



COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

## **Propuesta para la modificación del Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2021 presentado en la Mesa General de Empleados Públicos por Intersindical Canaria.**

**21 de Octubre de 2020**

### **Artículo 34. 1,2,3, 4 y 5**

Desde Intersindical Canaria se propone incluir en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias año 2021 al grupo de clasificación B, con sus respectivos sueldo y trienios, así como las cantidades de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, en concepto de sueldo y trienios, de carácter básico y que se dicta al amparo de los artículos 149.1.13º y 156.1 de la Constitución.

### **Artículo 34.6 .-El complemento de productividad.**

A estos efectos, se faculta al Gobierno para fijar globalmente, por departamentos, la cuantía de este complemento, en función de un porcentaje sobre el coste total del personal funcionario, según los créditos iniciales consignados en los artículos 10, 11 y 12 de los estados de gastos. En su caso, el complemento se financiará con cargo a los créditos del artículo 15 «Incentivos al rendimiento» y del fondo de insuficiencias y otras contingencias del capítulo 1 de la sección 19 «Diversas consejerías».

Desde Intersindical Canaria proponemos que el texto se modifique para que incluya al personal laboral con el concepto, equivalente a productividad, de Complemento de Incentivación Variable, y quede de la siguiente manera:

*A estos efectos, se faculta al Gobierno para fijar globalmente, por departamentos, la cuantía de este complemento de productividad y del Complemento de Incentivación Variable, en función de un porcentaje sobre el coste total del personal funcionario, según los créditos iniciales consignados en los artículos 10, 11 y 12 de los estados de gastos. En su caso, dichos complementos se financiarán con cargo a los créditos del artículo 15 «Incentivos al rendimiento» y del fondo de insuficiencias y otras contingencias del capítulo 1 de la sección 19 «Diversas consejerías».*



COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

## **Artículo 35.- Personal laboral del sector público de la comunidad autónoma con presupuesto limitativo**

*1.- Con efectos de 1 de enero de 2021, la masa salarial del personal laboral al servicio de las entidades enumeradas en el artículo 1, apartados 1, 2, 3 y 4, que integran el sector público autonómico con presupuesto limitativo, no podrá experimentar incremento respecto a la establecida para el año 2020, en términos de homogeneidad para los dos periodos objeto de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal y antigüedad del mismo, como al régimen privativo de trabajo, jornada, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a estos conceptos. Lo previsto en este apartado representa el límite máximo de la masa salarial, cuya distribución y aplicación individual se producirá mediante la negociación colectiva.*

Desde Intersindical Canaria solicitamos que se nos remita desde la Consejería de Hacienda, la Masa Salarial del personal Laboral de la Comunidad Autónoma, desglosada por departamentos y comparada con los datos de plantillas presupuestarias en cada Consejería y Organismo Autónomo, de tal manera que el órgano de negociación colectiva del personal laboral, pueda distribuir y aplicar las cantidades en los diferentes conceptos que establece el III Convenio Colectivo Único del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Esta solicitud está avalada por el propio borrador del ALPGCAC 2021, en su artículo 35.5 que literalmente recoge:

- 5. Para el comienzo de las negociaciones de convenios colectivos, acuerdos o pactos que se celebren en 2021, será requisito previo la determinación de la masa salarial, que se deberá solicitar a la Dirección General de Planificación y Presupuesto.*

Y el punto anterior se relaciona además con la eliminación de lo dispuesto en el artículo 45.2 que limita la capacidad negociadora de los órganos de negociación recogidos en el Convenio Colectivo para convocar, reconocer o abonar algunas disposiciones recogidas en ellos.

Por lo tanto solicitamos desde Intersindical Canaria se elimine el punto 2 del artículo 45 -"Acción Social y Premios de Jubilación y Permanencia" y se acabe con la limitación de la negociación colectiva impuesta por este artículo sobre los derechos económicos del personal laboral establecidos en el Convenio Colectivo.



## COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

### **Artículo 35.- Personal laboral del sector público de la comunidad autónoma con presupuesto limitativo.**

Desde Intersindical Canaria proponemos incorporar en el art.45 un apartado 10, con el siguiente texto:

Al Personal Laboral se le reconocerán , de cara al cómputo de los trienios y demás derechos salariales ligados a la antigüedad, el tiempo de servicio que hayan prestado en cualquier otra administración pública.

