



SOLICITUD DE CONVOCATORIA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Las organizaciones sindicales: **SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CANARIAS** (SEPCA), **INTERSINDICAL CANARIA** (IC), **FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT CANARIAS** (UGT) y **LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS CANARIAS** (FSC-CCOO CANARIAS) presentes en la *Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias* acuerdan **SOLICITAR** su convocatoria según lo regulado en el Artículo 8.2) de la *Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 17 de junio de 2009, por la que se dispone la publicación del Reglamento de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias*, por acuerdo de la mayoría de la representación sindical, conforme establece el artículo 34.6) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), con fundamento en los siguientes **MOTIVOS**:

El derecho a la promoción mediante la carrera profesional de los empleados públicos se reconoce en el año 2007 con la publicación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), siendo competencia de la Administración correspondiente la regulación del modelo para su implantación.

Transcurridos más de 17 años desde entonces, La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias sigue pendiente de dictar una Ley de Función Pública en desarrollo de este Estatuto que regule la carrera profesional de sus empleadas y empleados públicos.

Es necesario avanzar en medidas que propicien un acercamiento al modelo óptimo expresado en el EBEP, desarrollando e implantando la carrera profesional para los trabajadores y trabajadoras de la Administración General de la Comunidad autónoma de Canarias.

El artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, prevé que la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración pública se llevará a cabo en el ámbito de la Mesa General de Negociación. Por otra parte, el artículo 38 del texto refundido mencionado establece que, en el seno de las mesas de negociación correspondientes, los representados de las Administraciones públicas podrán concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas, para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios de las

mencionadas Administraciones. También, que los acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones públicas y para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal por estos órganos.

El modelo de carrera profesional que prevé la propuesta de acuerdo de la Mesa General de negociación del empleo público en materia de carrera profesional responde a la modalidad de carrera horizontal prevista en el artículo 16.3.a) del texto refundido de la Ley de la EBEP, la cual consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

La carrera profesional de los empleados públicos y el derecho a progresar en ella se reconoce en el artículo 14.c) del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con anterioridad, el artículo 14.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Por otra parte, en el capítulo II del título III del mismo texto normativo se regula el derecho a la carrera profesional, la promoción interna y la evaluación del cumplimiento de los empleados públicos; y en el capítulo III del mismo título III se regulan los derechos retributivos, recogiendo, entre las retribuciones de los funcionarios, las complementarias ligadas a la carrera profesional o al desarrollo, rendimiento o resultados conseguidos por el funcionario.

Por todo ello, se **SOLICITA** a la Sra. Consejera de la Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad del Gobierno de Canarias, la convocatoria de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias con el objeto de la negociación de la propuesta presentada por las organizaciones sindicales firmantes que se adjunta a este documento relativa a la Carrera Profesional de los empleados Públicos de la Administración General de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias

Canarias a 26 de noviembre de 2024

Por la organización sindical
SEPCA

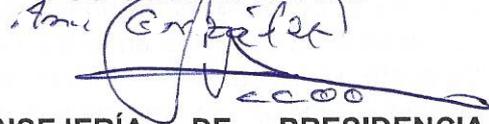
28. 311 M. JEL Firmado digitalmente por
NICODEMUS 3527 Y MIGUEL
GONZALEZ (R: ALEZ (R:
G3. 1)
Fec: 2024.11.27 13:47
+01'00'

Por la organización sindical
FSPUGT
Firmado por GREGORIO JOSE
PEREZ SOSA - DNI ***0305**
el día 28/11/2024 con un
certificado emitido por AC

Por la organización sindical
INTERSINDICAL CANARIA

ALMEIDA ALMEIDA
RODRIGUEZ RODRIGUEZ
MIGUEL MIGUEL ANGEL -
ANGEL - DNI LNI 428002 6K
2024.11.28
12:50:12Z00'00'

Por la organización sindical
FSC-CCOO CANARIAS



**SRA. CONSEJERA DE LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA,
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, JUSTICIA Y SEGURIDAD DEL
GOBIERNO DE CANARIAS**

PREAMBULO

El 13 de mayo de 2007 entró en vigor la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado público -EBEP-, que fue derogada el 1 de noviembre de 2015 al entrar en vigor el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo de la 5/2015, de 30 de octubre.

