

E	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EMPLEADO DE SERVICIOS</li> <li>• PRÁCTICO ESPECIALISTA CAMINERO</li> <li>• AYUDANTE DE OFICIOS (COCINA)</li> </ul>	10 6 3
TOTAL E		19
TOTAL GLOBAL		33

08/4118

### 2.3 OTROS

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

##### Dirección General de Trabajo y Empleo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprobó el Acuerdo Administración - Sindicatos 2008-2011 sobre la Mejora de la Calidad de los Servicios de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de las Condiciones de Trabajo de sus Empleados Públicos.*

Visto el Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 19 de marzo de 2008, por el que se aprobó el «Acuerdo Administración - Sindicatos 2008-2011 sobre la Mejora de la Calidad de los Servicios de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de las Condiciones de Trabajo de sus Empleados Públicos» suscrito entre las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Función Pública y Comité de Empresa, y la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y considerando que la competencia para su depósito y publicación le viene atribuida a esta Dirección General, a tenor de lo dispuesto en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y RD 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de trabajo - anexo B-C-1, se resuelve:

1.º Dejar depositado el Acuerdo a que se contrae la presente Resolución en este Centro Directivo.

2.º Ordenar su publicación obligatoria en el BOC.

Santander, 26 de marzo de 2008.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

#### NOTIFICACIÓN ACUERDO

El Consejo de Gobierno, en su reunión del día 9 de marzo de 2008, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

En virtud de las reuniones mantenidas entre los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y las Organizaciones Sindicales con representación de la Mesa Sectorial de Función Pública y el Comité de Empresa, se ha alcanzado un Acuerdo con el objeto de lograr la mejora de las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos aumentando, igualmente, la calidad de los servicios de la Administración General, al mismo tiempo que se ha fijado un marco que servirá en la futura negociación del Acuerdo que sustituya al Acuerdo para la Modernización de los Servicios Públicos y para la Mejora de las Condiciones de Trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y del VIII Convenio Colectivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los Acuerdos celebrados entre los representantes de una Administración Pública y de las

Organizaciones Sindicales que versen sobre materias que sean competencia de los órganos de gobierno, de las mismas, necesitarán para su validez y eficacia la aprobación expresa y formal de dicho órgano colegiado.

Igualmente el artículo 12.2.b) de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública de Cantabria, señala, que corresponde al Consejo de Gobierno dar validez y eficacia a los Acuerdos alcanzados mediante su aprobación expresa.

Así, al amparo de lo establecido en los artículos 38 de la Ley 7/2007 y 12.2.b) de la Ley de Cantabria 4/1993, y a propuesta del consejero de Presidencia y Justicia,

#### SE ACUERDA

Aprobar el «Acuerdo Administración Sindicatos 2008-2011 sobre la Mejora de la Calidad de los Servicios de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de las Condiciones de Trabajo de sus Empleados Públicos», cuyo texto figura como anexo.

Cumplase el anterior acuerdo y notifíquese en forma a: Las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Función Pública y Comité de Empresa, Secretaría General de Presidencia y Justicia y Dirección General de Función Pública.

Santander, 25 de marzo de 2008.—La secretaria general de Presidencia y Justicia, Jezabel Morán Lamadrid.

#### ACUERDO ADMINISTRACIÓN SINDICATOS 2008-2011 SOBRE LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE SUS EMPLEADOS PÚBLICOS

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público es un paso importante y necesario en un proceso de reforma, previsiblemente largo y complejo, que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en todas las administraciones públicas españolas, impulsando avances organizativos que permitan satisfacer los derechos de los ciudadanos a una buena Administración, incorporar y mantener en la Administración Pública a los profesionales que necesita y profundizar en procesos de formación y de promoción profesional de los empleados públicos que contribuyan al mejor cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

El Gobierno de Cantabria y las Organizaciones Sindicales representativas en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria, convienen en suscribir un acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2008-2011 que, teniendo en cuenta la obligada aplicación del mencionado Estatuto Básico del Empleado Público, permita una mejora de las condiciones laborales de todos los empleados públicos aumentando, igualmente, la calidad de los servicios públicos prestados. Este Acuerdo servirá de marco en la futura negociación del nuevo Acuerdo que se suscriba en el ámbito de los funcionarios y que sustituirá al Acuerdo para la Modernización de los Servicios Públicos y para la Mejora de las Condiciones de Trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y del VIII Convenio Colectivo. Sin perjuicio de lo anterior, serán de aplicación directa todas las medidas contempladas en el presente Acuerdo que deban ser aplicadas con carácter previo a la negociación del Acuerdo y del Convenio Colectivo.

