

Canarias, 21 de octubre de 2021

## REUNIONES DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS/AS PÚBLICOS/AS Y COMISIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Las organizaciones sindicales que tienen representación en la Mesa General y Comisión de la Función Pública, fueron convocadas, con carácter urgente, con ocasión de presentar y deliberar el Anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias de 2022, respecto de las medidas que afectan a la Función Pública, así como para someter a deliberación del Catálogo de puestos de la Policía Autónoma Canaria. En la convocatoria a la misma se incluyeron tres documentos referentes al articulado del anteproyecto de ley referido.

Pese al limitado tiempo con el que se produjo la convocatoria, Intersindical Canaria elaboró una serie de alegaciones y propuestas al anteproyecto.

Con carácter general, Intersindical Canaria quiere resaltar los siguientes puntos:

Esta propuesta de presupuestos **perpetúa la política austericida de la década anterior**, pese a su compromiso público de apostar por la recuperación social de la clase trabajadora, tan denostada precisamente por la ejecución de medidas que no han hecho más que acrecentar la desigualdad y la precariedad, creando una gran masa de personas trabajadoras pobres.

Lejos de promover el cumplimiento de los compromisos adoptados, tanto por leyes como por Acuerdos y/o Pactos para la mejora del empleo público, y los derechos de las personas empleadas públicas, se cronifican con esta propuesta el déficit y la inercia de desidia a la hora de garantizar los recursos, medidas y medios necesarios para llevar a cabo la transformación necesaria de los servicios públicos a las necesidades sociales.

Nos parece especialmente relevante el incumplimiento continuado de los compromisos derivados tanto de acuerdos como de la voluntad expresada por las personas responsables en materia de función pública, en materias como **la acción social, donde existe un déficit de más 7 millones** con respecto a las necesidades reales del personal; los compromisos relativos a la mejora de los servicios públicos a través de procesos selectivos adecuados y suficientes, **volviendo a “tirar” de las contrataciones temporales, la creación de bolsas de empleo que como hemos reiterado**, generan inseguridad jurídica y pueden suponer la creación de más abuso de la temporalidad; no se tiene en cuenta el compromiso con **la carrera profesional de los empleados y las**



Canarias, 21 de octubre de 2021

**empleadas públicas**, ni con la implantación del teletrabajo y los recursos necesarios para ello; se continúa con la paralización de más **de 12 años de las ayudas a la jubilación y/o premios a la permanencia**. La falta de implantación de la gestión por objetivos, acordada por el Gobierno en 2020 y de obligado cumplimiento, crea **desigualdades retributivas y en materia de contratación de personal**.

Es más que decepcionante que mientras esto ocurre con el sector público de presupuesto limitativo, se continúe alimentando al sector público de presupuesto estimativo, permitiendo operaciones en materia de personal.

Todas estas limitaciones y suspensiones de Acuerdos, Pactos y Convenios se hacen además sin un estudio presupuestario detallado que justifique la imposibilidad e incompatibilidad de su ejecución y desarrollo, sino que simplemente se repite la fórmula usada por gobiernos anteriores, que desde el año 2012 se justifican en “la política Estatal”.

No es necesario recordar, pero lo hacemos, que tanto Gobierno de Canarias como su asamblea legislativa, poseen competencias y autonomía suficientes para **que su política presupuestaria se diferencie lo necesario para dar respuesta a las particularidades y necesidades propias de esta Comunidad Canaria**, y por supuesto, para la gestión en materia de personal y de la Función Pública.

Entre las diferenciaciones de esta comunidad que justificarían la aplicación de medidas diferentes están los altos índices de **desempleo, desigualdad, pobreza y precariedad laboral**. Esta última, la precariedad laboral, evidente también en el empleo público con unas tasas de temporalidad altísimas.

Cabe resaltar que son las personas trabajadoras que forman parte del empleo público, quienes sostienen principalmente a gran parte de las familias de Canarias, y por tanto motor económico indispensable. La mejora y/o empeoramiento de sus condiciones laborales tienen un impacto capital en la economía de las islas.