El artículo 16.3.a) del EBEP permitía que las Leyes de Función Pública que se dictasen en desarrollo del mismo, incluyeran, dentro de la carrera profesional de los funcionarios de carrera aplicable en cada ámbito, la modalidad de carrera horizontal, consistente en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de dicho cuerpo legal. De idéntica forma se pronuncia el artículo 16.3.a) del TREBEP.

Transcurridos más de diecisiete años desde que la citada normativa básica permitiese incluir la modalidad de carrera horizontal en la carrera profesional de los funcionarios de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, el personal funcionario de su Administración General ha visto como al personal de otros ámbitos se les ha reconocido la carrera horizontal, mientras espera le sea reconocido tal derecho.

Considerando la carrera horizontal como un elemento fundamental de la carrera profesional, es preciso reconocerla transitoriamente hasta tanto entre en vigor la futura Ley de Empleo Público de Canarias.

En consecuencia, la Mesa Sectorial de Negociación de Personal Funcionario.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

1. Este Acuerdo tiene por objeto regular el modelo de carrera horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación que presta servicios en la Administración General de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos.

2. Se entiende por carrera horizontal el derecho de los empleados públicos a progresar profesionalmente, de manera individualizada en su carrera administrativa, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación

1. Este Acuerdo es aplicable a todo el personal funcionario y laboral que presta servicios en la Administración General de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente acuerdo:

- a. El personal docente no universitario.

- b. El personal destinado en centros, servicios y establecimientos sanitarios del Servicio Canario de Salud.
- c. El personal al servicio de la Administración de Justicia.

Artículo 3. Configuración del modelo de la carrera profesional

1. El modelo de carrera horizontal se configura como el elemento clave de motivación y crecimiento profesional en el seno de la Función Pública. Este esfuerzo y crecimiento tiene que ir aparejado al reconocimiento y valoración del escalón de carrera y a las retribuciones inherentes al mismo.

2. Para progresar en la carrera horizontal, se desarrolla un modelo en el que la evaluación del empleado público y la mejora continua se configuran como eje fundamental. Es decir, además del requisito de cinco años de permanencia en el escalón de origen, se tendrá que superar la evaluación correspondiente.

Artículo 4. Características

La carrera horizontal que se regula en este acuerdo tiene las características siguientes:

- a. **Es voluntaria:** corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación solicitar su reconocimiento y ritmo de progresión en los diferentes escalones que la configuran, cuando se cumplan los requisitos establecidos.
- b. **Es personalizada:** el reconocimiento de los escalones tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c. **Es progresiva:** El acceso a los diferentes escalones reconocidos en la carrera horizontal se efectuará sucesivamente y de escalón en escalón, de manera tal que el acceso al escalón superior sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del escalón inmediatamente inferior, excepto para lo establecido en el procedimiento extraordinario.
- d. **Es irreversible:** el escalón reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos.
- e. **Es incentivada:** el reconocimiento de cada escalón está retribuido económicamente mediante el complemento periódico de carácter fijo y mensual correspondiente, más las pagas extraordinarias por igual importe.
- f. **Es transparente:** las herramientas de medición de los méritos que se tengan que evaluar se basarán en criterios transparentes y parámetros objetivos.
- g. **Es evaluable:** se basa en la evaluación de méritos relacionados con la trayectoria profesional y el desarrollo del puesto de trabajo.
- h. **Es abierta:** no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada escalón.
- i. **Es homologable:** se tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera horizontal al personal que proviene de otras

administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.

- j. **Es independiente del puesto o de la plaza que se ocupe:** obtener un escalón de carrera horizontal determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.

CAPÍTULO II

REQUISITOS, ESTRUCTURA Y RETRIBUCIONES

Artículo 5. Requisitos

1. El acceso a la carrera horizontal se realizará mediante el encuadramiento en el primer escalón según el procedimiento y requisitos establecidos en el presente Acuerdo. El acceso posterior a los escalones superiores se llevará a cabo según el procedimiento y los requisitos que se establecen en el presente Acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera.