#### PRIMERO.- ACCIÓN SOCIAL.

Se destinará anualmente un 1% de la masa salarial a ayudas sociales para los empleados públicos incluidos en el presente Acuerdo. Los criterios de distribución se negociarán con las Organizaciones Sindicales. Así, se negociará y aprobará en un plazo máximo de seis meses una nueva normativa relativa a las ayudas sociales destinadas a los empleados públicos, en la que se contemplen medidas más ajustadas a las actuales necesidades demandadas por los empleados públicos.

**SEGUNDO.- DESARROLLO DEL PLAN DE PENSIONES: ASIGNACIÓN ECONOMICA.**

Durante la vigencia del Acuerdo se consignará en las leyes de presupuestos un 0,5% de la masa salarial destinado a salario diferido de los empleados públicos.

**TERCERO.- OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO.**

La Administración y las Organizaciones Sindicales acordarán los criterios generales de aplicación a las Ofertas Públicas que convoque el Gobierno de Cantabria durante la vigencia del Acuerdo, destacando entre los más importantes:

- Inclusión de todos los puestos ocupados por interinos del ejercicio anterior en vacante.
- Reservar un porcentaje del 50% de la oferta convocada al turno de promoción interna, pudiendo realizarse en turnos conjuntos o independientes.
- Reservar el 5% sobre el total de los puestos convocados para personas con discapacidad, incluidos los procesos de promoción interna.
- En el ámbito de personal funcionario, el turno de promoción interna reservado a cuerpos generales podrá convocarse por el procedimiento de conversión directa de las plazas.
- Se resolverán previa o simultáneamente, los concursos de traslados, que en todo caso deberán incluir los puestos de carácter singularizado.

-El EBEP dispone que se podrán negociar las formas de colaboración de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

En virtud de esta habilitación para negociar fórmulas para que las Organizaciones Sindicales puedan participar en el desarrollo de los sistemas selectivos. El Gobierno entiende que una de las fórmulas más idóneas para dotar de seguridad jurídica a los procesos selectivos es la configuración de una comisión de seguimiento. Por ello, se acuerda que en el segundo trimestre del presente año 2008 se constituya una comisión paritaria conformada, por la parte sindical por un miembro designado por cada organización sindical firmante, y por la parte de la Administración por un número equivalente de miembros entre los que estará el titular de la Subdirección del CEARC, designados todos ellos por el Consejero de Presidencia y Justicia. La presidencia la ostentará el titular de la Subdirección del CEARC y la secretaría uno de los otros miembros designados en representación de la Administración. Dicha comisión se encargará de proponer al órgano competente para negociar cada una de las concretas formas de colaboración, medidas generales de aplicación a los procesos selectivos tendentes a la aplicación de técnicas más adecuadas para la selección de los distintos cuerpos o escalas de la Administración, a la coordinación de los procesos y al cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad. La Comisión se regirá por las normas de aplicación a los órganos colegiados.

**CUARTO.- INCREMENTO ANUAL DE LAS RETRIBUCIONES 2008-2011.**

Durante los años 2008 y 2009, la masa salarial de los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria experimentará un incremento mínimo anual del 3,3%.

**INCREMENTO GENERAL:**

Se abonará como incremento general de retribuciones el que, para cada anualidad se establezca en las Leyes de Presupuestos en materia de gastos de personal al servicio del Sector Público, sin perjuicio de la aplicación de los medidas que se adopten en el ámbito de la Mesa de las Administraciones Públicas y que sean de general aplicación a los empleados públicos.

