

III. Otras Resoluciones

Presidencia del Gobierno

1739 *Secretaría General.- Resolución de 7 de junio de 2016, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que aprueba el Plan Parcial de Ordenación de Recursos Humanos, por el que se establecen medidas para la recuperación del empleo público y frenar la pérdida del mismo en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la regulación de la prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario de la Administración General y organismos públicos dependientes, excluyendo el personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, personal docente y estatutario.*

Adoptado por el Gobierno de Canarias, en sesión de 6 de junio de 2016, el Acuerdo por el que se aprueba el Plan Parcial de Ordenación de Recursos Humanos, por el que se establecen medidas para la recuperación del empleo público y frenar la pérdida del mismo en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la regulación de la prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario de la Administración General y organismos públicos dependientes, excluyendo el personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, personal docente y estatutario y de conformidad con el apartado sexto del citado acuerdo,

RESUELVO:

Disponer la publicación del Acuerdo por el que se aprueba el Plan Parcial de Ordenación de Recursos Humanos, por el que se establecen medidas para la recuperación del empleo público y frenar la pérdida del mismo en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la regulación de la prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario de la Administración General y organismos públicos dependientes, excluyendo el personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, personal docente y estatutario, que figura como anexo.

Santa Cruz de Tenerife, a 7 de junio de 2016.- El Secretario General, Ceferino José Marrero Fariña.

ANEXO

El Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el día 6 de junio de 2016 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

4.- PROPUESTA DE ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN PARCIAL DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, POR EL QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO Y FRENAR LA PÉRDIDA DEL MISMO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS, ASÍ COMO PARA LA REGULACIÓN DE LA PROLONGACIÓN VOLUNTARIA DE LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO ACTIVO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y ORGANISMOS PÚBLICOS DEPENDIENTES, EXCLUYENDO EL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS ÓRGANOS JUDICIALES Y FISCALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PERSONAL DOCENTE Y ESTATUTARIO (CONSEJERÍAS DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E IGUALDAD Y DE HACIENDA).

I. ANTECEDENTES

La situación de crisis global que ha vivido la economía mundial en los últimos años ha implicado que, por parte del Estado, se hayan venido tomando una serie de medidas restrictivas con la finalidad de reducir el déficit producido en las cuentas públicas.

En materia de empleo público se ha venido padeciendo con especial intensidad estas medidas que han conducido a una reducción significativa del número de empleados públicos, sin posibilidad, en la mayoría de los casos, de reposición, con unas bajas tasas de reposición, primero del 10% (2013 y 2014), después del 50% (2015) y finalmente del 100% (2016), para aquellos servicios declarados prioritarios o esenciales, en la senda establecida por las leyes de presupuestos del Estado, que con carácter básico han venido estableciendo los parámetros de reposición.

Pero para el resto de los servicios públicos que no han sido declarados esenciales o prioritarios, pero que son igualmente necesarios, porque necesaria es la actuación administrativa en todos aquellos ámbitos en que tiene razón de ser su presencia, la descapitalización de los recursos humanos en los últimos ejercicios ha sido alarmante, colocando a algunos sectores en auténtica situación de riesgo.

Ante la situación de restricción el Gobierno de Canarias acordó, con fecha 13 de junio de 2013, los criterios generales a seguir por las consejerías y organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias en la elaboración de sus propuestas de planes de recursos humanos estableciéndose líneas de actuación con la finalidad de optimizar los recursos humanos disponibles y los recursos materiales, que permitieran en la situación de crisis sobrevenida, paliar los efectos de la misma y tratar de garantizar el funcionamiento adecuado de los servicios públicos.

En el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, durante el ejercicio 2015, han abandonado el sistema un total de ciento setenta y tres funcionarios por razón de jubilación forzosa, por incapacidad, voluntaria, excedencias

voluntarias de diferentes tipos y por fallecimiento; y frente a ese abandono se incorporaron un total de veintiún funcionarios interinos para desempeñar puestos vacantes. Cantidades similares se han producido en los ejercicios anteriores.

II. MARCO ACTUAL

La situación actual está articulada bajo las siguientes coordenadas: por un lado, el marco normativo actual y, por otro, la nueva coyuntura que vive la economía canaria:

1º) La legislación básica del Estado establece la tasa de reposición de efectivos del 100% para los sectores establecidos en el artículo 20 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, que recoge, con nuestras especificidades, el artículo 52 de la Ley 11/2015, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2016 (LPGCAC2016); mientras que para el resto de los sectores se establece una tasa de reposición del 50%.

2º) El artículo 55 de la LPGCAC2016 posibilita el nombramiento de personal interino, con carácter excepcional y por razones de necesidad y urgencia debidamente justificadas, en los sectores, funciones y categorías que se consideren prioritarios, vinculado a lo establecido en el artículo 53.1.

