas Sentencias que ratificaban la imposibilidad de que un funcionario del referido Cuerpo pudiese acceder a puestos dotados de nivel superior al máximo de su Grupo (nivel 18 para el Grupo D), la Administración **excluyó** a los mismos, negándoles el derecho a acceder (al contrario de lo que ocurrió en 2001) a puestos correspondientes a su Grupo y Cuerpo. Como denunció en su día este Sindicato, en vez de excluirlos, un correcto proceder requería modificar -simultáneamente a la resolución del concurso- los niveles de complemento de

destino (reduciéndolos del 20 al 18) y compensar la pérdida de poder adquisitivo con el correspondiente incremento del complemento específico.

A través de la modificación masiva de las Relaciones de Puestos de Trabajo, operada por el Decreto 388/2007, de 30 de octubre, *“por el que se aprueba la modificación conjunta de las relaciones de puestos de trabajo de los distintos Departamentos del Gobierno de Canarias”*, se intentó compensar la pérdida de retribuciones, transformando los puestos C/D 20-30 adjudicados a funcionarios del Cuerpo Auxiliar en 2001, en puestos D 18-30. Pero ese intento no llegó a compensar la pérdida de poder adquisitivo, y por eso, la Orden citada que inicia el procedimiento de responsabilidad patrimonial prevé la cuantificación de esa indemnización, que se va a concretar en el abono durante **seis mensualidades únicamente**, de las diferencias retributivas entre el puesto adjudicado en 2001 y el adjudicado en 2007.

Las citadas diferencias se concretan, aproximadamente, en las siguientes cantidades:

Tipo de puesto	Compl. Destino	Paga concert.	TOTAL AÑO
C2 20/30.00	6.333,60	228,48	23.548,01
C2 18/30.00	5.686,52	235,08	22.907,53
DIFERENCIAS	647,08	-6,60	640,48

PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO:

Para compensar, **definitivamente**, la pérdida de poder adquisitivo sufrida por este colectivo, se propone incrementar en 2,42 puntos el complemento específico a los puestos desempeñados por este colectivo, pasando de 30 a 32,42 puntos:

Tipo de puesto	Compl. Destino	Compl. Especif.	Incre. P.E. 55% c.e.	Paga concert.	TOTAL AÑO
C2 20/30.00	6.333,60	7.362,00	674,85	228,48	23.548,01
C2 18/32.42	5.686,52	7.955,87	729,29	228,12	23.548,88
DIFERENCIAS	647,08	-593,87	-54,44	0,36	-0,87

El mecanismo para implementar esta medida es la modificación masiva y puntual de las Relaciones de Puestos de Trabajo afectadas, antes de que concluya el plazo de seis meses establecido en la Orden del Consejero de Presidencia, Justicia y Seguridad de 26 de noviembre de 2007, es decir, antes de que concluya el mes de **abril de 2008**, y con efectos económicos a partir del **uno de mayo de 2008**.

Incremento del gasto que implica la puesta en marcha de las medidas propuestas:

Tipo de puesto	C. especif.	Incremento p. extr. 55% c. específico	Paga concertación	Total año	Nº afectados	Coste total año
C2 18/32.42	7.955,87	729,29	228,12	24.195,96		
C2 18/30	7.362,00	674,85	235,08	23.554,61		
Diferencias	593,87	54,44	-6,96	641,35	112	71.831,20

3.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

El complemento de productividad es una de las retribuciones complementarias de los funcionarios públicos, establecida en la Ley de la Función Pública Canaria y en el nuevo Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

En la Comunidad Autónoma de Canarias, hace aproximadamente 15 años, desapareció como por arte de magia la dotación presupuestaria del complemento de productividad de los Presupuestos, aunque todos los años, a partir de entonces, la correspondiente Ley de Presupuestos incluía un artículo que facultaba al Gobierno para que fijase globalmente su cuantía por departamentos. En la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma para 2008, vuelve a salir el famoso artículo (el 36.6), pero sin dotación presupuestaria, como siempre.

Sin embargo, el Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos para los años 2006-2009, suscrito el 21 de noviembre de 2006, estableció para el personal laboral el llamado “**complemento de incentivación**” que, con efectos del 01.01.2006, ha comenzado a cobrar el personal laboral (en 2008: 1.239,56 € para el Grupo 3; 2.269,82 € para los Grupos 4 y 5).

Para el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** el complemento de productividad es una retribución más del personal funcionario, como el complemento de destino, o el específico, que se ha venido “hurtando” a los funcionarios año tras año sin contrapartida alguna, incrementando, aún más, la pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios que venimos sufriendo desde hace años también.

Por otra parte, la Intervención General, en su “Auditoría de Recursos Humanos del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Canarias 2006”, tras reconocer la nula dotación presupuestaria de este complemento en la Administración General (mientras que, en 2005, se gastaron 92 millones de euros en incentivar la productividad del personal del Servicio Canario de Salud y 266 mil euros en la del personal docente transferido de los Conservatorios de música y otros colectivos residuales), propone al respecto la siguiente medida de actuación:

“Desarrollo de la retribución variable en función del cumplimiento de objetivos programados en el seno de la Administración Pública Canaria. El

***nulo** desarrollo del **complemento de productividad** en la Administración General de la Comunidad Autónoma implica renunciar a las potencialidades que ofrece la retribución variable como instrumento favorecedor del principio de orientación a los resultados que debe guiar la gestión pública.”*

PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO:

1º.- Que, en cumplimiento de lo que establece el artículo 36.6 de la Ley de Presupuestos Generales de la C.A.C. para 2008, el Gobierno fije globalmente por departamentos la cuantía del complemento de productividad, en función de un porcentaje sobre el coste total del personal funcionario, según los créditos iniciales consignados en los artículos 10, 11 y 12 de los estados de gastos. El S.I.C. propone que ese porcentaje del que habla la Ley, se establezca en **un 2%**, al igual que ocurre respecto a las gratificaciones por servicios extraordinarios (art. 36.5 de la misma Ley).

2º.- Que negocie con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario, criterios objetivos de distribución, en función de circunstancias, también objetivas, relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa presupuestario.

La negociación, aprobación y publicación de esos criterios objetivos habrá de concluir antes del 1 de mayo de 2008. En otro caso, se distribuirá entre todos los funcionarios públicos del correspondiente departamento junto con las pagas extraordinarias de junio (50% del crédito consignado) proporcionalmente a las retribuciones de cada funcionario (salvo las gratificaciones por servicios extraordinarios) acreditadas en el mismo período de devengo de la referida paga extraordinaria. Si los criterios objetivos no se determinan antes del 1 de noviembre de 2008, nuevamente se distribuirá proporcionalmente el restante 50% del crédito consignado con la paga extraordinaria de diciembre.

