



Intersindical Canaria **Administración General** **de Comunidad Autónoma**

C/ Venegas , 49-3D piso. Las Palmas de Gran Canaria Tfno.: 928 942453 -661811763
C/ Méndez Nuñez, 84, 6ª planta. S/C Tenerife Tfno: 922 293 481 Fax: 922 247 075

FECHA: 25 de Abril de 2017

Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad
Dirección General de la Función Pública
Las Palmas de Gran Canaria

RAFAEL CARLOS RODRÍGUEZ SANTANA, en nombre y representación de la organización sindical INTERSINDICAL CANARIA en la Administración General de la Comunidad Autónoma, adjunto remito

PLAN DE ESTABILIDAD Y PERMANENCIA PARA EL PERSONAL INTERINO, INDEFINIDO Y TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

Con la presentación de este Plan, desde Intersindical Canaria esperamos que se inicien los procesos de negociación encaminados a reducir la precariedad y temporalidad de las empleadas y empleados públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

En Las Palmas de Gran Canaria a 25 de Abril de 2017



Fdo. Rafael Rodríguez Santana

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

Fecha: **28 ABR 2017**

ENTRADA

Número:

CP/JI:

Hora:



Intersindical Canaria **Administración General** **de Comunidad Autónoma**

C/ Venegas , 49-3D piso. Las Palmas de Gran Canaria Tfno.: 928 942453 -661811763
C/ Méndez Nuñez, 84, 6ª planta. S/C Tenerife Tfno: 922 293 481 Fax: 922 247 075

PLAN DE ESTABILIDAD Y PERMANENCIA PARA EL PERSONAL INTERINO, INDEFINIDO Y TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Intersindical Canaria es plenamente consciente que la inercia social y laboral de los últimos veinte años ha afectado negativamente al empleo público, con una reducción de los puestos de trabajo y una precarización de los existentes. Esta situación se ha visto agravada en los últimos 20 años debido a la inactividad de la Administración y los últimos 10 años a la crisis económica que acentuó la precariedad del empleo en el sector público, con un porcentaje muy elevado de personal no fijo que ya acumula años de indefinición e interinidad y se han convertido en trabajadores en precario de larga duración. Podemos decir que en la Administración General de la Comunidad Autónoma con un porcentaje de casi un 30 % de precariedad laboral, personal interino, indefinido y temporal, el peso de la crisis se ha cebado en este colectivo.

Para Intersindical Canaria, la Administración Canaria tiene una deuda con este colectivo de trabajadores y trabajadoras y cualquier solución que pase por solventar sus condiciones de precariedad debe tener en cuenta el sacrificio que han hecho y el tiempo de los servicios prestados. De alguna forma esta Administración necesita paliar esta precariedad. Desde un punto de vista jurídico, las recientes sentencias del Tribunal Europeo establecen, entre otras cosas, dos hitos muy importantes: la ilegalidad de concatenar sucesivos contratos temporales para las plazas de carácter estructural y la obligación de indemnizar al personal de estos colectivos aún cuando la cobertura de las plazas se celebrara por los procedimientos habituales establecidos en la Ley. El escenario hipotético y negativo que se plantea con la posibilidad de que personas que llevan más de 15 años trabajando sean sustituidos por personas que accedan a esas plazas por un concurso de oposición sería cuanto menos una irresponsabilidad económica en la gestión de los recursos públicos, una merma en la eficacia de los servicios públicos y un desprecio al trabajo que han hecho estos trabajadores durante muchos años.

Actualmente el marco en el que nos movemos viene marcado por la firma de un acuerdo en la Mesa General de Empleados Públicos del Estado el 29 de marzo de 2017 entre la Gobierno de España y algunos sindicatos en dicha Mesa. Este acuerdo marca algunas pautas que, si se aprueba la ley de presupuestos, indicarán el marco a seguir, por lo menos en una parte de todo el proceso.