2. El derecho a ser encuadrado en el escalón de carrera profesional que le corresponda podrá ser ejercido por el personal que cumpla con los requisitos que se indican a continuación.

- a. Pertenecer a alguno de los colectivos señalados en el punto 2 de este Acuerdo en situación de servicio activo o en situación de reserva de plaza.
- b. Acreditar el periodo mínimo de servicios prestados que establece el punto 6.2 para cada uno de los escalones.
- c. Tener reconocido el escalón inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los escalones II, III, IV y V respectivamente, salvo para el encuadramiento inicial extraordinario previsto en la Disposición Transitoria primera
- d. Formalizar la solicitud en el mes de enero de cada ejercicio anual.
- e. Obtención de la puntuación mínima establecida en el proceso de evaluación correspondiente al periodo temporal de permanencia exigible en cada caso (este punto será objeto de negociación en el momento de desarrollo del modelo de evaluación).

Artículo 6. Estructura

1. El modelo de carrera horizontal se estructura en cinco escalones, en cada uno de los cuales el personal tiene que permanecer un periodo mínimo de tiempo para acceder a un escalón superior.

2. El periodo mínimo de servicios acreditados para acceder a cada escalón es el siguiente:

- a. Escalón I: 5 años.
- b. Escalón II: 5 años desde el acceso al escalón I.
- c. Escalón III: 5 años desde el acceso al escalón II.

- d. Escalón IV: 5 años desde el acceso al escalón III.
- e. Escalón V: 5 años desde el acceso al escalón IV.

Para el acceso a los escalones II y sucesivos, el periodo de ejercicio profesional previo se computará desde la precedente evaluación favorable.

3. Se consideran servicios prestados a efectos del requisito de experiencia previa de acceso a la carrera horizontal los periodos de tiempo en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa que comporte reserva de puesto en el mismo cuerpo o escala -y especialidades, si procede- o en una categoría profesional equivalente en cualquier administración pública.

4. Asimismo, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas -y especialidades, si procede- o categorías profesionales, de conformidad con los criterios de ponderación que figuran en las tablas incluidas en el anexo I de este Acuerdo.

5. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas:

- Servicio activo en cualquier administración pública.
- Servicios especiales.
- Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.
- Excedencia por razón de violencia terrorista.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Situaciones administrativas que resulten de modificaciones normativas que comporten reserva del puesto de trabajo.

Artículo 7. Retribuciones

1. Las retribuciones derivadas de aplicar el modelo de carrera horizontal quedan integradas en el complemento de carrera profesional del artículo 24.a del EBEP.

2. La cuantía, en cómputo de 12 mensualidades y de 2 pagas extraordinarias del complemento de carrera correspondiente a cada escalón, será objeto de negociación conjunta con el presente acuerdo. Tal cuantía tiene la consideración de consolidable y el carácter de no absorbibles por ningún otro concepto retributivo. Su importe será objeto de actualización de acuerdo con lo que dispongan las leyes anuales de presupuestos para las retribuciones de carácter fijo.

3. La retribución tiene carácter fijo y está asociada a la obtención de un determinado escalón de carrera. Sólo se puede percibir el complemento de carrera del último escalón que se tenga reconocido, correspondiente al subgrupo o grupo profesional en el cual se encuentre en situación de servicio activo.

4. El personal que acceda por un procedimiento selectivo a un cuerpo o escala de un grupo o subgrupo o una categoría profesional distinta a la que tenía, tiene

derecho al reconocimiento del escalón de carrera horizontal consolidado en la nueva situación adquirida. No obstante, seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior mientras éstas superen a las que le correspondan por la nueva situación adquirida.

5. En los supuestos de reclasificación derivados de los cambios de encuadre de los grupos y subgrupos que prevé el texto refundido del EBEP, los escalones reconocidos como consecuencia de la clasificación anterior serán considerados en el nuevo grupo o subgrupo de encuadre.

