




Intersindical Canaria
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA

C/ Méndez Núñez, 84, 6ª planta. S/C Tenerife Tfno: 922 293 481 Fax: 922 247 095
C/Venegas, 33, 3 piso. Las Palmas de Gran Canaria Tfno.: 928 942453 -661819078

 Gobierno de Canarias
Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad
Secretaría General Técnica

Fecha: 20 MAY 2019

ENTRADA

Número:

19788

Hora:

SALIDA
Nº: <u>51</u>
Fecha: <u>20/5/2019</u>

FECHA: 22 de Febrero 2017.

DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E IGUALDAD
GOBIERNO DE CANARIAS

Rafael Rodríguez Santana, con DNI 42813649T, actuando en nombre y representación de Intersindical Canaria en la Administración General de Comunidad Autónoma

EXPONE LA:

PROPUESTA PARA LA EFECTIVA IGUALDAD Y EQUIPARACION SALARIAL DE LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE LA ADMINISTRACION CANARIA A TRAVÉS DE UN COMPLEMENTO DE RESIDENCIA PARA EL PERSONAL LABORAL.

Propuesta para la equiparación salarial del personal laboral, no docente, de la Consejería de Educación y del Personal Laboral del las Consejerías del Gobierno de Canarias, con el resto de los empleados Públicos del Gobierno de Canarias a través de un **COMPLEMENTO DE RESIDENCIA** que recorte las diferencias salariales con Funcionarios y Estatutarios e incida, en el caso de las islas no capitalinas, en reducir la doble Insularidad.

ANTECEDENTES:

Las retribuciones del personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma se establece cada año en la respectiva Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

Se determinan en el Capítulo I del Título V de la Ley 3/2016, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2017.

La ley 30/84, de 2 de Agosto, de medidas urgentes para la reforma de la función pública, intenta adaptar a la Constitución los preceptos de la anterior y las previsiones que establecía las competencias del estado sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos (artículos 103,149.1.18 CE). La citada norma establecía un sistema que se denominó de "laboralización de la función pública, pues permitía que un "Mismo puesto de Trabajo" fuese desempeñado de forma indistinta por personal laboral o funcionario, dando entrada con naturalidad al régimen laboral en el seno de la Administración pública.

En el EBEP se equipara, en teoría, el personal que tiene contrato laboral con el funcionario público pero, en cambio, se mantiene la dualidad de jurisdicciones para controlar la aplicación de la misma norma.



Intersindical Canaria **ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA** **COMUNIDAD AUTÓNOMA**

C/ Méndez Núñez, 84, 6ª planta. S/C Tenerife Tfno: 922 293 481 Fax: 922 247 075
C/Venegas, 33, 3 piso. Las Palmas de Gran Canaria Tfno.: 928 942453 -661811763

El EBEP unifica el régimen jurídico de todas las personas que trabajan en el seno de la Administración pública estatal, autonómica, local e institucional. La novedad fundamental de dicho Estatuto es que no solo se aplica a los funcionarios públicos sino también al personal laboral que desarrolla sus funciones en estas administraciones públicas. En este sentido, el artículo 7 de la norma establece que, junto a los funcionarios de carrera y funcionarios interinos, existe el personal laboral, que se rige por esta Ley además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionales aplicables. A partir de ahora, se unifica parcialmente el régimen jurídico de ambas clases de empleados públicos.

Así pues, se unifica el sistema de selección de ambos tipos de empleados públicos (concurso-oposición o concurso de méritos) y también se hacen previsiones únicas para el régimen disciplinario (artículos 93-98 EBEP)

Las referencias del EBEP respecto del principio de igualdad tienen su ámbito de aplicación en sectores de lo más diversos. El artículo 95.2 b) EBEP tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, **lugar de nacimiento o vecindad**, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad,...

Además de las previsiones del EBEP en las distintas esferas, su Disposición Adicional Octava prevé unos "**planes de igualdad**", en el que se establece que es obligación de las Administraciones públicas respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, para lo que deben adoptarse medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

El art. 17.1 Estatuto de los Trabajadores establece la No discriminación en las relaciones laborales

"Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación."

Así mismo el **Art. 28 Estatuto de los Trabajadores** dice textualmente: "**El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el**



Intersindical Canaria ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

C/ Méndez Núñez, 84, 6ª planta. S/C Tenerife Tfno: 922 293 481 Fax: 922 247 075
C/Venegas, 33, 3 piso. Las Palmas de Gran Canaria Tfno.: 928 942453 -661811763

mismo salario, tanto por el salario base como por los complementos salariales, sin distinción alguna, en el cual incluiríamos, sin lugar a dudas, la isla dónde se realizan sus funciones.