Este acuerdo, que para Intersindical Canaria es poco afortunado, permite OPEs con un número de plazas por encima de la tasa de reposición legal pero supone un proceso selectivo a través de concurso oposición. Eso supone que el acuerdo da por hecho que los procesos de reducción de la temporalidad en el sector público se van a verificar como consolidaciones de plazas y no sobre estabilidad de las personas. Si a esto añadimos el hecho de los sectores prioritarios o, entre otras cosas, de los plazos que se han establecido para la ejecución del



Intersindical Canaria **Administración General** **de Comunidad Autónoma**

C/ Venegas , 49-3D piso. Las Palmas de Gran Canaria Tfno.: 928 942453 -661811763
C/ Méndez Nuñez, 84, 6ª planta. S/C Tenerife Tfno: 922 293 481 Fax: 922 247 075

acuerdo, el proceso puede resultar muy confuso.

Porque aún cuando se traslade a la Ley de Presupuestos existe mucho margen para la negociación en Canarias. Negociación que debe estar impregnada de la voluntad de que sean los interinos, indefinidos y temporales de larga educación los que sigan ocupando las plazas tras los procesos que se pongan en marcha para reducir la temporalidad del empleo público. Lo contrario sería un error histórico y un retroceso en la calidad de los servicios públicos que reciben los ciudadanos de nuestro país.

Pasados los plazos que establece el art.10 del EBEP y sobrepasado lo previsto en la Orden conjunta de 28 de abril de 2000, de las Consejerías de Presidencia y de Economía y Hacienda, por la que se actualiza y modifica el régimen jurídico de las contrataciones de personal laboral temporal para tareas imprevistas, urgentes y no permanentes que regula el artículo 68 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (B.O.C. 57, de 8.5.2000) (1), cabe plantearse mecanismos alternativos, en este momento histórico, para que el personal que se encuentren desempeñando funciones en puestos o plazas estructurales desde hace más de 18 meses de manera interina queden en una situación asimilada al personal fijo, al menos en lo que se refiere a la estabilidad y permanencia en el puesto.

Para Intersindical Canaria cualquier mecanismo que lleve a la eliminación de la precariedad laboral del enorme volumen de interinos, indefinidos y temporales de larga duración que tenemos en la Administración General de la Comunidad Autónoma y nos permita salir del largo periodo de bloqueo de los procesos de estabilización del personal laboral por imposición del Gobierno Central pasa por el reconocimiento de los derechos laborales consolidados y del respeto a la voluntad de cada uno de los afectados.

Por todo ello, dada la excepcionalidad del momento, frente a ninguna regulación concreta ni limitaciones al respecto, teniendo en cuenta el principio fundamental del derecho a la estabilidad en el empleo, Intersindical Canaria le presenta una propuesta, enmarcada en un Plan General de Ordenación de Recursos Humanos que deberá desarrollarse sin mucha demora, a la que denominaremos el PLAN DE ESTABILIDAD Y PERMANENCIA que desarrollamos sintéticamente en este documento y en los gráficos adjuntos.

El eje fundamental de la propuesta de Intersindical Canaria pivota sobre el hecho que dichos puestos o plazas de carácter estructural ocupadas por personal interino, indefinido y temporal de larga duración no serían objeto de convocatoria alguna mientras estuviese ocupado por dicho personal indefinido, interino o temporal de larga duración y quedarían bloqueadas hasta que se produzca la **extinción de la relación contractual** y finalice la vida laboral del trabajador o la trabajadora. A partir de entonces estas plazas quedarán disponibles para ser ocupadas por los procedimientos establecidos a tal fin en el Convenio Colectivo y en la legislación vigente.



Intersindical Canaria **Administración General** **de Comunidad Autónoma**

C/ Venegas , 49-3D piso. Las Palmas de Gran Canaria Tfno.: 928 942453 -661811763
C/ Méndez Nuñez, 84, 6ª planta. S/C Tenerife Tfno: 922 293 481 Fax: 922 247 075

Se alcanza un **PACTO DE PERMANENCIA** del personal interino, indefinido y temporal que lleve más de 18 meses ocupando plazas de carácter estructural, estén o no estén reseñadas en la RPT correspondiente.

Condiciones del pacto:

1.- La vigencia del pacto se extiende ilimitadamente, sin perjuicio en el desbloqueo de los procesos de consolidación excepcionales establecidos en las disposiciones adicionales del EBEP.

2.- Se eliminan cada una de las restricciones de derechos socio-laborales que pudieran tener el personal no fijo (derecho a excedencia, etc.) y sus derechos sociales se equiparan a los que disfruta el personal fijo.