Algunas Administraciones han establecido ya sistemas de evaluación del rendimiento para asignar el complemento de productividad (p.ej.: Andalucía, a través del Decreto 117/1991, de 11 de junio, y Orden de 17 de junio de 1991). Un buen punto de partida, para este Sindicato, sería el sistema que tiene implantado el Cabildo Insular de Tenerife, que premia el bajo absentismo laboral combinado con factores de autoevaluación y evaluación individual y del grupo en el que se integra el funcionario.

Incremento del gasto que implica la puesta en marcha de las medidas propuestas:

El dos por ciento de los créditos iniciales de los artículos 10, 11 y 12 de los estados de gastos del Presupuesto para 2008.

Artículo	10	11	12	Total arts. 10, 11 y 12	2% productividad
COMUNIDAD AUTÓNOMA	6.534.637	3.409.720	1.038.268.892	1.048.213.249	20.964.265
I.C.A.P.	62.101	0	370.613	432.714	8.654
ISTAC	66.737	0	896.067	962.804	19.256
S.C.E.	67.592	0	7.239.350	7.306.942	146.139
I.C.M.	68.450	0	478.298	546.748	10.935
I.C.I.A.	62.101	0	2.422.400	2.484.501	49.690
A.C.S.	65.585	0	417.083	482.668	9.653
A.P.M.U.N.	67.592	0	2.388.829	2.456.421	49.128
A.C.E.C.A.U.	67.586	0	120.315	187.901	3.758
I.C.V.	71.371	0	2.234.607	2.305.978	46.120
I.C.C.A.	75.716	0	1.761.525	1.837.241	36.745
I.C.H.H.	64.541	0	103.258	167.799	3.356
C.E.S.	67.155	48.694	224.843	340.692	6.814
RTV. CANARIA	67.083	0	6	67.089	1.342
CONS. SANITARIO TFE.	0	0	61797	61.797	1.236
TOTAL CAC Y OO.AA. (no SCS)	7.408.247	3.458.414	1.056.987.883	1.067.854.544	21.357.091

A esta cantidad, habría que añadir el 2% de la dotación inicial de los artículos 10, 11 y 12 referidos al personal funcionario **no estatutario** del Servicio Canario de Salud.

4.- CLÁUSULA CANARIA DE REVISIÓN SALARIAL.

La inflación registrada en 2007, un 4,2% a nivel estatal y un 4,3% en Canarias, ha disparado hasta el 113,76% la pérdida de poder adquisitivo de los funcionarios públicos desde 1982 hasta 2007 (durante ese período el IPC se incrementó un 274,08% y nuestras retribuciones un 160,32%). Por cada millón de pesetas/año (6.000 €) de sueldo cobrado en 1981, hemos acumulado una pérdida de 81.155,51 €. Cada millón percibido entonces se ha convertido, por los incrementos generales establecidos en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en 9.618,95€, de haber existido cláusula de revisión salarial, por cada 6.000€ de entonces, deberíamos cobrar hoy 16.444,77€ (6.825,81€ más de lo que percibimos):

Sueldo anual en 1981	Equivalencia 2007 según IPC real	Sueldo en 2007 con incrementos Ley Ptos.	Diferencia en 2007:	Pérdida acumulada 1982-2007
6.000,00	16.444,77	9.618,95	6.825,81	81.155,51
12.000,00	32.889,53	19.237,91	13.651,63	162.311,03

Dicha pérdida de poder adquisitivo se agrava en la Administración de la Comunidad Autónoma por la “desaparición” hace más de 15 años del complemento de productividad.

Somos conscientes de que la introducción de una “cláusula de revisión salarial automática”, que incida también en las retribuciones básicas (sueldo y trienios), es competencia estatal exclusiva, pero no es menos cierto que la Comunidad Autónoma de Canarias tiene plena competencia para determinar las retribuciones complementarias de sus funcionarios. Prueba palpable de ello es que los empleados públicos ya venimos cobrando todos los meses (aunque se trate de cantidades ínfimas), la llamada “**Paga de Concertación Social 1991**”, paga que se viene actualizando desde entonces en el mismo porcentaje que el resto de retribuciones.

El **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** cree que ha llegado la hora de abordar la pérdida del poder adquisitivo sufrida por los salarios de los funcionarios públicos de la C.A.C. en los últimos años.

Otras Comunidades Autónomas han sido pioneras en el establecimiento de “sistemas que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo” de los funcionarios públicos.

Andalucía, Navarra y Cataluña ya los tienen establecidos, y se están negociando “cláusulas de revisión” en Valencia –donde está muy próximo el acuerdo-, Castilla-La Mancha, etc.

- ANDALUCÍA: El “Acuerdo de 30 de octubre de 2007, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, por el que se modifican las retribuciones del Personal Funcionario al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía para el período 2008-2009, ampliándose el Acuerdo de 2 de diciembre de 2005” (BOJA del 10.12.2007), establece en su apartado Segundo lo siguiente:

“2. Actualización por desviación del IPC.

*“Además de los incrementos contemplados en los apartados anteriores, se mantiene un **sistema automático de actualización retributiva anual**, mediante el cual se procederá a revisar al alza las retribuciones del personal sometido al ámbito de aplicación de este acuerdo, en el supuesto de que en la comparativa entre el IPC interanual de 1 de septiembre a 30 de agosto y el incremento general establecido en el punto 1. de este apartado, resultara una diferencia positiva, hasta el límite del 3,8 %.*

“De acuerdo con lo anterior, en la nómina del mes de octubre de cada año se abonarán, en su caso, como incremento en el complemento específico del personal funcionario, o en el complemento de puesto de trabajo del personal laboral, las diferencias positivas entre el IPC interanual en el período mencionado y el incremento general de retribuciones del ejercicio en curso, con un máximo anual a incrementar por todos los conceptos del 3,8%.”

- NAVARRA: En el “Acuerdo entre la Administración y los sindicatos sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones públicas de Navarra” (BON de 16-10-2006), apartado 2, se establece:

“C) Adecuación de retribuciones complementarias.

*“Se acuerda la creación y dotación de **un fondo** económico para cada uno de los dos años de vigencia del Acuerdo con objeto de proceder a la adecuación de las retribuciones complementarias del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.*

*“La dotación económica de dicho fondo será, durante cada uno de los dos años de vigencia del Acuerdo, el resultado de aplicar al total de retribuciones consolidadas del correspondiente ejercicio **el porcentaje de diferencia entre el IPC real de Navarra y el incremento general de retribuciones** aplicado conforme a la letra A) del presente apartado.*

“La adecuación de las retribuciones complementarias se llevará a cabo, previa negociación en la Comisión Paritaria prevista en el apartado décimo del presente Acuerdo, con efectos de 1 de enero del respectivo ejercicio.”