**INCREMENTOS POR ACUERDOS O PACTOS:**

Se abonarán por este concepto los incrementos de carácter no básico que sean objeto de acuerdos de carác-

ter autonómico, y que se consignen anualmente en los presupuestos de la Comunidad Autónoma.

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo se abonarán por este concepto el porcentaje de la masa salarial necesario para alcanzar durante el 2008 el 70% de incremento de las pagas extraordinarias relativas al complemento específico y el 100% durante el 2009.

Al personal laboral se le incrementará durante el año 2008 y 2009 un porcentaje de la masa salarial igual al que resulte de aplicación a los funcionarios públicos para ser aplicado con carácter consolidable.

**FONDO PARA EL MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO:**

En los supuestos en los que una vez aplicados todos los incrementos retributivos, incluyéndose todos los conceptos que supongan una modificación al alza de las

retribuciones excepto el derivado del plan de pensiones, y con independencia de los acuerdos estatales que puedan ser aprobados, el incremento de la retribución sea inferior al IPC, y con objeto de mantener el poder adquisitivo, se les aplicará un fondo de revisión retributiva anual.

En caso de tener que ser aplicado se abonará a lo largo del primer trimestre del año una paga única, tomando como referencia los datos del año natural anterior.

Durante el año 2008 se establecerá el fondo para aplicar a este concepto en un porcentaje máximo del 0,3% de la masa salarial. Para el resto de los ejercicios del presente Acuerdo el porcentaje que se destine a estos efectos se fijará en función de las desviaciones del IPC, que en cualquier caso no podrá ser superior al 0,3% de la masa salarial. En el supuesto de que exista sobrante tras la aplicación, en su caso, de dichos fondos, se destinará para la adopción de aquellas otras medidas que con carácter consolidable se estime necesario aplicar en los respectivos ámbitos del personal funcionario y laboral.

**QUINTO.- NUEVA NORMA DE FUNCIÓN PÚBLICA DE CANTABRIA.**

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) implica la necesidad de que las Comunidades Autónomas desarrollen sus propias normas ordenadoras de sus sistemas de Función Pública adaptadas al mismo.

Por su parte la regulación legal que se encuentra en vigor en nuestra Comunidad, Ley de Función Pública de Cantabria, Ley 4/1993, de 10 de marzo, tiene cerca de 15 años, habiéndose reformado sólo puntualmente.

Por ello se plantea la opción en cuanto a la adaptación del EBEP a nuestra normativa no como una reforma de la ley vigente, sino como la elaboración de una nueva Ley de Función Pública para Cantabria.

Así, tras la entrada en vigor del EBEP, norma de carácter básico, ha de procederse al desarrollo del mismo y a diseñar cuál ha de ser el modelo propio de Función Pública en nuestra Comunidad. Con independencia de ello, hay cuestiones de aplicación directa del EBEP que por su rango superior ya se aplican en nuestra Comunidad desde la entrada en vigor del Estatuto, y que también serán trasladadas a la nueva Ley autonómica. Y por otro lado, el EBEP remite en muchos de sus apartados al diseño del sistema de Función Pública que cada Administración establezca, y en ese apartado deja absoluta libertad a las mismas; en este ámbito es donde más se apreciará el diseño de un modelo propio de Función Pública de Cantabria.

La vocación de la nueva ley, en la línea del EBEP, ha de ser una ley que afecte tanto al personal funcionario como al laboral; es decir, ha de fijarse una norma de aplicación para los empleados públicos con carácter general, con independencia y respeto de las peculiaridades propias del régimen jurídico de cada ámbito.

En cuanto al sistema de carrera profesional para aquellos que ya han accedido al empleo público ha de ser menos estanco, de forma que por un lado permita avanzar

al empleado público en su desarrollo profesional, aún en el caso de permanecer en el mismo puesto de trabajo (carrera horizontal), evitando así una movilidad obligatoria que en nada favorece a la gestión interna de la Administración. Y por otro lado, permita a la propia Administración establecer sistemas de motivación y control de la eficacia, a través de la evaluación al desempeño propuesta en el EBEP, evaluación que servirá para medir no solo el rendimiento y fomentar así el desarrollo profesional del empleado público, sino vincularlo igualmente a sus retribuciones.