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN Y ENCUADRAMIENTO EN LA CARRERA HORIZONTAL

Artículo 8. Evaluación de los méritos acreditados.

1. La evaluación consiste en valorar los méritos relativos a los cuerpos, escalas o categorías acreditados por el personal que solicite el encuadramiento en cada escalón de la carrera horizontal.

2. Los méritos a evaluar se agruparán en dos factores de la siguiente forma:

a) Méritos profesionales: titulaciones, formación, investigación, docencia y publicaciones.

b) Actividad profesional, que engloba los resultados de la actividad profesional, así como el compromiso con la organización.

3. La valoración de cada mérito y el procedimiento de evaluación se efectuará para cada cuerpo, escala o categoría, según las reglas contenidas en los anexos de este Acuerdo (que será objeto de negociación en el momento de desarrollo del modelo de evaluación).

Artículo 9. Procedimiento de encuadramiento.

1. El encuadramiento en cada escalón se efectuará con periodicidad anual, tanto por acceso a la carrera horizontal como por promoción de escalón.

2. Las solicitudes se presentarán por registro durante el mes de enero de cada ejercicio anual, dirigidas a la Dirección General de la Función Pública.

3. Junto con la solicitud se aportará la relación de méritos a valorar, acompañando los documentos acreditativos de aquellos que no consten en el expediente personal.

Artículo 10. Período de adquisición de los méritos acreditados

1. Serán tomados en consideración los méritos relacionados con el correspondiente cuerpo, escala o categoría, determinados en la forma establecida en el presente Acuerdo que se ostenten el último día del plazo de presentación de solicitudes.

2. No obstante, una vez alcanzado un primer encuadramiento, para los posteriores se valorarán los méritos excedentes no contemplados en el anterior, siempre que los realizados en el período evaluado supongan al menos el 60 % de los créditos necesarios para obtener el nuevo escalón.

Artículo 11. Órgano evaluador.

La evaluación será realizada por los Comités de evaluación de la carrera horizontal regulados en el presente Acuerdo, que elevarán propuesta motivada a la Dirección General de la Función Pública.

Artículo 12. Resolución del procedimiento de encuadramiento.

1. La resolución del procedimiento deberá ser motivada y corresponderá a la Dirección General de la Función Pública. Se adoptará y notificará en el plazo de tres meses desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes. La resolución únicamente podrá discrepar de la propuesta del Comité de evaluación de la carrera horizontal por razones de legalidad, expresamente fundamentadas.

2. Los efectos económicos del encuadramiento en el grado correspondiente se producirán a partir del día 1 de enero del año el que se presenta la solicitud.

CAPÍTULO IV

COMITÉS DE EVALUACIÓN Y COMITÉ DE COORDINACIÓN

Artículo 13. Comités de evaluación de la carrera horizontal.

Se constituirán dos Comités de evaluación en cada departamento u organismo autónomo, uno para personal funcionario y otro para el personal laboral.

Artículo 14. Composición.

Cada Comité estará formado por ocho miembros, con sus respectivos suplentes, nombrados por cada departamento u organismo autónomo y con la siguiente composición:

- a) Cuatro miembros designados por la Secretaría General Técnica de cada departamento u órgano asimilado.
- b) Cuatro miembros designados por la representación sindical.

Artículo 15. Funciones.

Los Comités de evaluación de la carrera horizontal realizarán las siguientes funciones:

- a) Evaluar el cumplimiento de los requisitos y méritos del personal que solicite el encuadramiento en cada uno de los escalones.
- b) Formular propuesta motivada a la Secretaría General Técnica u órgano asimilado con relación al resultado de la evaluación.

Artículo 16. Comité Autonómico de coordinación.

1. Se constituirá un Comité Autonómico de coordinación de la carrera horizontal cuya finalidad es la de homogeneizar los criterios interpretativos y de aplicación del presente Acuerdo.
2. El comité estará formado por cinco miembros designados por la Dirección General de la Función Pública, de los que dos lo serán a propuesta de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de negociación de empleados públicos.

Artículo 17. Naturaleza jurídica y funcionamiento del Comité.