### **Artículo 36.- Retribuciones del Personal Funcionario del Cuerpo General de la Policía Canaria**

Intersindical Canaria propone la modificación del artículo 36.1.b del borrador de presupuestos en el sentido de duplicar la cuantía del complemento singular de devengo variable para los funcionarios del Cuerpo General de la Policía Canaria consignado las siguientes cantidades.

Subgrupo EBEP	Horario Nocturno (valor hora) (euros)	Sábado, Domingo o festivo (valor hora) (euros)
A1	9,42	21,52
A2	7,56	17,22
C1 y C2	6,1	13,52

### **Artículo 45. Acción social y premios de jubilación y permanencia**

Desde Intersindical Canaria solicitamos que la acción social se fije según un porcentaje del 0,3% de la Masa Salarial de todo el personal de la Comunidad Autónoma para este ejercicio presupuestario, y no como dispone el art.45.1 con un fondo dotado de 6.750.000 euros, distribuido de la siguiente manera:

a) En la sección 08 «Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad», se consignan créditos por importe de 3.750.000 euros que se destinarán, exclusivamente, a los gastos derivados de las pólizas de seguro concertadas que cubren los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente del personal al servicio de la Administración pública de la comunidad autónoma. Las pólizas de seguro concertadas por la Administración



## COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

pública de la Comunidad Autónoma de Canarias se sujetarán al principio de igualdad, de forma que cubrirán, en todos los casos, los mismos riesgos y establecerán las mismas prestaciones para todo el personal al servicio de la Administración, con independencia de su vínculo jurídico.

b) En la sección 19 «Diversas consejerías», se consignan créditos por importe de equivalentes al 0,3% de la masa salarial, a efectos de que se puedan convocar, reconocer y abonar, en 2021, ayudas de acción social reglamentariamente establecidas, destinadas al personal al servicio de la Administración pública de la comunidad autónoma.

A este respecto dos preguntas en relación al 45.a.

1.- ¿Se incluyen los altos cargos en el concepto de personal al servicio de la Administración?

2.- ¿Mantiene el Gobierno actual la prórroga del seguro de vida e invalidez exclusivamente para altos cargos del Gobierno de Canarias, prorrogada e incrementada el 23 de Mayo de 2018, suscrita con AXA AURORA VIDA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGURO por un coste de póliza de 175.047,56€ cuya cobertura para los altos cargos es de :

Invalidez: 175.000 euros

Muerte: 175.000 euros

### **Artículo 51.- Oferta de empleo público**

Desde Intersindical Canaria solicitamos que se incluya un nuevo punto (punto 7) en el artículo 51 con el siguiente texto:

“Quedarán exentas de las OPE los puestos de trabajo y las plazas que hayan sido ocupadas de manera ininterrumpida con anterioridad a 31 de diciembre de 2017, incluidas las que hayan obtenido una declaración judicial firme de indefinido no fijo. Se habilitarán los procesos excepcionales para la transformación definitiva de estos puestos de trabajo no fijos en plazas fijas”.

### **Artículo 52.- Contratación de personal temporal**

Desde Intersindical Canaria pedimos incorporar un nuevo supuesto establecido para la contratación de personal laboral, y que permita la jubilación parcial tal y como se acordó en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo en mayo de 2015.



## COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

1. Durante el año 2021, en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y en los organismos autónomos y entidades de derecho público dependientes de esta, solo se procederá a la contratación de personal laboral temporal con carácter excepcional para atender necesidades urgentes e inaplazables, con objeto de garantizar la debida prestación de los servicios a la ciudadanía y el propio funcionamiento de la Administración.
2. Con las condiciones establecidas en el apartado anterior, la contratación del personal podrá tener lugar en los siguientes supuestos:
  - a) Para hacer frente a la acumulación de trabajo de carácter puntual, eventual y no previsible, que no pueda ser atendida con la plantilla actual, ni aconseje por su excepcionalidad un aumento de esta última.
  - b) Para la sustitución de trabajadores con derecho a la reserva del puesto, con objeto de atender necesidades que no se puedan cubrir con el personal de plantilla, para lo que será necesario que exista crédito adecuado y suficiente en el subconcepto 131.02 «Sustituciones de personal laboral».
  - c) **Para la realización de contratos de relevo para la cobertura de situaciones de jubilación parcial»**