A su vez, en materia de situaciones administrativas se han de incluir, definir y limitar en el tiempo aquellas que no se establezcan con carácter básico en el EBEP, pero se estime que sean útiles para el diseño de carrera administrativa que se establezca en Cantabria. Tal es el caso de la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

Y en otro orden de cosas, el EBEP ha incorporado al texto único la regulación de la negociación colectiva de los empleados públicos, siendo de interés que paralelamente se diseñe en la nueva Ley de Función Pública, en lo que no sea básico, los términos de la negociación colectiva en el sector público de Cantabria.

Igualmente se propone avanzar en la cultura de la Calidad en las Administraciones, fijando los derechos y deberes de los empleados públicos, así como su código de conducta. Lo cual podrá vincularse en su vertiente negativa con el establecimiento del régimen disciplinario aplicable con un criterio de igualdad a los empleados públicos, tanto funcionarios como laborales.

En cuanto a la tipología de personal, se añade a la clásica distinción entre funcionario, laboral y eventual, la posibilidad del establecimiento del "personal directivo", para lo cual ha de diseñarse el perfil del mismo en Cantabria.

En base a todo lo expuesto, el Gobierno de Cantabria redactará, teniendo en cuenta las aportaciones de las Organizaciones Sindicales, un proyecto de ley en un plazo no superior a dos años para posibilitar que nuestros empleados públicos dispongan cuanto antes de la aplicación de medidas que mejoren sus condiciones de trabajo.

#### SEXTO.-JUBILACIÓN.

La Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que una de las formas de jubilación es la forzosa, que se declara de oficio al cumplir el funcionario 65 años.

En relación a la prolongación en el servicio activo después de haber cumplido la edad de jubilación forzosa a los 65 años, y hasta el máximo de 70 años, se acuerda profundizar en el procedimiento y los sistemas que faculden un desarrollo eficaz y eficiente de la posibilidad mencionada.

Esta norma añade en relación a la regulación anterior la posibilidad de resolver la Administración de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación, dando cuenta de la resolución a las Organizaciones Sindicales.

El procedimiento actualmente regulado es anterior al EBEP y por ello ha de promoverse conjuntamente por la Administración y las Organizaciones Sindicales una modificación del mismo que incida en los supuestos, informes, plazos... y demás circunstancias que se consideren necesarias para facultar la prolongación en el servicio del funcionario como algo eficaz y operativo tanto para el solicitante como para la Administración volcada en dar un servicio público de calidad.

En lo que se refiere a la jubilación parcial, será de aplicación lo que se establezca por la Administración General del Estado en desarrollo de la Disposición Adicional Sexta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### SÉPTIMO.-SALUD LABORAL.

Las partes firmantes del presente Acuerdo son conscientes de la necesidad de potenciar los mecanismos existentes de protección de la salud y de la adecuación de las condiciones de trabajo y de los puestos a los supuestos de enfermedades sobrevenidas, discapacidad, etc...

Ambas partes se comprometen durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo a la consecución de los siguientes objetivos:

1) Extensión del procedimiento existente de Cambio de puesto de Trabajo por Motivos de Salud, al personal funcionario.

2) Realización de un catálogo de puestos de trabajo con riesgo durante el embarazo y/o lactancia.

3) Definición de puestos de trabajo con formación preventiva obligatoria en caso de promoción desde otros puestos.

4) Establecimiento del anexo de puestos de trabajo de funcionarios y laborales que puedan ser desempeñados por personas con discapacidad, tanto para el nuevo ingreso como para la promoción interna.

5) En el plazo máximo de un mes desde la firma del presente documento, la Administración y las Organizaciones Sindicales se comprometen, en el foro correspondiente, a iniciar los trabajos tendentes a la redacción de un nuevo Acuerdo Administración-Organizaciones Sindicales en materia preventiva que desarrolle y, finalmente, sustituya al anterior. Ambas partes se comprometen a que el plazo de negociación y firma final del mismo, no se prolongará más allá de tres meses.

