

INTERSINDICAL CANARIA

ALEGACIONES ANTEPROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS DE CAC EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

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 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 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.

ALEGACIONES AL ARTICULADO

1. Anulación de las disposiciones. Que se recoja una estimación económica del cumplimiento de esos Acuerdos, Pactos y/o Convenios y que se planifique su ejecución plurianual.

Sexta.- Suspensión de pactos y acuerdos sindicales y de artículos de convenios colectivos

Séptima.- Límite máximo de las cuantías de las retribuciones anuales de los trabajadores que prestan servicios en las entidades del sector público con presupuesto estimativo

2. Modificación de la disposición novena de modo que se **elimine el punto a).**

Novena.- Requisitos del cambio excepcional de categoría profesional regulado en el artículo 31 del III Convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias

Para que pueda efectuarse el cambio excepcional de categoría profesional, dentro del mismo grupo retributivo, previsto en el artículo 31 del III Convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a) Que el puesto de trabajo correspondiente a la nueva categoría profesional se encuentre ubicado en alguno de los sectores prioritarios o afecte al funcionamiento de los servicios públicos esenciales determinados por el Gobierno.

3. Modificación de la disposición Undécima.- Convocatoria excepcional de listas de reserva. Eliminación del apartado tercero sobre el uso excepcional de las listas

con distinto objeto a los de atender la crisis volcánica y/o necesidades de gestión de fondos Next Generation EU, cuando las listas de empleo constituidas con las convocatorias en ejecución de listas de empleo estén agotadas o no haya personas disponibles.

En primer lugar porque las listas de empleo están constituidas por personas que se han presentado para plazas de funcionariado de carrera y por lo tanto, los procesos selectivos habrán sido los exigidos en la ley, oposición, concurso-oposición, garantizando que se cumplen los requisitos de acceso a los distintos puestos, a diferencia de lo planteado para los puestos de las listas de reserva que se regulan en esa disposición, que se generarán a partir de concurso de méritos únicamente.

A fin de garantizar la máxima calidad de los servicios debe respetarse en cualquier caso, lo establecido legalmente para el acceso a los puestos de funcionariado de carrera.

*“A los efectos previstos en el artículo 56.4 de esta ley, la Consejería competente en materia de función pública pondrá en marcha una convocatoria excepcional de listas de empleo temporal **para el nombramiento de funcionarios interinos** en los distintos Cuerpos/Escalas y Especialidades que resulten precisos para atender necesidades de carácter urgente derivadas de la situación de emergencia surgida en **La Palma como consecuencia de la crisis volcánica**, así como las asociadas a la necesidades de personal de las unidades administrativas de carácter provisional constituidas para la gestión y ejecución de fondos **Next Generation EU**.*

*Dicha convocatoria se basará en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen el acceso al empleo público, y posibilitará la necesaria agilidad, racionalidad, objetividad y transparencia en la selección. **A tales efectos, el procedimiento de acceso a las citadas listas será el de concurso**, en el que se **valorarán los méritos** que para cada Cuerpo/Escala/Especialidad se determinen en la convocatoria.*

~~*De forma excepcional se podrá acudir a las listas que se constituyan al amparo de esta disposición con objeto de cubrir otras necesidades extraordinarias y urgentes distintas a las señaladas en el párrafo primero.*~~

~~*No se podrá acudir a las listas de reserva que se constituyan en virtud de las convocatorias que se realicen al amparo de esta disposición sino **en los casos en que se hubiesen agotado las listas de empleo constituidas a partir de los procesos selectivos convocados en ejecución de las ofertas de empleo público, o cuando no existan personas disponibles en las mismas para efectuar llamamientos en orden a atender necesidades de personal de esta Administración en los supuestos antes señalados***~~”.

4. Modificación de la disposición Duodécima- Gestión de listas de reserva.
Aclarar las excepciones referidas en el punto 2.

“1. A fin de garantizar la adecuada cobertura de las necesidades de personal, de carácter extraordinario y urgente de la Administración autonómica, que deban ser atendidas mediante el nombramiento de personal funcionario interino, mediante procedimientos ágiles y eficaces, que permitan, tanto la gestión eficiente de los llamamientos, como las necesarias garantías de publicidad y transparencia de dicha gestión, la Consejería competente en materia de función pública desarrollará, dentro del sistema de información de recursos humanos, un módulo específico que permita la automatización de tales procedimientos así como la plena implantación de la Administración Electrónica en el desarrollo de los mismos.

2. En tanto no se disponga del aplicativo previsto en el apartado anterior, en la gestión de las listas de empleo del ámbito de administración general, los llamamientos se realizarán por riguroso orden de prelación de los aspirantes de cada lista. No obstante, y salvo en los supuestos excepcionales en que así se determine mediante resolución de la Dirección General de la Función Pública, se excluirá del llamamiento a los integrantes de la lista correspondiente que ya estén prestando servicios como funcionarios interinos en virtud de llamamientos previos efectuados en otra lista de empleo del ámbito de administración general”.