### **Disposición Adicional. Novena.-**

Intersindical Canaria solicita que se elimine esta disposición adicional y se restaure el derecho a la ropa de trabajo tal y como se recoge en el III convenio Colectivo, dado que es la única referencia al no existir acuerdo, ni preacuerdo para su modificación, contariamente a lo que señala el texto del anteproyecto de Ley donde habla de criterios acordados por la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, en las reuniones celebradas el 21 y el 23 de noviembre de 2011.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA**

Intersindical Canaria propone la eliminación de la disposición adicional novena del anteproyecto de ley, porque castiga a los trabajadores que presentan problemas de salud y modifica los procedimientos establecidos en el convenio colectivo para cambios de puestos de trabajo por motivos de salud sin la negociación pertinente.

Para aclarar este tema, el vigente III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias establece en el art 31 las condiciones y procedimientos para los cambios de puestos de trabajo por motivos de salud. Esta disposición, que pretendemos enmendar suprimiéndola, intenta regular la movilidad del



## COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

personal laboral de manera genérica, castigando a los trabajadores enfermos y sin ningún tipo de negociación colectiva en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

El texto referenciado del Convenio Colectivo está redactado en los siguientes términos

Artículo 31.- Cambios de puestos de trabajo.

En el supuesto de que las características del puesto de trabajo o problemas específicos del trabajador, le conlleven un perjuicio para la salud, que pudiera dar lugar a la declaración de incapacidad laboral transitoria prolongada o invalidez en su caso, la Administración, previo dictamen facultativo del especialista de la Seguridad Social y de otro facultativo más a propuesta de la Administración, procederá al cambio del puesto de trabajo más compatible con su estado físico y capacitación profesional, dentro de la misma categoría y excepcionalmente dentro de otra del mismo grupo retributivo. En el caso de disparidad de criterios de los informes facultativos, la CIVEA designará a un tercer facultativo cuyo dictamen resuelva la disparidad.

Al cambio se procederá en el siguiente orden:

- En la misma unidad del Centro. - En el mismo Centro de trabajo. - En la misma Consejería. - En otra Consejería.

En los tres primeros casos, tiene que haber un informe conjunto de los representantes de los trabajadores y la Dirección del Centro, en el cuarto un informe de la Comisión Asesora de Plantillas. Estos informes serán previos a la resolución de la Secretaría General Técnica o de la Dirección General de la Función Pública.

El mismo criterio será de aplicación a la mujer embarazada cuando se produzcan circunstancias de esfuerzo físico, emanaciones de gases o radiaciones que puedan afectar a su estado. La trabajadora acogida a este derecho se reincorporará a su puesto de trabajo una vez concluido su embarazo

### **Disposición Adicional Décimo Cuarta**

.-Intersindical Canaria propone que las Indemnizaciones por razón del servicio de los miembros del Cuerpo General de la Policía Canaria

1. En relación con los miembros del Cuerpo General de la Policía Canaria, se considerarán comisiones de servicio con derecho a indemnización sean :

1a.- Las que se realicen fuera del municipio donde tengan ubicado su base o centro operativo

1b.- Las que se realicen fuera de la isla donde tengan ubicado su base o centro operativo

Todo esto en base a no discriminar a los funcionarios del CGPC en relación al resto de funcionarios, de conformidad con el Reglamento de indemnizaciones por razón del servicio, aprobado por el DECRETO 251/1997, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Indemnizaciones por razón del servicio.



## COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

### **Disposición Adicional X.**

#### **Reorganización e Impulso de la negociación colectiva. Carrera profesional**

1. A lo largo del 2021 se negociarán con las organizaciones sindicales en los ámbitos correspondientes aquellas medidas complementarias para su aplicación a todo el personal de la administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, en igualdad de condiciones, evitando agravios comparativos entre sectores de la administración e implementando las medidas más favorables a todo el personal. Se hará especial hincapié en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como todas aquellas relacionadas con la prevención y la salud.

2. A lo largo de 2021 se negociará con las organizaciones sindicales en los ámbitos correspondientes la implantación de la compensación de la realización de horas extraordinarias o servicios extraordinarios en igualdad de condiciones para todos los empleados públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias. A estos efectos cada hora de esos servicios se compensará como mínimo con una hora y media de descanso.