#### OCTAVO.- FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

Uno de los pilares sobre el que se fundamentará el desarrollo de la futura carrera profesional de los empleados públicos del Gobierno de Cantabria, será la recepción de la formación necesaria sobre la que se basará la ampliación de las funciones y competencias del puesto de trabajo desarrollado.

Para ello se estudiará el contenido de las funciones de los puestos de trabajo que permita formar a los empleados públicos en las materias y contenidos de dichos puestos.

A tal efecto anualmente se destinarán los créditos necesarios para elaborar y desarrollar el plan de formación que cumpla los objetivos señalados.

#### NOVENO.- MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL Y FONDO PARA ADAPTAR COMPLEMENTOS DE PUESTOS.

El VIII Convenio Colectivo debe configurarse como el instrumento decisivo que compatibilice la mejora de las condiciones del personal laboral de nuestra Administración Autónoma y el incremento en la calidad de la prestación de los servicios públicos.

A estos efectos la Administración y las Organizaciones Sindicales son conscientes de que un factor clave para la consecución del fin señalado lo constituye la ordenación del personal, debiéndose abordar la adecuación de las funciones y racionalización de las categorías existentes en el actual convenio, una vez se lleve a cabo un análisis exhaustivo de las clasificaciones profesionales.

Otro de los objetivos a perseguir durante la vigencia del presente Acuerdo es la reducción de la tasa media de absentismo, para lo que es imprescindible la aplicación de un sistema de corrección del mismo. Para ello se constituirá un grupo de trabajo con representantes de la Administración Pública y de las Organizaciones Sindicales que se encargará de realizar estudios sobre las causas y extensión del absentismo así como sobre las medidas que puedan aplicarse que podrán consistir en la aplicación de un plus o de una paga anual.

El aumento en la cuantía de determinados pluses y la modificación de las cantidades por jubilación anticipada serán otras cuestiones que deberán abordarse en la negociación del Convenio.

Para todo ello se fija un fondo de un 1% de la masa salarial del año 2009 y otros con idéntico porcentaje de la masa salarial para los dos años posteriores. Este fondo se destinará para la aplicación prioritaria de las medidas retributivas que conlleve la reordenación de las categorías y que se estime deban ser implementadas durante los años 2009, 2010 y 2011, y en su caso, para el resto de medidas contempladas en el VIII Convenio Colectivo.

Este fondo será incrementado en el caso de que exista sobrante en el porcentaje de masa salarial reservado para el mantenimiento del poder adquisitivo del personal laboral de conformidad con lo previsto en el apartado cuarto del presente acuerdo.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que gracias al esfuerzo preventivo realizado por esta Administración en colaboración con los delegados de prevención en los últimos años, se ha conseguido una clara mejora de las condiciones laborales de la práctica totalidad de los puestos de trabajo. Sin embargo, existen algunos puestos que tienen condiciones que hace que su desempeño posea, para el trabajador, mayor dificultad que otros con idéntica denominación, a los que actualmente y con carácter transitorio se les aplica el concepto de plus.

Se sustituirá el concepto de ese plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad por un complemento singular de puesto que refleje esas dificultades añadidas, para lo cual, tras la rúbrica del VIII Convenio Colectivo en las RPT se reflejarán los puestos, categorías y centros afectados por el cambio aquí contemplado.

El importe de la medida, se contemplará en un fondo específico de un 0,5% de la masa salarial con el que se incrementará el 1% que se está aplicando para todas aquellas medidas desarrolladas con la finalidad señalada. Dicho fondo se aplicará para aquellos pluses pendientes del acuerdo de valoración del personal laboral.

Una vez rubricado el VIII Convenio Colectivo, en las RPT se reflejarán los puestos, categorías y centros cuyo complemento específico singular sea el aquí contemplado.