Es muy desesperanzador que el cambio de Gobierno no haya significado un cambio en el trato al personal público en el que se apoyan todo el estado de bienestar y los servicios públicos esenciales.

Más aún si cabe, cuando **durante el azote de la pandemia de la COVID la función pública ha demostrado ser, como lo ha sido en todas las crisis, una herramienta eficaz y eficiente al servicio de la Sociedad, merecedora desde luego, de**



Canarias, 21 de octubre de 2021

**inversiones suficientes que no sólo la garanticen sino que la mejoren, sino que además otorguen el merecido reconocimiento del personal que la hace posible.**

Es por ello que nuestras reivindicaciones y alegaciones acerca de esta propuesta se pueden resumir en:

- Que se anulen las restricciones de incremento de gasto en los conceptos vinculados al **cumplimiento de los compromisos de mejora del empleo público, especialmente los de Acción Social**, los premios a la permanencia y ayudas a la jubilación, y las aportaciones al Plan de Pensiones.
- Incluir **medidas que impidan la creación de nuevas bolsas de contratación en abuso de temporalidad**
- Previsión presupuestaria y planificación plurianual de la implantación y **desarrollo del grupo B**.
- Previsión presupuestaria y planificación plurianual de la implantación y ejecución de la **carrera profesional**.
- Previsión **presupuestaria y planificación plurianual de conversión de puestos bases y homogeneización a puestos de referencia**.
- **Anular los recortes y/o limite general de gasto de personal**, vinculando el mismo a las necesidades de la sociedad y a los objetivos establecidos para el sector público de presupuesto limitativo.
- Incluir la previsión del coste de la **implantación del teletrabajo** en la Administración.
- **Descongelación de los Pactos, Acuerdos y/o cláusulas recogidas en convenios** que compensen los servicios y especificidades del personal de los distintos servicios públicos vinculados.

**Puedes consultar la propuesta de IC completa al articulado en el documento adjunto.**



Canarias, 21 de octubre de 2021

Intentaremos resumirte lo que ocurrió durante la reunión:

El Viceconsejero de Administraciones Públicas dio comienzo a la reunión. Ante la petición de explicación de la convocatoria de urgencia por la parte sindical (CSIF), “explica” que debido a que los presupuestos son urgentes. La Directora General aclara que aunque se convocase de urgencia, se hizo con 5 días de antelación, 1 día menos de lo establecido como obligatorio para reuniones ordinarias.

La Directora General pasa a explicar la propuesta de anteproyecto, centrándose en las novedades respecto de la ley anterior. Expone artículos y disposiciones adicionales que no venían reflejados en la documentación pasada a los sindicatos, debido a que su redacción fue posterior. Entre los puntos más destacables están:

- Eliminación de limitaciones a las gratificaciones a la Policía Canaria y Personal de Seguridad, art.37.
- Créditos para refuerzos de personal funcionario interino cuando los departamentos no tengan crédito suficiente.
- Excepcionalidad en la obligatoriedad de dar de baja el crédito de puestos de trabajo que queden vacantes por procesos de concurso, evitando que el centro directivo quede sin puesto y sin dotación, art.52.
- Posibilidad de contratación de personal laboral temporal por cada departamento, cuando se cumplen ciertas circunstancias, art.54.
- Aumento en compensaciones por horas extraordinarias, doblando los límites actuales (250 horas), para el personal que participe en procesos selectivos, art.57.
- La creación de listas de reserva de funcionariado interino, a través de concurso, para atender la urgencia de La Palma, la gestión de fondos Next Generation y para su uso excepcional para cubrir vacantes de funcionariado de carrera, cuando las listas de empleo estén agotadas, DA.11.
- La previsión futura de desarrollar un aplicativo que permita la mejora de empleo de quienes, formando parte de varias listas de empleo y/o de reserva y que se encuentre en activo por llamamiento en alguna de ellas, puedan optar a ser llamadas para otros puestos de otras listas. Actualmente quedan automáticamente “congeladas” porque quedan fuera de llamamientos posteriores desde que ocupan un puesto. En tanto no se desarrolle el aplicativo la situación será la misma, DA12.