1. Los Comités de evaluación de la carrera horizontal y el Comité Autonómico de coordinación de la carrera horizontal regulados en el presente Acuerdo tienen la consideración de órganos colegiados.
2. Actuarán con autonomía funcional.
3. En lo no previsto en este Acuerdo, los Comités ajustarán su funcionamiento a la normativa reguladora del régimen jurídico de los órganos colegiados.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. Procedimiento extraordinario

1. Este procedimiento tiene como objetivo el encuadre inicial de escalón con carácter extraordinario al cual podrá optar, por una sola vez, el personal incluido en el punto 2 de este Acuerdo. Fuera de este periodo de implantación, sólo pueden desarrollar su carrera horizontal en el modelo ordinario. Durante esta fase extraordinaria, el personal será clasificado en el escalón que le corresponda teniendo en cuenta única y exclusivamente el tiempo de servicios prestados con independencia del grupo, cuerpo o escala, o en cualquier grupo profesional laboral. Los requisitos y los méritos que se deban tener en cuenta en esta fase extraordinaria de implantación se tienen que entender referidos a 31 de diciembre del año anterior.
2. El personal que a la entrada en vigor de este Acuerdo reúna los requisitos previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 5 para su incorporación a la carrera

horizontal, podrá acceder al encuadramiento extraordinario en los respectivos escalones, que tendrá efectos económicos a la entrada en vigor del Acuerdo. Tal encuadramiento requerirá la antigüedad que se señala:

- a. Escalón I: 5 años.
 - b. Escalón II: 10 años.
 - c. Escalón III: 15 años.
 - d. Escalón IV: 20 años
 - e. Escalón V: 25 años
3. Al personal que acceda a la carrera horizontal por el procedimiento extraordinario solo le será exigible el requisito del artículo 5.2 apartado a) con respecto a la obtención del escalón que corresponda.
 4. En el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, se debe publicar en el Boletín Oficial de Canarias una resolución de la Dirección General de la Función Pública, aprobando la relación provisional en la que consten todas las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este acuerdo, donde figure el nombre y apellidos, el DNI anonimizado, el grupo, el subgrupo, cuerpo, escala o categoría profesional; el escalón a reconocer y el periodo remanente de servicios previos a computar para obtener el siguiente escalón.
 5. En la citada resolución se otorgará un plazo de diez días para la presentación de reclamaciones. Una vez examinadas las reclamaciones por la Dirección General de la Función Pública, esta aprobará mediante resolución las listas definitivas que deberá publicarse en el Boletín Oficial de Canarias en el plazo de 15 días.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación normativa.

Se faculta a la persona titular de la Consejería competente en materia de Función Pública para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo de lo establecido en el presente Acuerdo.

Segunda. Entrada en vigor.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

ANEXO I Criterios de ponderación

Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A1, o en el grupo profesional A				
Subgrupo A1/ Grupo I	Subgrupo A2/ Grupo II	Subgrupo C1/ Grupo III	Subgrupo c2 Grupo IV	Otros agrup. Grupo V
1	0.60	0.50	0.40	0.30
Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo A2, o en el grupo profesional B.				
Subgrupo A1/ Grupo I	Subgrupo A2/ Grupo II	Subgrupo C1/ Grupo III	Subgrupo c2 Grupo IV	Otros agrup. Grupo V
1	1	0.60	0.50	0.40
Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C 1, o en el grupo profesional C.				
Subgrupo A1/ Grupo I	Subgrupo A2/ Grupo II	Subgrupo C1/ Grupo III	Subgrupo c2 Grupo IV	Otros agrup. Grupo V
1	1	1	0.60	0.50
Días acreditados para el personal de cuerpos y escalas del subgrupo C2 y agrupaciones profesionales				
Subgrupo A1/ Grupo I	Subgrupo A2/ Grupo II	Subgrupo C1/ Grupo III	Subgrupo c2 Grupo IV	Otros agrup. Grupo V
1	1	1	1	1

ANEXO II VALORACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LOS MÉRITOS DEL PERSONAL (Este apartado será objeto de negociación)

Organizaciones sindicales firmantes del acuerdo