Con este Acuerdo se adecua a la legislación vigente, tras Sentencia del Tribunal Constitucional que reiteraba la competencia estatal exclusiva para determinar las retribuciones básicas de los funcionarios, la Ley Foral 2/2003, de 14 de febrero, que establecía una cláusula de revisión salarial sobre todas las retribuciones, incluidas las básicas:

“En el supuesto de que el IPC real de Navarra resultante en 2003 sea superior al 2 por 100 de incremento fijado en el apartado 1 de este artículo, la diferencia se aplicará directamente a las retribuciones correspondientes al año 2003, teniendo carácter consolidable y efectos económicos el día 1 de enero del año 2004. Asimismo, se abonará una paga única no consolidable, calculada sobre las retribuciones totales devengadas el año anterior, por el porcentaje que suponga la mencionada desviación.”

- CATALUÑA: En el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña sobre las retribuciones de los años 2004 y 2005 (DOGC de 15.03.2005), se establece lo siguiente:

*“Con el objetivo de mejorar la prestación de los servicios públicos, la Administración de la Generalidad de Cataluña propondrá habilitar en la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña, con efectos del 1 de enero de 2005, un fondo adicional retributivo equivalente a un 0,3% de la masa salarial del personal del ámbito de la Mesa general de Negociación. Así mismo, en caso de que el incremento real del IPC estatal correspondiente al 2004 resulte ser superior al 3%, este fondo adicional retributivo se **incrementará hasta cubrir el diferencial entre el incremento real del IPC y el 3% mencionado.**”*

PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO:

Entiende este Sindicato que la Comunidad Autónoma de Canarias no debe quedarse, en esta materia, en “el furgón de cola” respecto a las demás Comunidades (como ha ocurrido con la jornada de trabajo generalizada de 40 horas). Debe unirse a las que, con justicia, han establecido, o están en proceso de hacerlo, mecanismos compensatorios de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios de sus empleados públicos.

Por eso, proponemos la creación, ya para este año, de los siguientes mecanismos compensatorios:

1º.- El abono, a todos los empleados públicos al servicio de la Admón. de la C.A.C., de una **paga única no consolidable** por importe, para este

ejercicio 2008, del 2,3% (diferencia entre IPC de Canarias 2007 y el incremento de retribuciones para 2007) de las retribuciones devengadas por cada empleado público en el ejercicio 2007. En el presente ejercicio, se abonaría, tras los trámites preceptivos, en el mes de junio. En sucesivos ejercicios, en el mes de febrero o marzo.

2º.- La creación con efectos económicos del uno de enero de 2008, al amparo del art. 24 del Estatuto Básico del Empleado Público (que deja libertad a las CC.AA. para determinar la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios), de **una nueva paga consolidable de periodicidad mensual** (como la actual “Paga de Concertación Social 1991”) que sirva para consolidar en 2008 la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo en el ejercicio anterior, con relación al **IPC a nivel estatal** (2,2% en 2007).

Alternativamente, si tras el correspondiente estudio jurídico, se detectasen problemas con relación a la aplicación del art. 21.2 del EBEP (“No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal”), debería aplicarse individualmente esta compensación mediante el incremento del **complemento específico**, como en la C.A. de Andalucía, a través de una modificación masiva de las R.P.T.

3º.- La creación con efectos económicos del uno de enero de 2008, de un nuevo **componente**, también de periodicidad mensual y consolidable, de la indemnización por residencia, denominado -por ejemplo- “**indemnización compensatoria del coste de la lejanía y la insularidad**”, que vendría a compensar las diferencias negativas, en su caso, entre el IPC real de Canarias y el del resto del Estado (0,1% en 2007).

El tratamiento de este nuevo componente como indemnización (que, como la de residencia ha sido incrementada por el Estado en Baleares, Ceuta y Melilla por encima del porcentaje fijado en las Leyes estatales de Presupuestos como de incremento de la masa salarial), obvia los obstáculos legales que se le puedan oponer en base al art. 21.2 del EBEP, por cuanto, como reconoce el propio Gobierno del Estado en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 11/2006, de 29 de diciembre, *por el que se autoriza la actualización de las cuantías de la indemnización por residencia del personal en activo del sector público estatal en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y en las ciudades de Ceuta y Melilla*:

*La indemnización por residencia es una retribución **complementaria** de carácter **compensatorio** y **no retributivo**, con una larga tradición en la normativa de función pública de nuestro país y que encuentra su origen*

histórico en las especiales características, fundamentalmente geográficas, de algunos de nuestros territorios.

Este complemento histórico que percibe el personal destinado en determinados territorios y que consolidó su carácter **compensatorio**, tiene por objeto resarcir a los funcionarios públicos de los gastos que se vean precisados a realizar, en razón del servicio o por su residencia, en aquellos lugares del territorio nacional que se establezca por el Gobierno.

En consecuencia, es factible que la Comunidad Autónoma de Canarias compense a sus empleados públicos por el coste añadido que la lejanía y la insularidad pueda provocar en el IPC anual de Canarias.

Incremento del gasto que implica la puesta en marcha de las medidas propuestas: anualmente, la diferencia entre IPC real y el incremento de retribuciones establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos del ejercicio anterior.

5.- ACTUALIZACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA.

La situación actual de los funcionarios en nuestra Comunidad, comparada con los de la Admón. del Estado, es la siguiente (importes anuales 2008):

Grupo	Tenerife y Gran Canaria			Resto Islas (un trienio)					
	Admón. del Estado en Canarias	Admón. Comunidad Autónoma de Canarias	Diferencia	Admón. del Estado en Canarias		Admón. de la Comunidad Autónoma de Canarias		Diferencia	
				Sueldo	1 Trienio	Sueldo	1 Trienio	Sueldo	1 Trienio
A1	2.011,92	1.914,96	-96,96	6.542,04	437,04	6.382,44	447,72	-159,60	10,68
A2	1.644,36	1.379,40	-264,96	4.710,24	330,24	4.595,40	322,44	-114,84	-7,80
C1	1.355,88	1.111,44	-244,44	3.798,24	269,04	3.702,00	260,40	-96,24	-8,64
C2	1.117,44	728,28	-389,16	2.793,12	183,48	2.425,68	170,88	-367,44	-12,60
E	987,00	575,28	-411,72	2.466,96	138,48	1.915,08	135,24	-551,88	-3,24

Por otra parte, la Administración del Estado ha incrementado en junio de 2007 (con efectos del uno de enero) los importes de la indemnización por residencia que se percibe en Ceuta y Melilla. También la ha incrementado en Baleares. Estos son los porcentajes (incluyen el incremento general del 2%):

a) Ceuta y Melilla:

SUELDO	AÑO 2007	AÑO 2008	% INCREMENTO
GR. A1	9.896,40	10.339,20	4,47
GR. A2	7.275,36	7.696,32	5,79
GR. C1	5.846,28	6.275,40	7,34
GR. C2	3.728,16	4.139,40	11,03
GR. E	3.225,72	3.669,72	13,76

b) Baleares:

MALLORCA	AÑO 2005	AÑO 2006	% INCREMENTO
GR. A1	925,20	1.036,20	12,00
GR. A2	666,48	833,16	25,01
GR. C1	537,24	725,28	35,00
GR. C2	343,32	480,60	39,99
GR. E	278,40	445,32	59,96

RESTO BALEARES	AÑO 2005	AÑO 2006	% INCREMENTO
GR. A1	925,20	1.147,20	23,99
GR. A2	666,48	999,84	50,02
GR. C1	537,24	913,32	70,00
GR. C2	343,32	617,76	79,94
GR. E	278,40	612,48	120,00

Sin embargo, en Canarias, ni la Administración del Estado ni la de la Comunidad Autónoma de Canarias han revisado los importes de la indemnización por residencia más allá del incremento general establecido para todas las retribuciones en la correspondiente Ley de Presupuestos.