Canarias, 21 de octubre de 2021

- Equiparación de profesores numerarios de Escuelas de Pesca, en la retribución horas lectivas complementarias para impartir docencia directa o adaptada a las condiciones de la educación de adultos, tanto en la modalidad presencial como a distancia; docencia de la formación profesional y enseñanzas de régimen especial en la modalidad a distancia; docencia al alumnado que padezca enfermedad que ocasione periodos de permanencia prolongada en domicilio o en centros hospitalarios, al de altas capacidades y al de formación profesional ocupacional y continua; y para las tareas de coordinación de dicha formación, así como las medidas de refuerzo educativo y todas aquellas necesidades extraordinarias derivadas de las medidas de calidad aprobadas mediante resolución del Parlamento de Canarias, adoptada en sesión de fecha 26, 27 y 28 de marzo de 2008, que considere imprescindible realizar dicho Departamento, art.47.

La parte sindical hizo distintas propuestas y alegaciones fundamentadas y justificadas a este anteproyecto, que podemos generalizar en:

- Críticas y petición de anulación de los límites presupuestario que afectan a la ejecución de los Acuerdos, Pactos y/o cláusulas de Convenios vinculados a compromisos en conceptos retributivos, Acción Social, compensación de servicios y Plan de pensiones.
- Reconocimiento de servicios previos al personal laboral.
- Eliminación del texto de la cancelación del complemento de productividad por Covid al personal sanitario.
- Homogeneizar los puestos de trabajo con funciones de inspección y recoger en estos presupuestos la equiparación de niveles y complementos de las/los Inspectoras/es de Salud a 26-65.

La mayoría nos mostramos en desacuerdo con el uso de las listas de reserva a través de concurso ya que creemos que por un lado no es el modo ordinario para el acceso para el funcionariado (oposición-concurso oposición), y que por otro va a derivar en más abuso de temporalidad.

Resulta sospechoso que con ocasión de la situación catastrófica de La Palma, quieran aprovechar las listas que se creen para solventar las necesidades urgentes de la misma, para contratar personal para la gestión de fondos Next Generation y cubrir cualquier otro puesto, aunque se señale con carácter excepcional. Les recordamos que el Gobierno



Canarias, 21 de octubre de 2021

mediante Decreto-Ley y posteriormente por trámite parlamentario, aprobaron la Ley 4/2021 de 2 de agosto, para la gestión de esos fondos, modificando incluso la ley de Función Pública. Que ahora pretendan introducir a través de la LPGCAC otra “herramienta” más para el manejo de los mismos fondos, recurriendo como hemos dicho, a la catástrofe de La Palma, nos resulta bochornoso.

Las organizaciones sindicales propusieron y solicitaron, entre otras, medidas como:

- Encuadramiento de funcionarios-laborales en el grupo B.
- La creación de una Comisión Negociadora de Comité Intercentros para la periodicidad de dotación de Ropa de Trabajo.
- La previsión de unos seguros de vida equitativos para todo el personal, recriminando a la Administración las tremendas diferencias entre los seguros para los Altos Cargos Directivos y el resto del personal.
- En concreto para el personal estatutario de Sanidad se reclamó la celebración de la Mesa Sectorial. La generación de listas de empleo de enfermería en las que siguen tirando de las listas creadas en 2007, así como que se les aplique un plan de conciliación igual al resto de personal.
- Equiparar los días de asuntos particulares de funcionarios y personal laboral a 7 días anuales.
- El complemento de residencia para el personal laboral.
- La digitalización de las administraciones públicas.
- Equiparar la subida anual de las retribuciones mínimo a las del IPC.
- Recuperar la totalidad del complemento específico para el personal docente.
- Presupuestar y programación plurianual de la implantación del teletrabajo y la carrera profesional.

El resultado de la supuesta negociación de todas estas propuestas fue decepcionante. La administración sólo cedió en eliminar la limitación impuesta sobre el acceso al anticipo reintegrable para el personal docente que estuviera contratado al menos para un año.