5. Aclaración de la disposición Vigésima tercera.- Exclusión de la Oferta de Empleo Público de 2019 del ámbito de aplicación de la Ley 18/2019, de 2 de diciembre, de medidas urgentes de ordenación del empleo público en las administraciones canarias.

Con fecha 15 de julio de 2021 se dictó auto por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias mediante el que se acuerda plantear la cuestión de inconstitucionalidad planteada sobre el art. 1 de la citada Ley Canaria 18/2019. Se solicita aclaración sobre los términos concretos de esta disposición y su vinculación con este Auto.

“Se suprime, del ámbito de aplicación de la Ley 18/2019, de 2 de diciembre, de medidas urgentes de ordenación del empleo público en las administraciones canarias, las referencias a la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2019, que resultó publicada mediante Decreto 353/2019, de 19 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2019”.

6. Modificación de la disposición Vigésima cuarta.- Adecuación legal al vínculo funcional. Intersindical Canaria solicita la retirada de esta disposición o la modificación en unos términos que no induzcan a la desaparición del personal laboral, tal como ocurre con la redacción actual. Pedimos que se elimine el primer párrafo y que se modifique la redacción del resto, de modo que lo que se contemple es el análisis de los puestos de las distintas RPT para llevar a cabo una adaptación necesaria, con participación de la parte sindical, con criterios de adaptación y actualización necesarios, tanto de puestos de laborales a funcionariado como viceversa. En cualquier caso, los puestos generados deberán dotarse con los mismos niveles según el grupo, cuerpo y/o escala, especialidad, etc., a los puestos similares de referencia en el mismo departamento. Lo contrario sería discriminación retributiva por el mismo trabajo.

~~1. "Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias serán desempeñados por funcionarios públicos, con las únicas excepciones previstas en la normativa básica de aplicación.~~

En consecuencia, en la tramitación de los expedientes de modificación de las relaciones de puestos de trabajo no se podrá incluir la creación de puestos de trabajo de personal laboral cuando por razón de las funciones asignadas a los puestos, éstos deban ser reservados a personal funcionario en atención a la coincidencia de su contenido funcional con el propio de los cuerpos y escalas de funcionarios de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. Ello sin perjuicio de las actuaciones que procedan en los casos de ejecución de resoluciones judiciales.

2. Mediante resolución de la Dirección General de la Función Pública, previa tramitación del oportuno expediente en el que, en todo caso, deberá ser oído el departamento u organismo autónomo afectado, se procederá a la supresión de los puestos de trabajo de personal laboral que, encontrándose vacantes, y atendidas las funciones asignadas a los mismos en las relaciones de puestos de trabajo en vigor, deban estar reservados para su provisión a funcionarios públicos. La citada supresión será acordada simultáneamente a la creación de los correspondientes puestos base de funcionarios, adscritos a cuerpos o escalas cuyas funciones se correspondan con las de los puestos suprimidos, salvo que el departamento u organismo afectado proponga la creación de puestos adscritos a otros cuerpos o escalas. En ningún caso, el coste de los puestos de trabajo de nueva creación podrá ser superior al de los puestos suprimidos."

7. Modificación de la disposición Vigésima novena.- Contratación de personal temporal por las entidades que tengan atribuida la condición de medio propio y servicio técnico de las universidades. Intersindical Canaria solicita que se detalle cuáles son esos casos excepcionales y que sea necesario justificación de la imposibilidad de cubrir las necesidades con medios propios. Los casos excepcionales se están convirtiendo en habituales con la merma de los medios propios y detrimento las plantillas. Solicitamos que se prevea presupuestariamente y se detalle comparativas de gasto entre la contratación por estos medios y por medios propios.

“Durante 2022, las entidades creadas por las universidades de acuerdo con lo previsto en el artículo 84 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que tengan la consideración de medio propio personificado respecto de ellas, con arreglo a lo establecido en el artículo 32 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo, 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, podrán contratar personal temporal en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, con estricto cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y de sostenibilidad financiera.

Corresponderá a la persona que ocupe el cargo de rector o rectora apreciar la excepcionalidad y la urgencia de la contratación temporal, así como autorizar la formalización de los contratos, de los que se deberá dar cuenta al órgano de fiscalización interna de la universidad, en el plazo de los quince días siguientes a aquella.