No obstante, **sí se ha revisado** el concepto de “residencia en isla no capitalina” para los miembros del Gobierno y altos cargos, al objeto de indemnizarles por los gastos que generen sus desplazamientos desde su isla residencia, por razones laborales (disp. adicional vigésima quinta de la Ley Presupuestos C.A.C. para 2008).

PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO:

A) A corto plazo (primer trimestre de 2008):

1.- Equiparación inmediata con las cuantías que perciben los funcionarios de la Administración del Estado en Canarias por el mismo concepto. El incremento por Grupo, sería el siguiente con efectos del uno de enero:

Grupo	Tenerife y Gran Canaria	Incremento 2008	Islas no capitalinas			
			Sueldo	Incremento 2008	1 Trienio	Incremento 2008
A1	2.011,92	96,96	6.542,04	159,6	437,04	-10,68
A2	1.644,36	264,96	4.710,24	114,84	330,24	7,8
C1	1.355,88	244,44	3.798,24	96,24	269,04	8,64
C2	1.117,44	389,16	2.793,12	367,44	183,48	12,6
E	987,00	411,72	2.466,96	551,88	138,48	3,24

Quienes vinieran percibiendo la indemnización por residencia en cuantía superior a la total resultante por sueldo y, en su caso, trienios continuarían devengándola en el año 2008 con el que proceda para alcanzar estas últimas.

2.- La creación con efectos económicos del uno de enero de 2008, de un nuevo **componente**, también de periodicidad mensual y consolidable, de la

indemnización por residencia, denominado -por ejemplo- “**indemnización compensatoria del coste de la lejanía y la insularidad**”, que vendría a compensar las diferencias negativas, en su caso, entre el IPC real de Canarias y el del resto del Estado (0,1% en 2007). Ver apartado relativo a la “cláusula canaria de revisión salarial”.

B) A medio plazo (segundo semestre de 2008):

Constitución de una Mesa Técnica dentro de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario al objeto de estudiar la actualización de la indemnización por residencia para su inclusión en la Ley de Presupuestos de 2009, con el objetivo de que se consolide su verdadero carácter de retribución complementaria de carácter compensatorio y no retributivo, que, tiene por objeto resarcir a los funcionarios públicos de los gastos que se vean precisados a realizar, en razón del servicio o por su residencia, en el caso de Canarias, en un territorio ultraperiférico de la Unión Europea.

Para nosotros, su cuantía deberá acercarse progresivamente al 75% de las que se perciben hoy en Ceuta y Melilla.

Incremento del gasto que implica la puesta en marcha de las medidas propuestas:

Teniendo en cuenta que la Auditoría 2006 de la Intervención General no contiene la localización territorial de los efectivos reales de la Administración (salvo por provincias), el incremento del gasto aproximado (mínimo), sin trienios, de las medidas propuestas para su adopción a corto plazo, sería el siguiente:

Grupo	Nº efectivos	Incremento gasto 2008
A1	1.089	105.589
A2	538	142.548
C1	745	182.108
C2	1.465	570.119
E	200	82.344
TOTAL	4.037	1.082.709

6.- HOMOLOGACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS (gratificaciones por servicios extraordinarios).

Es profundamente injusto, y no tiene explicación posible, que la hora extra de un Jefe de Servicio se pague a 29,62€ y un laboral Titulado Superior recién contratado, por ejemplo con cargo a un Convenio con el Servicio Canario de Empleo, cobre por la misma hora 43.02€. O que un Conductor-Subalterno funcionario cobre 10,44€ por hora de servicio extraordinario, y un Conductor-Subalterno laboral (sin trienios), por el mismo trabajo, cobre 17,98€.

PERSONAL LABORAL		PERSONAL FUNCIONARIO		DIFERENCIA EUROS /HORA
GRUPO	Valor mínimo hora extra según Convenio (sin trienios)	GRUPO	Valor hora extra	
GR. 1	43,02	GR.A1	29,62	-13,40
GR. 2	33,83	GR.A2	25,64	-8,19
GR. 3	24,24	GR.C1	16,02	-8,22
GR. 4	19,74	GR.C2	13,64	-6,10
GR. 5	17,98	GR.E	10,44	-7,54

PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO:

Que se aplique al personal funcionario la misma fórmula que al personal laboral para el cálculo del valor de una hora extra:

$$\text{Valor hora extra personal funcionario} = \text{valor hora ordinaria de trabajo incrementada en un 75\%}.$$

Si el funcionario optase por compensar los servicios extraordinarios con la reducción de la jornada, se aplicará la misma proporción: una hora extra = una hora y 45 min. de compensación (modificación del art. 5.b del Decreto 78/2007, de 18 de abril).

Incremento del gasto que implica la puesta en marcha de las medidas propuestas:

Ninguno, por cuanto no se demanda el incremento de los créditos destinados al pago de los servicios extraordinarios, sino el cambio de la fórmula para el cálculo del valor/hora.

7.- ORDENACIÓN RACIONAL DE LAS PLANTILLAS DE CADA GRUPO Y SUBGRUPO, QUE PERMITA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Dice la Exposición de Motivos del Estatuto Básico del Empleado Público:

Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.

Como una de esas “suficientes oportunidades de promoción profesional” a las que se refiere el EBEP, debe darse a los funcionarios públicos la posibilidad de alcanzar el máximo nivel de complemento de destino asignado a su Grupo, Subgrupo, Cuerpo y Escala, (30 para el Subgrupo A1, 26 para el A2, 22 para el C1, etc.), así como la de consolidar el grado personal correspondiente a través del desempeño, durante 2 años continuados o 3 con interrupción, de puestos de trabajo de ese máximo nivel.

Pues bien, la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, **NO brinda a sus funcionarios esas “suficientes oportunidades”**, singularmente a los funcionarios de los Subgrupos A1 (antiguo Grupo A) y A2 (antiguo Grupo B).