3. A lo largo de 2021 se negociará con las organizaciones sindicales en el ámbito correspondiente la implantación de la carrera profesional del personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias. Incluidos sexenios y los incentivos de productividad, y a los complementos de productividad y de incentivación variables.

4.- A lo largo del 2021 se negociarán los encuadramientos de las categorías pertenecientes a los grupos 4 y 5 del personal laboral en grupos profesionales más adaptados a las funciones que actualmente desempeñan, reduciendo así las diferencias retributivas entre los empleados públicos.

6.- Durante el 2021 se negociarán todos los aspectos, actualmente paralizados, contenidos en el capítulo II del Tercer Convenio Colectivo Único.

### **Disposición Adicional X. Agencia Tributaria Canaria**

*1.-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20, letra b), de la Ley 7/2014, de 30 de julio, de la Agencia Tributaria Canaria, se establece como recurso de la misma, destinado a la financiación de gastos corrientes en bienes y servicios e inversiones que pudieran producirse como consecuencia de su actividad un porcentaje del 0,5 % de la recaudación que se derive de los actos de liquidación y de gestión recaudatoria o de otros actos administrativos acordados o dictados por la Agencia Tributaria Canaria en el ámbito de la aplicación de los tributos y de la potestad sancionadora tributaria que tiene encomendada.*





## COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

2. . Así mismo, y de acuerdo con lo dispuesto en el art.29.3 y 31.2 de la Ly 7/2014, de creación de la Agencia Tributaria Canaria, se modifica la cuantía de la masa salarial vigente en el contrato de gestión destinado al complemento de productividad o concepto equivalente (Resolución de la Presidencia de Gobierno de 11 de marzo de 2019) a un máximo del 12% del Valor de Referencia global (VRG) integrado por el importe total de las retribuciones fijas y periódicas, excluida la antigüedad, en cada ejercicio.

De esta cuantía un porcentaje máximo del 10% se vincula al cumplimiento de los indicadores generales de resultados y el 2% restante se vincula con el cumplimiento de los hitos temporales de los proyectos contenidos en los planes de gestión

### **Disposición Adicional X . Séptimo día de asuntos particulares para los funcionarios de carrera**

Desde Intersindical Canaria proponemos que los funcionarios de carrera, el personal funcionario interino y el personal estatutario tendrán derecho a disfrutar de un día adicional de asuntos particulares, que se suma a los que por derecho les otorga la normativa básica y que están ligados a la antigüedad.

Esta solicitud se basa en el acuerdo entre el Gobierno de Canarias y Las Organizaciones Sindicales Presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del acuerdo 2003, medidas sobre condiciones de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el acuerdo plurianual, publicado en el BOC el 15 de diciembre de 2016, estableció el séptimo día de asuntos particulares para funcionarios de carrera del mismo modo que lo disfrutaba el personal laboral desde la publicación de su convenio colectivo.

Lo contenido en estos acuerdos fue eliminado en 2013 por el art. 8, Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de Julio. No fue hasta la publicación del Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, cuando se restablece el sexto día de permiso por asuntos particulares del personal funcionario, pero queda pendiente el séptimo., del que habían disfrutado hasta el 2013.

Es a partir de entonces y al amparo del nuevo texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público cuando se restablece el séptimo día recogido en el convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad Autónoma y queda pendiente de recuperar el séptimo día de asuntos particulares para el personal funcionario.





## COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

### **Disposición Adicional X. Jornada laboral del Cuerpo General de la Policía Canaria**

Desde Intersindical Canaria solicitamos el reconociendo del cómputo horario de 1526 horas anuales, 35 horas semanales para el Cuerpo General de la Policía Canaria.

Como antecedentes se citan que el día 2 de julio de 2018 entró en vigor el acuerdo de Gobierno por el que se aplica al personal funcionario de la administración general de la comunidad autónoma de canarias la jornada normal de trabajo prevista en el artículo 2.1,a) del decreto 78/2007, de 18 de abril, por el que se fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la administración pública de la comunidad autónoma de canarias y se establece el sistema de gestión de los mismos.