Canarias, 21 de octubre de 2021

Ni siquiera aceptaron medidas de coste cero, como la modificación del artículo 39.1 y 39.5 de la ley de Función Pública Canaria, al objeto de reducir el período de trabajo activo ,3 años, a un mes, para solicitar la excedencia voluntaria por interés particular, pese a que el EBEP(art. 89) permite que las administraciones autonómicas modifiquen ese plazo.

La réplica que tanto el Viceconsejero como la directora general de Función Pública ofrecieron no fue ni explicativa ni fundamentada. Se limitaron prácticamente a reiterar que estos eran unos presupuestos generosos en comparación con los anteriores más teniendo en cuenta la situación actual.

La Directora General de la Función Pública se comprometió a promover la negociación a través de mesas de trabajo y/o mesas de negociación, puntos como la carrera profesional, el reconocimiento de servicios previos del personal laboral y los encaminados a homogeneizar los puestos de trabajo con funciones de inspección.

Durante el punto de ruegos y preguntas se preguntó sobre las causas de la caída del SICHO y sobre la resolución de la vuelta a la presencialidad total.

- Sobre las causas de caída del SICHO el Viceconsejero contestó que era debido a la conflictividad planteada por la propiedad del código fuente (software) del mismo, ya que la empresa contratada hasta ahora reclama su propiedad y la administración defiende su posesión. Ante los reproches de la parte sindical, acerca de la falta de información y transparencia, ya que llegó antes a los medios de comunicación que al propio personal el consejero responde que se avisó al personal y que si no se especificó el motivo fue porque hasta el último momento estuvo negociando una salida no conflictiva.

Que la licitación futura está en peligro de sufrir mucho retraso en el caso de que la empresa plantee litigio sobre la misma. Que transitoriamente cada departamento y/o centro irá estableciendo, o lo está haciendo ya, métodos para agilizar el control. La directora además aclara que van a tratar de poner a determinado personal para realizar la gestión diaria que ahora está recayendo en las jefaturas.

- Acerca de la resolución sobre vuelta a la presencialidad la directora general indica que se publicará en breve, probablemente al día siguiente y que se recoge tal cual salió de la mesa general de negociación el empleado público en la que toda la parte sindical votó en contra. Aclara que todas las autorizaciones de teletrabajo quedarán sin efecto, incluidas las producidas por motivos de prevención, y que deberán tramitarse por lo tanto, nuevas solicitudes, trámite que vendrá recogido también en la resolución.



Canarias, 21 de octubre de 2021

A continuación se procedió a someter a deliberación de la Comisión de la Función Pública la propuesta de presupuestos y el Catálogo de Puestos de la Policía Canaria. Habida cuenta de que los sindicatos manifestamos que no se nos había adjuntado la documentación relativa a ese segundo punto, se retiró de la deliberación, ordenando el consejero el envío de dicha documentación y la convocatoria urgente de la Comisión en un plazo de 48 horas.

El resultado de la votación de las medidas relativas a la función pública recogidas en el anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022 fue **DESFAVORABLE POR UNANIMIDAD POR LA PARTE SINDICAL** y favorable por unanimidad de los representantes de la parte de la Administración.

La Administración, una vez más, actúa con improvisación en el desarrollo de sus responsabilidades y con una casi total desafección de su personal.

Sigue demostrando que la negociación con el personal sólo significa para el Gobierno un acto de trámite, desaprovechando la oportunidad de valorar la intervención de la parte sindical como herramienta para mejorar los servicios públicos. Siguen sin interiorizar la participación y la negociación como parte del proceso de mejora y simplemente hace prevalecer su poder potestativo.

Seguiremos velando por tus intereses y por la mejora de la función pública como herramienta para el bien social.

Impulsaremos con todos nuestros recursos el cumplimiento de los compromisos adoptados por parte de la Directora General para la negociación de los puntos ya mencionados. Te recordamos que eres necesaria y que tu participación es vital. Por ello te invitamos a que nos hagas llegar tus propuestas, agradeciéndote de antemano tu interés.

Seguiremos  
informando )))