A) Subgrupo A1:

Hoy, **no existen** puestos de trabajo asignados al Subgrupo A1 de nivel 30, cercenando así las posibilidades de promoción profesional. ¿Por qué? El **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** no cree que nadie pueda contestar a esa pregunta con argumentos profesionales. Una vez alcanzada la Jefatura de Servicio, no hay posibilidades de incentivación alguna, y eso ocurre cada vez más pronto ante la ausencia de funcionarios cualificados. Todos las Jefaturas de Servicio **se retribuyen igual** (nivel 28 y 75 puntos de específico), sin tener en cuenta la carga de trabajo ni de responsabilidad. Ser mal jefe de servicio se paga igual que ser bueno y ni siquiera se retribuye el rendimiento, la eficacia, el cumplimiento de objetivos, etc. (no existe el complemento de productividad).

Hace algunos años, ser Jefe de Servicio de la C.A.C. podría considerarse como la meta profesional de todo funcionario. Hoy, los funcionarios abandonan la C.A.C. para irse a otras Administraciones Públicas que se han dotado de instrumentos flexibles de carrera profesional y que saben incentivar a su personal.

La C.A.C., usando la expresión del EBEP, en vez de atraer los profesionales que la Administración necesita, los espanta. Hoy, prestigiosos Jefes de Servicio han “huido” a los Ayuntamientos de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, y a los Cabildos Insulares de las islas capitalinas, donde se han creado, para los funcionarios, puestos asimilados a los Directores Generales, dotados de retribuciones muy superiores, con bolsas de viajes, productividad, incentivos, etc. Las Universidades han sido las siguientes en reclutar funcionarios de la Comunidad Autónoma, ofreciendo puestos de niveles 29 y 30. Los restantes Cabildos y Ayuntamientos, incluso los más pequeños, están retribuyendo mejor a los técnicos jóvenes sin experiencia que a los Jefes de Servicio de la C.A.C. con 30 años de antigüedad y trabajo.

En un principio, la Administración de la Comunidad era atractiva para los funcionarios de la Administración Local, del Estado y de las Universidades. Hoy la tendencia se ha invertido. En unos años, sólo quedarán los más ineptos, los que nadie quiera. Y el Gobierno de Canarias, lejos de reaccionar, ha consolidado esta decadencia, esta desprofesionalización. Así, el 14 de febrero de 2006, aprueba el “Acuerdo sobre medidas de gestión de los recursos humanos”, en la que declara a extinguir los puestos adscritos al Grupo A superiores a 28/75 y **prohíbe por tanto, la creación de nuevos puestos superiores a ese nivel y específico:**

7.- En los mismos términos, se suprimirán o declararán a extinguir en caso de que estuvieran ocupados y no se pudiesen ocupar, una vez queden vacantes, por ningún sistema de provisión los puestos de trabajo que superen los siguientes niveles y complementos específicos, cualquiera que sea su denominación.

- A: 28/75 (a excepción de los actuales puestos 29/80).
- B: 26/60
- C: 22/40
- D: 18/30
- E: 14/18

Los “**actuales** puestos 29/80”, a los que se refiere el Acuerdo son escasísimos: Secretario General y Subdirectores del Servicio Canario de Empleo, Secretario del Instituto Canario de Vivienda, Director Científico del ICIA, algunos puestos de Cuerpos Facultativos (Arquitectos, Ingenieros), etc.

Decíamos que **no existen puestos de trabajo de nivel 30**. Sin embargo, la Intervención General, en su “Auditoría de Recursos Humanos del

Sector Público de la Comunidad Autónoma de Canarias 2006”, detecta hasta **CUARENTA Y OCHO (48)** funcionarios (“**efectivos reales**”) que perciben el complemento de destino 30, lo que supone casi un **5%** de la plantilla del Subgrupo A1:

GRUPO A1	ADMON. CAC	OO.AA.	TOTAL	%
NIVEL 30	41	7	48	4,94
29	8	6	14	1,44
28	378	71	449	46,24
27	0	15	15	1,54
26	183	41	224	23,07
25	3	2	5	0,51
24	80	136	216	22,25
TOTAL	693	278	971	100

Ese 5% de la plantilla **que percibe** el complemento de destino 30 es el constituido por aquellos funcionarios que han consolidado el grado personal 30 por haber desempeñado (2 años continuados o 3 con interrupción) puestos de miembros del Gobierno y demás altos cargos de la Administración. Desgraciadamente, **esa es la única posibilidad** que hoy tienen los funcionarios de ver satisfechas sus legítimas aspiraciones de promoción profesional dentro de su Grupo, lo cual, para el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** no tiene injustificación alguna y es hasta moralmente rechazable.

B) Subgrupo A2 (antiguo Grupo B):

La situación actual del antiguo Grupo B es similar a la del A, en cuanto a promoción profesional. Siendo el nivel 26 el máximo de este Grupo, el citado Acuerdo del Gobierno de Canarias de 14.02.2006 declaró a extinguir los puestos dotados de complemento específico superior al 60 y de complemento de destino superior al 26 (sólo existe un puesto, de doble adscripción A/B). Y añadió, en el “Anexo I”, como **límite máximo** para los puestos de nueva creación, o que se modifiquen en el futuro, el nivel **24** y el complemento específico **60**:

ANEXO I

LÍMITES MÁXIMOS DE LOS COMPLEMENTOS DE DESTINO Y COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE NUEVA CREACIÓN O LA MODIFICACIÓN DE LOS EXISTENTES

DENOMINACIÓN PUESTOS O GRUPOS	GRUPO	NIVEL C/D	C.E.
JEFE DE SECCIÓN/ INSPECTOR DE B	B	24	60
TURISMO/INSTRUCTORES DE TURISMO			
RESTO DE GRUPO	B	22	40

El Acuerdo vino a suponer una verdadera declaración de “a extinguir”, pero no de determinados puestos del Subgrupo A2, sino del **derecho a la promoción profesional** de este colectivo funcional. De tal forma que, para el futuro, vino a “encasillar” a todos estos funcionarios en dos puestos-tipo: Jefes de Sección 24/60 y el “resto de Grupo” 22/40. Se salvaron, únicamente, los funcionarios que ocupaban puestos que ya creados, con anterioridad al Acuerdo, de nivel 26. Para el resto: **se acabó la promoción profesional**.

Al igual que ocurría con el Grupo A1, frente a los escasos puestos del antiguo Grupo B dotados con nivel 26 (y creados con anterioridad al Acuerdo), nos encontramos que la Intervención General, en su Auditoría de 2006, detecta hasta un **17,03% (86 funcionarios)** de la plantilla, que percibe el complemento de destino 26. Se trata, en parte, de funcionarios que han consolidado ese grado personal por haber sido miembros del Gobierno y otros altos cargos de la Administración. Al proscribir la posibilidad de crear nuevos puestos de nivel 26, la vía de la **designación política** se convierte, una vez más, en la **única posibilidad de promoción profesional** de los funcionarios del Grupo A2.