3.- Las plazas y los empleados públicos sin plaza con funciones estructurales incluidas en este pacto quedan excluidas para cualquier procedimiento que pueda significar su amortización o transformación del vínculo contractual, excepto para los procedimientos contemplados en el III Convenio Colectivo en cuanto a movilidad y, de forma voluntaria, los procesos de consolidación restringidos que propone el EBEP, cualquiera otros que se acuerden con las organizaciones sindicales o la funcionarización del personal laboral.

4.- Aquellas plazas relacionadas en el presente Pacto, que en su momento no se consoliden o funcionaricen de forma voluntaria y que lleven mas de 7 años de antigüedad se mantendrán a extinguir la relación laboral, una vez se jubile o se produzca el cese de la relación laboral por motivos diferentes a la cobertura de la plaza.

Condiciones para que el Personal quede Adscrito al Pacto

a.- Que el trabajador o la trabajadora esté ocupando una plaza consignada en la RPT como interina o como indefinida o que, aún no teniendo plaza creada en la RPT, desempeñe funciones de carácter estructural.

b.- Que tenga una antigüedad de más de 18 meses en el momento de la firma del pacto.

c.- Quedan acogidos a este pacto el personal interino, indefinido y temporal de la Administración de la Comunidad Autónoma, con plaza o sin plaza de RPT, cuyas funciones sean de carácter estructural, los empleados públicos de los órganos delegados, las trabajadoras y trabajadores de institutos adscritos a las diferentes Consejerías, incluyendo todo los empleados públicos contratados con fondos propios que pudieran tener que de forma voluntaria así lo manifiesten.



Intersindical Canaria **Administración General** **de Comunidad Autónoma**

C/ Venegas , 49-3D piso. Las Palmas de Gran Canaria Tfno.: 928 942453 -661811763
C/ Méndez Nuñez, 84, 6ª planta. S/C Tenerife Tfno: 922 293 481 Fax: 922 247 075

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA

1.- La promoción profesional es un derecho básico recogido en la Constitución y el estatuto de los trabajadores que define como el derecho de los empleados públicos a la mejora y promoción a través del trabajo. La Promoción Profesional es un cambio a una función superior a la que el trabajador lleva a cabo en el marco de su relación laboral y que pasa a tener un carácter definitivo. Esa promoción se verifica como consecuencia de la antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional.

2.- Esta promoción profesional se enmarca en propuesta de recuperación de derechos laborales y se concreta en algunos aspectos como los siguientes:

2a.- Desaparición de las categorías y adscripción del personal a los grupos profesionales.

2b.- Se establecen cuatro grupos retributivos. Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3 y Grupo 4.

2c.- Una vez desaparecido el grupo 5, todos los trabajadores que estén incluidos en el grupo 5 pasará a formar parte del grupo 4, con las mejoras retributivas que ello lleva asociado.

2d.- Los empleados públicos que actualmente desarrollen tareas administrativas en el grupo IV como auxiliares administrativos y otras categorías actualmente existente pasarán a formar parte del grupo 3 retributivo.

2e.- Promociones internas en la misma plaza que ocupa

3.- Las relaciones de Puestos de trabajo que así lo relacionen podrán incorporar funciones de jefaturas de sección, jefaturas de servicio y jefaturas de negociados entre el personal pertenecientes a los grupos laborales retributivos 1 y 2 laboral con las consiguientes mejoras económicas que eso lleva asociado.

4.- La Carrera Administrativa En definitiva, debe ser un medio importante para orientar la actitud y el comportamiento laboral de los empleados públicos. La Carrera Administrativa para un empleado público debe ser enfocada desde un punto de vista económico, de seguridad en sus progresos salariales y de derechos y de reconocimiento de su trabajo. Aunque el incremento salarial no siempre es suficiente para motivar al trabajador.

5.- Aparte de los trienios convencionales, incorporaremos los novenios como incrementos salariales consolidados y los docenios como mejoras laborales no salariales (reducción de una hora de jornada laboral semanal, etc.)

En Las Palmas de Gran Canaria a 25 de abril de 2011



INTERINOS/INDEFINIDOS/TEMPORALES

PERSONAL FIJO