Además durante la Mesa General de Empleados Públicos del 23 de julio de 2018, la administración realizaría el trámite correspondiente para hacer efectivo la eliminación de la jornada especial, removiendo cualquier obstáculo normativo que impidiera dar por cumplida la intención del Gobierno Autonómico a devolver la jornada normal sin excepciones a todo el personal de la Administración Pública de Canarias. Durante la misma, se comprometió a llevar a cabo dicho trámite, siendo apuntillado por parte de la Dirección de la Función Pública, que la potestad para llevar a cabo dicha solicitud quedaba en la Titular del Centro Directivo de Seguridad y Emergencias.

Que en la actualidad el Servicio Canario de Salud tiene implantado el horario semanal de 35 horas.

Que se implantó la jornada de 35 horas semanales en el ámbito de la Administración General, no aplicándose al Cuerpo General de la Policía Canaria, siendo incomprensible e injusta dicha exclusión. Que las administraciones locales, también están aplicando el computo de 35 horas semanales, sin hacer exclusiones con la Policía Local Canaria.

Que es de notable demanda por parte de toda la plantilla del CGPC, que tal modificación no comprende asignación presupuestaria.

### **Disposición Transitoria Primera. Indemnización por residencia**

Desde Intersindical Canaria proponemos que de indemnización por residencia y y toda la regulación dispuesta en esta disposición transitoria se extienda a todo el personal de la comunidad Autónoma. A lo largo del 2021 se negociarán las equiparaciones y homologaciones salariales entre todos los empleados públicos, incluidos complementos y pluses de residencia, con especial referencia a las islas no capitalinas.



COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

### **Disposición final X. Reconocimiento del grupo B**

Intersindical Canaria propone la modificación de la Disposición Adicional Primera de Ley 2/1987, de 30 de marzo de la Función Pública Canaria, por la que se integra el Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente, donde dice: en el Grupo C, debe decir: en el Grupo B, Cuerpo de Auxiliares Técnicos, Escala de Auxiliares de Informática, donde dice: en el Grupo C, debe decir: en el Grupo B. Los funcionarios de los Cuerpos y Escalas citados en el párrafo anterior que no posean la titulación necesaria para el acceso al Grupo B, quedarán desempeñando puestos correspondientes al Subgrupo C1, que se considerarán “a extinguir”. Esos funcionarios podrán continuar desempeñando los citados puestos y se integrarán en el Grupo B en el caso de que obtuviesen la titulación requerida.

### **Disposición Final X. Permutas y concursos de traslado de la Policía Canaria**

Intersindical Canaria propone la modificación de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias y la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria para permitir las PERMUTAS y CONCURSOS DE TRASLADO entre ambos Cuerpos Policiales, pues ambos son Policía Canaria.



COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

## **ADENDA QUE PRESENTA INTERSINDICAL CANARIA REFERIDA AL ÁMBITO DE JUSTICIA PARA SU INCORPORACIÓN AL ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y DE LA COMISIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CANARIA EN LA SESIÓN DE FECHA 21-10-20:**

El pasado 14 de marzo se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. En la citada norma, entre otras medidas, se dispuso en el ámbito de la Administración de Justicia la suspensión de los términos y plazos procesales, con las solas excepciones necesarias para garantizar los derechos reconocidos a todas las personas en el artículo 24 de la Constitución del Estado Español.

Siendo evidentes las nocivas incidencias producidas por el *efecto covid-19* en todos los aspectos y sectores, dicha circunstancia ha tenido un claro reflejo en la Administración de Justicia, que ha estado -y sigue estando- afectada por una ralentización significativa, y es seguro que sufrirá un previsible aumento de la litigiosidad derivado de las medidas extraordinarias que se han adoptado y de la propia coyuntura económica que emerge de dicha crisis.

Con la finalidad de abordar la situación descrita y su agravamiento en un futuro próximo, el Ministerio de Justicia ha definido el Plan de Actuación apuntado en la Disposición Adicional Decimonovena del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

El Plan descrito, se articula en dos fases:

- La Primera (entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2020), se concreta en la Jurisdicciones Social y Mercantil, y se concentra en las sedes de las Jurisdicciones expuestas que con anterioridad a esta crisis ya concentraban mayor carga de trabajo.
- La Segunda (que se iniciará el 1 de enero de 2021), contará con datos más completos del impacto de la crisis, concretado en el número de demandas presentadas, la pendencia de cada órgano judicial y los tiempos de resolución de los procedimientos. Tales parámetros, permitirán definir la extensión a otras jurisdicciones (contencioso-administrativa, civil, penal...) de esta Fase, y serán objeto de un desarrollo posterior.