GRUPO A2	ADMON. CAC	OO.AA.	TOTAL	%
NIVEL 28	1	0	1	0,20
26	76	10	86	17,03
25	2	15	17	3,37
24	234	65	299	59,21
23	12	0	12	2,38
22	37	53	90	17,82
TOTAL	362	143	505	100

En rojo: puestos con nivel superior al máximo asignado al Subgrupo A2.

C) Subgrupos C1, C2 (antiguos Grupos C y D) y Grupo E:

En estos Subgrupos existen (datos Auditoría 2006 Intervención General) suficientes puestos de nivel máximo para permitir la promoción profesional de los funcionarios: 36,50% de la plantilla del Subgrupo C1, 45,65% del C2 y 33,71% del E. En este Grupo se observa que el 64,61% de la plantilla desempeña puestos de nivel mínimo, lo que no parece razonable. Sin embargo, el Acuerdo de Gobierno de 14.02.2006 establece la misma rigidez respecto a bs niveles y específicos asignados a puestos de nueva creación o modificados.

GRUPO C1	ADMON. CAC	OO.AA.	TOTAL	%
NIVEL 24	2	0	2	0,27
22	205	64	269	36,50
21	17	0	17	2,31
20	287	66	353	47,90

	19	0	0	0	0,00
	18	65	31	96	13,03
TOTAL		576	161	737	100

GRUPO C2	ADMON. CAC	OO.AA.	TOTAL	%
NIVEL 22	0	3	3	0,22
20	302	85	387	28,54
18	516	103	619	45,65
17	2	1	3	0,22
16	48	4	52	3,83
15	48	21	69	5,09
14	197	26	223	16,45
TOTAL	1113	243	1356	100

GRUPO E	ADMON. CAC	OO.AA.	TOTAL	%
NIVEL 15	2	0	2	1,12
14	57	3	60	33,71
13	1	0	1	0,56
12	108	7	115	64,61
TOTAL	168	10	178	100

En rojo: puestos con nivel superior al máximo asignado al Subgrupo.

D) Estructura de las plantillas:

En todos los casos, se detecta una mala estructuración de las plantillas, acentuada por el establecimiento de límites máximos y de “puestos tipo” en el tantas veces citado Acuerdo de 14.02.2006.

Por otra parte, esas limitaciones han sido parcialmente dejadas sin efecto, *de facto*, por el Decreto 388/2007, de 30 de octubre, “por el que se aprueba la modificación conjunta de las relaciones de puestos de trabajo de los distintos Departamentos del Gobierno de Canarias” (BOC del 31), modificación realizada como consecuencia de la ejecución de Sentencias relativa al Concurso de traslados convocado en el año 2000.

Desde el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** pensamos que la intención de la Administración al hacer esta modificación fue loable (buscar plazas para la ejecución de Sentencias perjudicando lo menos posible a los afectados), pero los resultados no han hecho sino contribuir, aún más, al caos, a la desorganización y a la desestructuración de la Administración, a la creación de nuevas situaciones de agravio comparativo entre compañeros, a la frustración de las expectativas profesionales de colectivos enteros (funcionarios del antiguo Grupo B).

El colectivo más perjudicado por la “RPT masiva” es, sin duda, el antiguo Grupo B:

De **75** puestos que existían de doble adscripción B/C, pasan **68** al Grupo C en exclusiva, y sólo siete continúan en el Grupo B. De ellos, 6 con nivel 22 (mínimo del Grupo) y 1 con nivel 24. Los específicos van desde el 35 hasta el 60. Esta modificación supone, a todas luces, una clara declaración del Grupo B como “a extinguir”, cercenando su derecho a la movilidad y a la promoción profesional. Se incumple abiertamente el Acuerdo del Gobierno de Canarias de fecha 14.02.2006, que establecía que las Jefaturas de Sección se asignaban a los Grupos A y B, ya que muchas de las plazas que pasan al C continúan con su denominación originaria (“Jefaturas de Sección”). Además, se asignan específicos inferiores a los previstos como mínimos en dicho Acuerdo (40) y no se crea ningún puesto de nivel máximo para este Grupo (26), que ve limitada su carrera profesional a los niveles 22 y 24.

En el Subgrupo C1 el desbarajuste es total: Se asignan a este Grupo una gran variedad de combinaciones de nivel y específico (por encima de 40 en contra del Acuerdo de Gobierno), sin ninguna homogeneidad: 22/60, 22/55, 22/52, 22/50, 22/47, 22/42, 22/40, 20/40, 20/37, 20/35, 20/30, 18/30, 18/24, etc. El hecho de que puedan desempeñar Jefaturas de Sección en exclusiva (en contra de lo previsto también en el citado Acuerdo del Gobierno) y de Negociado, unido a que -como regla general- los puestos C/D (469) hayan pasado al Grupo C, nos permite afirmar que quedan suficientemente cubiertas las expectativas de carrera profesional dentro de este Grupo. Por último, prácticamente han desaparecido los puestos de nivel 18, por lo que el mínimo del Grupo C pasa, de hecho, a ser el 20.

El Grupo D se ve menos beneficiado que el C, ya que la tónica general son los puestos de Jefatura de Negociado 18/30, aunque existen puestos 18/40, 18/32, 18/28, 18/25, 18/24, 18/19,5 y 16/26. 128 puestos antiguamente adscritos al Grupo C (niveles 18/20 y 18/18) se convierten en puestos D 18/30.

El desbarajuste creado por esta modificación improvisada y masiva de las RPT evidencia la necesidad de establecer normas que ordenen la carrera profesional de los funcionarios y que regulen el procedimiento y las bases para la creación o modificación de los puestos de trabajo a través de las R.P.T.

PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO:

A) A corto plazo (primer trimestre de 2008):

a) Constitución, en el seno de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario, de una Comisión paritaria de Estudio y Valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional, con la finalidad de proceder a la negociación del número, denominación, características de los puestos de trabajo asignados a cada Grupo y Subgrupo y de los requisitos para su desempeño, méritos generales, específicos y preferentes para su desempeño, titulaciones, etc.; que

proponga la adopción de normas que ordenen la carrera profesional de los funcionarios, estableciendo un abanico de niveles de complemento de destino y complemento específico que posibiliten suficientes oportunidades reales de promoción profesional; y que regulen el procedimiento y las bases para la creación o modificación de los puestos de trabajo a través de las R.P.T.

b) Derogación expresa y formal de los límites máximos de complemento de destino y del complemento específico impuestos por el Gobierno de Canarias en 2006 y que impiden el desarrollo de nuestra carrera profesional.