En la Constitución Española el Art. 14 establece que “ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.-

En el marco de la **UNIÓN EUROPEA**:

- **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.**

*** España:**

- **Capítulo III del Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.**

- **Artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores**

- **Artículos 510, 511 y 512 del Código Penal, relativos a delitos de discriminación**

En definitiva, un conjunto de novedades normativas que tienen como finalidad hacer real y efectivo el principio de igualdad en el seno del empleo público. Pues bien, en el seno de la Administración Autonómica Canaria aún existe brecha salarial, discriminación y agravio comparativo, entre los diferentes colectivo que realizan mismas funciones.

Las Paridades del Poder Adquisitivo (PPA) son índices que muestran las diferencias de precios entre las islas de Canarias. Para su cálculo se recogen periódicamente precios de un conjunto de productos de una cesta de la compra que incluye alimentos, bebidas, tabaco, productos para la limpieza del hogar y la higiene personal. Se ofrecen índices generales (para el conjunto de la cesta) y agrupados según una clasificación basada en la clasificación de bienes y servicios COICOP por islas con periodicidad mensual desde octubre de 2003 hasta diciembre de 2010 y con periodicidad trimestral o anual desde marzo de 2011 en adelante. Los productos frescos no fueron incluidos hasta julio de 2004.

Desde la vigencia del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, el personal laboral (no docente) de la Comunidad Autónoma, no percibe retribución alguna por el concepto de “PLUS DE RESIDENCIA” o como se denomina en las retribuciones para los Funcionarios “INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA”



Intersindical Canaria ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

C/ Méndez Núñez, 84, 6ª planta. S/C Tenerife Tfno: 922 293 481 Fax: 922 247 075
C/Venegas, 33, 3 piso. Las Palmas de Gran Canaria Tfno.: 928 942453 -661811763

El "plus/indemnización por residencia" nace con la pretensión de compensar el mayor coste de la vida en las islas y encarecimiento de la insularidad, que supone, gastos añadidos, a los empleados públicos en Canarias.

Esta discriminación salarial, se agrava en el personal laboral (no docente) de la Consejería de Educación y el resto de personal laboral de las diferentes Consejerías destinado en las islas no capitalinas, que padece una **doble insularidad**, hecho que se evidencia en todos los aspectos de la vida: cesta de la compra, sanidad, educación, transporte... Pocos factores, escapan a la presión que supone vivir en un territorio dos veces alejado.

El personal laboral (no docente) y el resto de personal laboral de las diferentes Consejerías del Gobierno de Canarias de las **islas no capitalinas**, padece una evidente discriminación salarial con respecto a otros empleados públicos: funcionarios, estatutarios, Policía Canaria etc., que realizan sus funciones en dichas islas y que perciben una indemnización por residencia, con cuantías que van desde 166,07 a 553,42 euros, en función de los distintos grupos de pertenencia. Por todo ello se

PROPONE Y SOLICITA

Intersindical Canaria, en el ejercicio de la defensa de los derechos de los Empleados Públicos y, para este caso, reivindicando la mejora del Personal Laboral (no docente) de la Consejería de Educación y el resto de Personal Laboral de las diferentes Consejerías en todas las islas, se solicita al Gobierno de Canarias unas retribuciones "justas, dignas y homologadas con el resto de los empleados públicos de Canarias". Este personal laboral forma parte del único colectivo que está en el "furgón de cola" de las retribuciones a empleados públicos en Canarias y, desde Intersindical Canaria solicitamos se les sitúe, al nivel del resto, con una equiparación salarial y retributiva (homologación) ante esta discriminación sufrida.

Intersindical Canaria a través de esta propuesta, propone que se incluya el Complemento de Residencia en la estructura retributiva del todo el Personal Laboral dependiente de la Comunidad Autónoma, y que esta modificación se consolide en el articulado del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias. Así mismo propone que con el fin de lograr la **homologación salarial** entre todos los empleados públicos se incluya el Complemento de Residencia, como un derecho universal para todos los empleados Públicos dependientes del Gobierno de Canarias, independientemente de la relación laboral que se ostente. Y que la cuantía de ese Complemento de Residencia se valore en mayor grado para las islas no capitalinas.

En Canarias a 16 de mayo de 2019

Rafael Rodríguez Santana

Coordinador de Intersindical Canaria de Administración General de la Comunidad Autónoma