3º) El artículo 53.1 de la LPGCAC2016, hasta tanto no se determine por el Gobierno de Canarias, establece y enumera sectores, funciones y categorías profesionales prioritarias donde se puede proceder a la contratación de personal laboral temporal.

4º) Por Acuerdos del Gobierno de Canarias de fecha 18 de enero y de 29 de febrero de 2016 se determinaron los sectores, funciones y categorías prioritarios o que afectasen a los servicios públicos esenciales durante 2016, indicando los puestos de trabajos específicos declarados prioritarios.

5º) Por otro lado, a pesar de que siguen existiendo límites establecidos por la legislación básica del Estado, no solo a lo ya referido respecto al empleo público, sino también en materia económica, con las normas contenidas en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y en concreto la regla de gasto (artículo 12 de la ley) que siguen limitando las posibilidades de endeudamiento y de gasto, lo cierto es que la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias ha cumplido con su objetivo de reducción del déficit, lo que permitirá márgenes de maniobra para apostar por la recuperación del empleo público.

La recuperación del empleo público viene enmarcada por medidas de carácter estructural y coyuntural. Dentro de las medidas estructurales estarán comprendidas las ofertas de empleo público que permiten incorporar de manera consolidada a los nuevos efectivos de los que va a disponer la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias para el cumplimiento de las funciones que le son propias. En 2015, por parte del Gobierno de Canarias, a través de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, se negoció la oferta pública de empleo correspondiente a dicho ejercicio finalmente aprobada por Decreto 46/2015, de 9 de abril.

Dicha oferta se encuentra actualmente en fase de tramitación, negociadas las bases generales, y pendiente de publicación.

Pero hasta tanto se logre ejecutar la oferta de empleo público del ejercicio 2015 y de los siguientes, se pretende atemperar la situación de pérdida de efectivos estableciendo otras medidas de carácter coyuntural.

Una medida coyuntural que está en marcha es el nombramiento de personal funcionario interino, en los términos previstos en la LPGCAC2016, para lo que ya se han determinado por el Gobierno de Canarias los sectores, funciones y categorías prioritarios y los puestos específicos vinculados a ellos.

Pero las posibles medidas coyunturales no se reducen a la señalada, pudiéndose adoptar otras que frenen la pérdida progresiva de efectivos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias como el cambio de criterio hasta ahora aplicado para la prolongación del servicio activo del personal funcionario de la Administración General y organismos públicos dependientes, excluyendo el personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, el personal docente y el estatutario; que cumplan los requisitos establecidos por la Ley de la Función Pública Canaria y con las condiciones del Plan parcial que se aprueba.

Visto informe de la Dirección General de la Función Pública.

Visto informe de la Dirección General de Planificación y Presupuesto.

Visto informe de la Comisión Preparatoria de Asuntos del Gobierno del día 1 de junio de 2016.

En razón de todo lo expuesto anteriormente y previa la negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de Personal Funcionario, en sus sesiones celebradas los días 26 y 31 de mayo de 2016, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 37.1.c) del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Gobierno, tras deliberar y a propuesta conjunta del Consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad y de la Consejera de Hacienda, acuerda aprobar el Plan Parcial de Ordenación de recursos humanos por el que se establecen medidas para la recuperación del empleo público y frenar la pérdida del mismo en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la regulación de la prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario de la Administración General y organismos públicos dependientes, excluyendo el personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, el personal docente y el estatutario; en los términos siguientes:

Primero.- La progresiva recuperación de efectivos a través de las convocatorias anuales de las correspondientes ofertas de empleo público.

Segundo.- El carácter excepcional en la autorización para que nuevas funcionarias y funcionarios de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias pasen a desempeñar puestos, en comisión de servicios, en otras Administraciones Públicas.

Tercero.- La posibilidad de prolongar la permanencia voluntaria en el servicio activo del personal funcionario de la Administración General y organismos públicos dependientes, excluyendo el personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, el personal docente y el estatutario; que lo soliciten en los términos establecidos en el artículo 36 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, en los términos del anexo.

Cuarto.- La adaptación progresiva de los puestos de trabajo de los departamentos y organismos autónomos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias adecuando el diseño de los mismos a las funciones que efectivamente realizan sus ocupantes o las que deban realizar los titulares que se incorporen a los mismos de entre los Cuerpos, Escalas y Especialidades existentes, reservando al personal laboral los puestos que se adecuen al contenido en el artículo 15.1.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, actualmente en vigor y de aplicación supletoria; y teniendo en cuenta la previsión contenida en el artículo 67.2 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo de la Función Pública Canaria, en los términos del anexo.

Quinto.- La supresión de la previsión contenida en el apartado II b) del Acuerdo de Gobierno de 7 de julio de 2009, en el sentido de que “las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo que se presenten suprimirán los puestos vacantes de las mismas de tal forma que la RPT que se apruebe no disponga de más de un 5% de puestos vacantes en el departamento”.