B) A medio plazo (primer trimestre de 2009):

Aprobación de las normas propuestas por la Mesa Sectorial de Personal Funcionario y modificación, en consonancia con las mismas, de todas las R.P.T. de la Admón. de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus organismos autónomos.

8.- CARRERA PROFESIONAL VERTICAL: LA PROMOCIÓN INTERNA.

Se encuentra en plena ejecución el proceso de promoción interna, **por concurso de méritos, del personal laboral fijo** (e indefinido), en ejecución del *Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos para los años 2006-2009* (BOC nº 244, del 19.12.2006).

El artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público regula los sistemas selectivos para el ingreso en la función pública y la promoción interna. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el mismo. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el **sistema de concurso** que consistirá únicamente en la valoración de méritos, según se establece en el apartado 6 de este artículo.

En el precitado *Acuerdo de carácter plurianual*, se plasma “*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...*”

El **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** entiende que, efectivamente, han de confluir hacia fórmulas comunes los sistemas de promoción interna del personal laboral y del personal funcionario. Por ello, teniendo en cuenta que el sistema “normal” de promoción del personal laboral es el concurso de méritos, y siendo conscientes del carácter excepcional de este sistema para los funcionarios públicos,

PROPONE, a medio plazo (ejercicio 2009), la aprobación de una ley mediante la que se articule, excepcionalmente y por tres veces, la **promoción interna vertical** a todos los Cuerpos, Grupos y Subgrupos, desde el inmediato inferior, **mediante concurso de méritos**. Todo ello previo estudio,

durante 2008, en la Comisión paritaria de Estudio y Valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional, y negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario, del número de plazas que se convoquen en cada caso a promoción interna por cada Subgrupo.

Este sistema ya se está utilizando en varias Comunidades Autónomas:

- Andalucía.

Ley 23/2007, de 18 diciembre, de creación de la Agencia Tributaria de Andalucía y aprueba medidas fiscales.

Disposición transitoria segunda. Aplicación del sistema de concurso

*Conforme a lo previsto en el artículo 61.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, excepcionalmente en las dos primeras convocatorias de acceso a las especialidades referidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley, **se aplicará el sistema de concurso** y se valorará como mérito el tiempo de servicio prestado en la Administración tributaria de la Junta de Andalucía.*

- Valencia.

Ley 16/2003, de 17 diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat Valenciana. DO. Generalitat Valenciana 19 diciembre 2003, núm. 4654.

Anexo II

Promoción interna por conversión directa de plazas

1. En el Sector de Administración General se procederá a la promoción interna, mediante el sistema de conversión directa de los puestos de trabajo de quienes superen los procesos, convocándose los siguientes puestos:

-Promoción del grupo E de titulación al grupo D: 300 puestos.

-Promoción del grupo D de titulación al grupo C: 1.120 puestos.

-Promoción del grupo C de titulación al grupo B: 180 puestos.

-Promoción del grupo B de titulación al grupo A: 40 puestos.

*2. La promoción interna mediante **conversión directa de puestos** se llevará a cabo a través de dos procedimientos o turnos, a cada uno de los cuales se destinará la mitad de los puestos. Uno de ellos consistirá en la **superación de un curso selectivo, con evaluación continua y pruebas finales**, que realizarán quienes, reuniendo los requisitos legales para la promoción interna, hayan superado previamente un **concurso de méritos**. El otro consistirá en la superación de una oposición, a la que podrán concurrir todos los que reúnan los requisitos legales para la promoción interna.*

- Otros Cuerpos, no de Administración General: son numerosas las disposiciones legales, estatales y autonómicas, que establecen la promoción interna por concurso de méritos, tales como las que regulan el acceso a la condición de catedrático de los Cuerpos docentes, las leyes de Policía de

Galicia, Navarra, Andalucía, etc. En la Administración de la C.A.C. ya se realizó una promoción interna por concurso de méritos, y posterior curso selectivo, a la Escala de Letrados (disp. adicional decimoquinta de la Ley de Presupuestos para 1996).

- Personal laboral de la Cdad. Autónoma de Canarias: El *Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos para los años 2006-2009* (BOC nº 244, del 19.12.2006), establece, **además de la promoción interna por concurso** del 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.

Esta funcionarización, tal y como está diseñada, supone la **práctica desaparición** del derecho de los funcionarios a la **carrera profesional y a la promoción interna**. En el “catálogo” de puestos a funcionarizar hecho público por Función Pública en octubre de 2006, se incluyen **558 PUESTOS SÓLO DEL GRUPO 1**. ¿Qué posibilidades tendrá un funcionario del antiguo Grupo “B” para promocionar al “A” tras la funcionarización? ¿Qué oportunidades le quedarán a un funcionario del Grupo “A”, en puestos base, para desarrollar su carrera profesional hasta niveles mayores? Ninguna.

Por eso, para el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** **urge**, antes de empezar a hablar de funcionarización del personal laboral -pero con respeto a las disposiciones legales vigentes (p.ej. EBEP)- establecer y ejecutar un proceso **excepcional** de promoción interna del personal funcionario, por **concurso de méritos**.

El concurso de méritos ya se utilizó en los “procedimientos selectivos” de carácter excepcional que se realizaron para que el personal laboral temporal adquiriese la condición de personal laboral fijo (disposición adicional decimosexta de la Ley de Presupuestos Generales de la C.A.C. para 1997)

9.- CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL: LA PROGRESIÓN DE GRADO.

El artículo 16.3.a) del EBEP define la carrera horizontal como *la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.*

Desde el año **1988**, la legislación básica estatal autorizaba a las Comunidades Autónomas para que regulasen la adquisición del grado personal mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos. En Canarias han pasado **20 años** desde entonces, en los que ni el Gobierno ni los sindicatos se han preocupado de poner en marcha este sistema de progresión de grado.

Pedimos, simplemente, que el Gobierno de Canarias cumpla y desarrolle la Ley 30/1984 en esta materia.

Algunas Comunidades Autónomas ya han desarrollado reglamentariamente las previsiones legales contenidas en la práctica totalidad de sus respectivas Leyes de Función Pública. Sirva de ejemplo Andalucía:

Decreto 2/2002, de 9 enero (BO. Junta de Andalucía 19 enero 2002, núm. 8), *por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía.*

Artículo 72. Adquisición del grado personal consolidado por el seguimiento y superación de cursos específicos de formación.

1. Por el Instituto Andaluz de Administración Pública se efectuará convocatoria pública para la selección de los candidatos a participar en los cursos de formación específica para facilitar la promoción profesional del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía. La superación de estos cursos dará lugar a la adquisición del grado que la propia convocatoria establezca. Dichos cursos deberán estar recogidos en los Planes Anuales de Formación.

2. En la selección de los candidatos a participar en los cursos específicos se tendrán en cuenta criterios que garanticen el mérito y la capacidad. Será necesario, en cualquier caso, que el grado que se adquiera con estas acciones formativas sea superior al nivel mínimo de cada Grupo.