Tendrán la consideración de casos excepcionales las contrataciones que se fundamenten en la ejecución de encargos a medios propios, siempre que se acredite que los servicios no pueden ser ejecutados con el personal fijo de plantilla. Igual consideración tendrán las que se justifiquen por la obtención de nuevos o mayores ingresos, al margen de los procedentes de la respectiva universidad, como consecuencia de la prestación de servicios, teniendo estos mayores ingresos. En todo caso, deberán observarse los requisitos necesarios para la correcta ejecución de los servicios externos que se contraten a fin de evitar actos que pudieran determinar el reconocimiento de una relación laboral del personal de la empresa contratista respecto del contratante”.

8. Modificación de la disposición Trigésima segunda.- Convocatorias de concursos de méritos. Intersindical Canaria solicita la inclusión de un período transitorio para la aplicación de esta medida, en tanto no esté garantizado el servicio de SIRHUS con la

suficiente eficacia. Solicitamos que se prevea presupuestariamente la puesta en marcha y se recoja la planificación plurianual de su implementación neta.

“En las convocatorias de procedimiento de concursos, y a efectos de garantizar la máxima agilidad en su resolución, solo se valorarán los méritos acreditados y anotados en el Registro de Personal a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación en la correspondiente convocatoria.

Excepcionalmente, en atención a las particulares circunstancias concurrentes, en el concurso de méritos convocado mediante Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 28 de junio de 2021 (Boletín Oficial de Canarias número 133, de 30 de junio de 2021), se valorarán igualmente aquellos otros méritos que, habiendo sido alegados por los participantes en su solicitud, resulten de procedimientos cuya tramitación haya sido iniciada con anterioridad a dicha fecha, siempre que los mismos sean resueltos favorablemente, y conste acreditada su anotación registral”.

9. Eliminación y/o modificación del artículo 35, Título V . De los gastos y medidas de gestión de personal. Capítulo I. Gastos de personal, permitiendo adaptar el gasto referido a las necesidades y al cumplimiento de los compromisos adoptados tanto por acuerdos, pactos y/o convenios.

10. Modificación del artículo 37, apartado a), en base a eliminar la discriminación retributiva por la realización de un trabajo que no corresponde a puesto vacante de funcionario de carrera, dotándole de niveles de puesto base. Pedimos la eliminación de ese criterio, y que sean dotados con los mismos niveles homogéneos a otros puestos similares en el mismo departamento.

Modificación también del apartado en el que se indica que se reconocerán los trienios del personal interino que “sean promovidos por el personal interesado”. Solicitamos la eliminación de tal excepcional trámite, y que sea realizado de oficio por la administración, tal como ocurre con el personal funcionario de carrera, puesto que la temporalidad no debe suponer ningún tipo de discriminación en este sentido.

“a) De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los funcionarios interinos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, percibirán las retribuciones básicas correspondientes al grupo o subgrupo en el que esté incluido el cuerpo en que hayan sido nombrados y las pagas extraordinarias, según lo dispuesto en la letra b) del presente artículo, y las retribuciones complementarias que correspondan al puesto de trabajo que desempeñen, excluidas las que estén vinculadas a la condición de funcionario de carrera. Si no desempeñaran puesto, percibirán las retribuciones equivalentes a un puesto base del grupo o subgrupo en el que estén incluidos, salvo que una disposición con rango de ley autorice expresamente otra cosa, y siempre dentro de los límites establecidos con carácter general.

Los funcionarios interinos tienen derecho al reconocimiento de trienios. En los procedimientos que a tales efectos sean promovidos por el personal interesado, se aplicarán idénticos criterios que para el reconocimiento de servicios previos a los funcionarios de carrera.

Las retribuciones básicas y complementarias de los funcionarios interinos docentes con dedicación parcial se abonarán en proporción a la jornada de trabajo realizada”.

11. Modificación del **Artículo 52.-** Cobertura presupuestaria. Intersindical Canaria pide la inclusión en la cobertura presupuestaria del coste de la implantación del Teletrabajo en la Función Pública Canaria y del desarrollo y aplicación de la carrera profesional.

12. Intersindical Canaria propone la inclusión en los presupuestos del complemento de productividad en la Administración General de la Comunidad Autónoma Canaria.

En tanto que éste pueda estar vinculado al cumplimiento de objetivos que deben estar definidos en un sistema de Planificación Estratégica por Objetivos, y en vista de que éste no se ha implantado por incumplimiento del Gobierno con lo acordado por Resolución de 28 de septiembre de 2020, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que aprueba la implantación de un sistema simplificado de Dirección por Objetivos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus organismos públicos vinculados o dependientes, que disponía que se implantara todos los departamentos deberán haber concluido y aprobado una primera programación de sus actividades antes del 31 de julio de 2021 y que esta programación deberá cubrir, al menos, los ejercicios de 2021, 2022 y 2023, Intersindical Canaria propone que se incluya en los presupuestos para cada departamento, aplicando la fórmula de reparto igualitario entre las personas que realicen sus funciones en cada departamento.