Sexto.- El presente acuerdo se publicará en el Boletín Oficial de Canarias.

A N E X O

REGULACIÓN DE LA PROLONGACIÓN VOLUNTARIA DE LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO ACTIVO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL Y ORGANISMOS PÚBLICOS DEPENDIENTES, EXCLUYENDO EL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS ÓRGANOS JUDICIALES Y FISCALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PERSONAL DOCENTE Y ESTATUTARIO.

El artículo 67.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario, que se podrá prolongar hasta el cumplimiento máximo de la edad de setenta años.

El artículo 36 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (LFPC) regula la jubilación forzosa del personal funcionario, así como la prolongación voluntaria de la permanencia del servicio activo como máximo hasta que se cumpla la edad prevista en la legislación básica del Estado.

Por otro lado, el artículo 69.d) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, aprobado por el Decreto 382/2015, de 28 de diciembre, atribuye a la Dirección General de la Función Pública “la adopción de las resoluciones sobre la prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario, a propuesta de los departamentos correspondientes”.

Teniendo en cuenta las previsiones normativas en vigor:

1.- La solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario de la Administración General y organismos públicos dependientes, excluyendo el personal al servicio de los órganos judiciales y fiscales de la Administración de Justicia, el personal docente y el estatutario; deberá realizarse conforme se regula en el apartado 2 del artículo 36 de la LFPC, y a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 2.a) de dicho artículo, el departamento donde presta servicios el solicitante deberá emitir un informe motivado de las razones objetivas que avalen su permanencia en el servicio activo.

La prolongación podrá concederse por un periodo máximo de un año, pudiendo prorrogarse anualmente mediante resolución confirmatoria de la Dirección General de la Función Pública.

2.- El informe motivado del centro directivo donde esté adscrita la persona que ha solicitado la prolongación será remitido a la secretaría general técnica del departamento, u órgano similar de los organismos autónomos, quien valorará dentro de la política general de sus recursos humanos, la propuesta motivada que deberá remitir a la Dirección General de la Función Pública, que en todo caso deberá de incluir todos los requisitos establecidos en el artículo 36.2 de la LFPC.

3.1.- Dentro de las razones organizativas a valorar por el departamento se contemplará la posibilidad de hacer efectiva y real la transferencia de conocimientos del efectivo al resto de

la organización que no suponga la pérdida de dicho valor inmaterial, a través de la realización de actividades de formación o tutoría para el personal que se incorpore o permanezca dentro de la organización, o la experiencia cualificada en el desempeño de las tareas que resulten necesarias en ese momento para la Administración.

Para hacer efectiva esta razón organizativa será necesario que el funcionario o funcionaria haya venido desempeñando el puesto de trabajo al menos en los últimos tres años.

En el supuesto de que varios empleados soliciten la prolongación, en idénticas condiciones de transmisión de conocimientos o de experiencia cualificada, la Administración seleccionará de acuerdo con el criterio de dar preferencia a quien no tenga en ese momento los años suficientes de cotización para poder percibir el 100% de la pensión de jubilación, y finalmente en atención a la antigüedad.

3.2.- Así mismo se incorporarán todos los elementos necesarios y disponibles que permitan fundamentar de forma objetiva la propuesta que deba formularse, que deberán de estar contenidos y motivados en la misma.

4.- También deberá de tomarse en cuenta lo establecido en el apartado d) del ya referido artículo 36.2 de la LFPC sobre “el nivel del cumplimiento del horario y de asistencia al trabajo en los tres últimos años”, en el sentido de que el funcionario o funcionaria no puede tener absentismo injustificado ni que la inasistencia al trabajo pueda ser superior al 15% anual en ausencias justificadas y acreditadas por razón de permiso sin sueldo, ya que la superación de dichos límites será causa suficiente para la no prolongación que haya sido solicitada.

5.- La autorización de prolongaciones de permanencia en el servicio activo estará vinculada a la pertenencia a Cuerpos/escalas/especialidades del Grupo A, Subgrupos A1 y A2, del Grupo C, Subgrupos C1 y C2, y de la Agrupación Profesional de Subalternos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.

6.- La prolongación de la permanencia del servicio activo podrá revocarse, y en consecuencia, declararse la jubilación forzosa, si se dejaran de cumplir cualquiera de los requisitos que sirvieron de base para la emisión del informe favorable del departamento u organismo autónomo en el momento de la autorización de dicha prolongación.

7.- Con carácter excepcional, podrá ser de aplicación este Plan Parcial, a los funcionarios o funcionarias, que habiéndoseles denegado en vía de solicitud o de recurso la prolongación del servicio activo, todavía no hayan cumplido la edad de jubilación forzosa en 2016 que corresponde a los 65 años y 4 meses, siempre que ésta se haya solicitado cumpliendo los plazos establecidos en la LFPC.

8.- El presente Plan producirá efectos el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias y tendrá una vigencia de doce meses.