3. Los candidatos al curso serán seleccionados para ocupar las plazas ofertadas entre aquellos que totalicen mayor número de puntos de acuerdo con el siguiente baremo:

a) *Por cada titulación académica igual o superior a la exigida para el ingreso en el Cuerpo al que se pertenezca: 0,5 por titulación con un máximo de un 1 punto.*

b) *Por cada año de servicio en el mismo Cuerpo al que se pertenezca: 0,15 por año de servicio con un máximo de 3 puntos.*

4. *Realizado el curso y superado el mismo con aprovechamiento, por el Director del Instituto Andaluz de Administración Pública se efectuará propuesta al Director General de la Función Pública para el reconocimiento del grado correspondiente y su preceptiva inscripción en el Registro General de Personal.*

PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO:

A medio plazo (primer trimestre de 2009):

Proponemos que el Gobierno de Canarias **desarrolle reglamentariamente** las previsiones legales y que el I.C.A.P. organice e imparta, **con regularidad** (al menos una vez al año), cursos específicos para adquirir **todos** los grados personales incluidos en el intervalo que fijan las normas para cada Grupo de clasificación, incluidos los máximos (30 para el A, 26 para el B, 22 para el C, etc). Como dice la Ley, el procedimiento de acceso a los cursos habrá de fundarse exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse por concurso.

Entendemos que debe limitarse el acceso a aquellos funcionarios que pretendan adquirir el grado correspondiente a no más de dos niveles superior al que poseyesen.

10.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: CONCURSOS DE TRASLADOS.

La historia de esta Comunidad Autónoma en lo que se refiere a concursos de traslados es nefasta. Y de ella debemos aprender para no repetirla. La convocatoria de concursos de traslados masivos para los Cuerpos Generales es un error (p.ej.: concurso del año 2000, que se resolvió en 2007).

PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO:

A) A corto plazo (2008):

Resolución del concurso correspondiente al Cuerpo Auxiliar (3ª fase Plan de Empleo Operativo 1998), antes del uno de junio, y el del Cuerpo Administrativo antes del uno de septiembre.

Convocatoria y resolución del concurso correspondiente al resto de Cuerpos Generales (3ª fase P.E.O. 1998), antes del 30 de noviembre de 2008.

B) A medio plazo (2009):

1º.- Aprobación por el Gobierno de un “programa de concursos de traslados para el año 2009” y de las Bases Generales que regirán todas las convocatorias por departamentos, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario (méritos generales, específicos y preferentes, baremo, etc).

2º.- Convocatoria independiente y simultánea de concurso de traslados en el ámbito de dos Consejerías y sus organismos autónomos, como máximo.

3º.- Prevaloración de méritos, no vinculante, por la Dirección Gral. de la Función Pública, a través del sistema SIRhUS. Constitución de Comisiones de Evaluación en cada Consejería.

4º.- Resolución de cada concurso por Orden del Consejero correspondiente, en el plazo de dos meses contados a partir de la finalización del plazo de presentación de solicitudes (15 días hábiles).

5º.- Nueva convocatoria de concurso de traslados en el ámbito de las dos siguientes Consejerías, y así sucesivamente.

C) A largo plazo (2010 y ss.):

Convocatoria por cada Consejería de concursos de traslados **semestrales** (enero y junio, por ejemplo), previa aprobación por el Gobierno del programa anual de concursos.

11.- ACCIÓN SOCIAL:

Revisión en profundidad del sistema de acción social y creación de un organismo de gestión **permanente**, con dotación presupuestaria y plantilla propia (por ejemplo, una entidad pública empresarial como la ESSSCAN), que sea capaz de gestionar ágilmente (las Ayudas de Acción Social de 2006 todavía no se han tramitado) los fondos de acción social que, en 2008, superan ya los 25 millones de euros.

Se proponen las siguientes líneas de actuación prioritarias:

- ▶ Plan de pensiones ya, sin más dilación.
- ▶ Seguro médico privado (con ADESLAS, SANITAS, ASISA, etc. como tienen los funcionarios de MUFACE, los del Ayuntamiento de Santa Cruz o La Laguna).
- ▶ Prejubilaciones voluntarias a partir de los 60 años (como tiene el Cabildo), con el 100% del haber regulador a los 30 de servicio.
- ▶ Ayudas de estudio sin discriminación por renta.
- ▶ Además de los actualmente establecidos, anticipos reintegrables de hasta cuatro mensualidades, a reintegrar hasta en 36 mensualidades, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias calificadas como necesidad urgente:

- a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada fehacientemente.
- b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.
- d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.
- f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro será de 48 mensualidades.
- g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
- h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.
- j) Gastos derivados de estudios en centros oficiales fuera de la isla de residencia, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o personas a su cargo.
- k) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

12.- PERMISOS Y LICENCIAS: EQUIPARACIÓN CON EL PERSONAL LABORAL.

En materia de permisos y licencias, tanto la legislación reciente (EBEP) como los diferentes Acuerdos suscritos por las organizaciones sindicales y el Gobierno de Canarias (Acuerdo de 2003, de conciliación de la vida familiar y laboral de 2006, etc.), han consagrado el principio de igualdad de trato entre el personal funcionario y laboral, de tal forma que, cuando se establece un nuevo permiso o licencia, se hace para ambos colectivos sin distinción.

El propio Convenio Colectivo del personal laboral de la Admón. de la C.A.C., en su art. 21, último párrafo, dice: *No se producirán diferencias entre el personal laboral y el resto del personal al servicio de la Comunidad Autónoma en cuanto al disfrute de fiestas y reducciones de horario que se establezcan.*

Sin embargo, aún existen algunas diferencias (negativas para el personal funcionario) como, por ejemplo, el día adicional de permiso que se concede como compensación de los *festivos no trabajados coincidentes con el descanso semanal* (art. 18, último párrafo, del vigente Convenio), o la duración de la licencia por asuntos propios, sin retribución.

Por tanto, el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** reivindica la equiparación de ambos colectivos en esta materia, estableciendo los siguientes permisos y licencias para el personal funcionario, en igualdad con el personal laboral:

Permiso/licencia:	Personal laboral:	Personal funcionario:
Asuntos propios sin retribución	Duración no inferior a 7 días. Duración acumulada no podrá exceder de 11 meses cada 2 años	Duración acumulada hasta 3 meses cada 2 años.
Festivos no trabajados coincidentes con el descanso semanal	1 día adicional de permiso	0
Matrimonio	20 días naturales.	15 días naturales.
Parto	118 días (casi 17 semanas)	16 semanas (112 días).
Permiso al trabajador que preste atención directa a beneficiarios que se encuentren en centros de atención a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales y centros residenciales de la 3ª edad	10 días naturales continuados.	0