Circunscribiéndonos al ámbito de Canarias, Comunidad Autónoma que goza de transferencias en materia de medios materiales y humanos en cuanto a la Administración de Justicia se refiere, se ha negociado recientemente un Plan de Actuación centrado en los Juzgados de Lo Social y de Lo Mercantil radicados en Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, plan que llega tarde, pues si bien debió haber sido



## COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

implementado el pasado 1 de septiembre, a día de hoy no ha sido aún puesto en práctica, estipulándose su finalización el 31 de diciembre de este año.

Ante la imprevisión actualmente existente a la hora de definir los futuros órganos jurisdiccionales que deben fijarse en atención a sus cargas de trabajo como beneficiarios de los referidos Planes de Actuación, INTERSINDICAL CANARIA interesó en el seno de la Mesa Sectorial de Justicia de Canarias y al amparo del Reglamento que la rige, la creación de una Comisión de Trabajo compuesta por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales integradas como miembros de pleno derecho del expresado foro legal de negociación, que tenga como objetivo y finalidad diagnosticar a la mayor brevedad posible las oficinas judiciales existentes en Canarias que puedan ser objeto de la adopción de medidas excepciones que coadyuven a minorar el *efecto covid-19* que en ellos pudiera determinarse.

Si bien la Administración admitió la propuesta de INTERSINDICAL CANARIA, a día de hoy todavía ni siquiera se ha constituido la meritada Comisión de Trabajo.

Conviene significar que, aparte de la implantación de futuros Planes de Actuación, las medidas acordadas por el Ministerio de Justicia consideran también el nombramiento de personal de refuerzo como medio extraordinario para abordar desde un amplio espectro las soluciones que se determinen y fijen.

Circunscribiéndonos a los foros legales de participación bilateral que hoy nos convocan (Mesa General de Negociación de Empleados Públicos y Comisión de la Función Pública Canaria) y que tienen fijado en su Orden del Día abordar las “MEDIDAS EN MATERIA DE PERSONAL CONTENIDAS EN EL BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS PARA 2021”, y examinada la documentación que al efecto se nos traslada, se colige que para abordar las medidas descritas en el sector de la Administración de Justicia en Canarias, **no existe ni mención ni fijación de cuantía económica** para hacer frente a los costes de las actuaciones definidas por el Ministerio de Justicia así como de cuantas puedan arbitrarse de cara al año 2021 en el seno de la Comisión de Trabajo descrita y su ratificación en la Mesa Sectorial de Justicia de Canarias.

No es necesario extenderse en la explicitación del atraso secular que sufre el funcionamiento de la Administración de Justicia en nuestro territorio, factor que puede verse agravado en una descomunal proporción de no verse correspondida la voluntad política del Gobierno -que compartimos- con una voluntad presupuestaria adecuada que permita afrontar con solventes garantías el nocivo efecto que la pandemia va a dejar a largo plazo en la Administración de Justicia canaria, servicio público que debe garantizar a la ciudadanía una adecuada atención en los tiempos de respuesta que con todo derecho merecen, sobre todo las capas más desfavorecidas de nuestra sociedad, a las que consideramos sin duda alguna como víctimas principales de las negativas repercusiones que en reguero sembrará la pandemia en los órdenes social y económico.



COORDINADORA NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE INTERSINDICAL CANARIA

En atención a lo expuesto -e intentado una vez más convencernos de la eficacia y voluntad negociadora de foros como los que hoy nos convocan- desde INTERSINDICAL CANARIA **interesamos que se incorpore al texto definitivo de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2021, la cuantía económica necesaria -e imprescindible, dada la gravedad del asunto- para afrontar las medidas urgentes y extraordinarias que tengan por objeto y finalidad minorar convenientemente el efecto que la pandemia ya ha dejado y dejará en el ámbito de la Administración de Justicia en Canarias.**

**En Canarias a 21 de Octubre de 2020**