#### DÉCIMO.- CARRERA PROFESIONAL.

Durante la vigencia del presente Acuerdo se llevará a cabo un estudio para la elaboración de los criterios y desarrollo de un nuevo modelo de carrera profesional y sistemas de evaluación del desempeño que se establecerán en el ámbito de la Administración General de Cantabria, una vez regulados en la Ley de Función Pública. Dicho estudio deberá estar finalizado en el año 2010. El modelo de carrera que resulte tras la aprobación de la nueva Ley de Función Pública de Cantabria y tras la finalización de dicho estudio, será de aplicación, previa negociación de los criterios y supuestos, una vez se resuelvan los concursos y procesos de promoción convocados con anterioridad a esa fecha.

No obstante lo anterior, durante la vigencia del presente Acuerdo la Administración se compromete a planificar y convocar procesos generales de promoción interna que permitan compatibilizar las necesidades de la organización con la progresión en la carrera de los empleados públicos para conseguir una racionalización y optimización de los recursos de la Administración Pública.

#### UNDÉCIMO.- DERECHOS SINDICALES.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se compromete a la revisión y negociación del acuerdo vigente sobre derechos sindicales en un plazo máximo de un mes desde la firma del presente Acuerdo.

#### DUODÉCIMO.- ACCESO A LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DEL PERSONAL LABORAL FIJO.

El Decreto 128/2005 de 20 de octubre, establece el procedimiento para la adquisición de la condición de funcionario de carrera de los laborales fijos incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo de aplicación para el personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Cantabria. En dicho Decreto se recoge una Disposición Adicional para el personal que se encontrara en ese momento en procesos selectivos de Promoción Interna a distintas categorías laborales que fuesen objeto de funcionarización, dándole opción a poder participar en un proceso una vez que reuniera los requisitos establecidos en el Decreto.

Igualmente, con efectos 1 de enero del 2008, se ha producido el traspaso de competencias en materia de Justicia, incluyendo entre el personal efectivos laborales que pueden reunir estos requisitos para proceder a la adquisición de la condición de funcionario.

En base a todo lo anterior, debe realizarse una convocatoria antes de que finalice el presente año 2008 al objeto de llevar a cabo el procedimiento regulado en el Decreto precitado, que permita concluir con el proceso de funcionarización en los grupos establecidos mediante Resolución del Consejero de Presidencia y Justicia.

Por otro lado, el nuevo Convenio Colectivo contemplará las retribuciones que percibirá el personal laboral que no hubiera podido funcionarizarse por carecer de la titulación o que estando cercano a la jubilación hubiera optado por permanecer como laboral.

#### DECIMOTERCERO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se constituye una Comisión de Seguimiento que tendrá como finalidad la interpretación de los contenidos del presente Acuerdo y el análisis de su cumplimiento.

Esta Comisión será paritaria y estará conformada, por la parte sindical, por un miembro designado por cada organización sindical firmante y, por la parte de la Administración, por un número equivalente de miembros.

Se deberá constituir en el plazo de un mes desde la firma del presente Acuerdo.

#### DECIMOCUARTO.- COMPROMISO DE PAZ SOCIAL.

Las Organizaciones Sindicales firmantes adquieren el compromiso de no plantear reivindicaciones salariales durante la vigencia del Acuerdo distintas a las que correspondan de conformidad con el presente Acuerdo.

Santander, 13 de marzo de 2008.—Por la Administración, el consejero de Presidencia y Justicia, José Vicente Mediavilla Cabo.—Por UGT, CC.OO., CSI-CSIF y USO (firmas ilegibles).

08/4092

# BOC

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

EDICIÓN: Gobierno de Cantabria

IMPRESIÓN: Imprenta Regional

INSCRIPCIÓN: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003, Depósito Legal SA-1-1958

Para cualquier información, dirigirse a: IMPRENTA REGIONAL DE CANTABRIA

General Dávila, 87 – 39006 Santander – Teléfono: 942 239 582 – Fax: 942 376 479 – E-mail: boletin\_oficial@gobcantabria.es

[www.gobcantabria.es](http://www.gobcantabria.es)