

Canarias, 21 de diciembre de 2021

MESA SECTORIAL DE PERSONAL FUNCIONARIADO

21 Diciembre 2021

El día 21 de diciembre a las 9:30 horas se celebró reunión de la Mesa Sectorial de personal Funcionario con los siguientes puntos del orden del día:

1. IPE Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca
2. IPE Consejería de Turismo

Los asistentes por parte de la administración fueron las secretarías generales técnicas de cada una de las consejerías concernidas, la directora y SGT de la Función Pública de Canarias, y varios técnicos de apoyo de la consejería de Turismo.

Por la parte sindical asistieron representantes del CSIF, SEPCA e IC.

Da comienzo la reunión la Directora General explicando que habían recibido escrito del CSIF “impugnando” o pidiendo la desconvocatoria de la reunión, porque entendían que no cumplía con los requisitos establecidos en la norma sobre el plazo de convocatoria de reuniones extraordinarias (48 horas). Explicó que le responderían por escrito pero que en todo caso, según jurisprudencia, el plazo había que contarlo en días (lo establecido en ley 39/2015) y no en horas. Que la misma jurisprudencia dispone que el plazo debe medirse con el día de la celebración inclusive, y que por lo tanto, el plazo de dos días se cumplía.

CSIF abandona la reunión en base a que mantiene su planteamiento de base.

La Directora da la palabra para la exposición sucinta por parte de la Secretaria General Técnica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca del IPE propuesto. Posteriormente se abrió turno de palabra para la parte sindical.

Queremos recordarles y explicarles que un IPE (Instrumento de Planificación Estratégica) es un requisito establecido por la Ley 4/2021 de 2 de agosto, para la agilización administrativa y la planificación, gestión y control de los fondos procedentes del instrumento europeo de recuperación denominado «Next Generation EU», en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, donde las Consejerías u Organismos públicos que quieran beneficiarse de las mismas, deben establecer “un esquema” general en el que irán vinculados los distintos proyectos (planes y programas) que puedan desarrollarse para el cumplimiento de los objetivos de recuperación y resiliencia que pueden ser financiados con estos fondos. Por lo tanto, son unos documentos que no entran al detalle, sino más bien reflejan la “estructura proyectada” para llevar a cabo los proyectos, que posteriormente podrán ejecutarse o no.

Digamos que es el primer paso que necesita posteriormente, para materializarse, la creación de los proyectos que normalmente necesitan crear UAP (Unidades Administrativas Provisionales), para dotar de estructura temporal (medios, recursos, procedimientos) que permita su ejecución.



Canarias, 21 de diciembre de 2021

La misma ley, acerca de los Instrumentos de Planificación Estratégica lo siguiente:

“en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, como ya hiciera el mismo artículo del Decreto ley 4/2021, de 31 de marzo, preceptúa que los departamentos y sus organismos dependientes o, en su caso, los centros directivos encargados de la gestión de los proyectos financiados con fondos «Next Generation EU», elaborarán un instrumento de planificación estratégica (IPE) para la gestión de los **mismos en el plazo de dos meses a contar desde la entrada en vigor de dicho Decreto Ley**. Dicho IPE quedará vinculado a la aprobación de aquellos fondos.

De acuerdo con el apartado 2, párrafo segundo del citado artículo 9, en lo que se refiere a la organización administrativa y las estructuras de personal, **el IPE requiere el informe favorable previo de las direcciones generales de Planificación y Presupuesto y de la Función Pública.**

El instrumento de planificación estratégica tendrá, **como mínimo**, el siguiente contenido:

- a) La referencia a los **objetivos** del Plan para la Reactivación Social y Económica de Canarias y a los objetivos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que se pretenden cubrir.
- b) Estimación de las inversiones y gastos vinculados a la absorción de fondos europeos que haya de gestionar el departamento u organismo o centro directivo.
- c) Descripción de **los objetivos y actuaciones encomendadas al departamento que indique las tareas, las cargas de trabajo y el aumento de unas y otras.**
- d) Propuesta detallada de organización de los recursos humanos del departamento u organismo para hacer frente a la debida racionalización y optimización de los mismos, con arreglo a los mecanismos y fórmulas que se contemplan en el título III, y de creación, en su caso, de las unidades administrativas provisionales a que se refiere el artículo 13.
- e) Propuesta de **formación para el personal adscrito a las unidades** que asuman la gestión de proyectos o tareas ligadas a la ejecución de planes y proyectos financiados con fondos «Next Generation EU».

En base a estos requisitos, IC le solicita a la Administración el Informe Previo Favorable de los IPES presentados, ya que no se remitieron con la documentación para la Mesa.

La Directora responde que lo hará llegar pero que en cualquier caso eran favorables.

Por otro lado, y estudiado a fondo el IPE de la Consejería de Agricultura, cumple con todos los requisitos exigibles, incluido el plan de formación del personal, para el que se contempla en el presupuesto del 10% de incremento sobre el coste de personal. SEPCA comenta que nos está recogido el procedimiento de provisión de puestos. La Directora le recuerda que en realidad en un IPE no se recoge ya que es la misma ley la que establece los procedimientos, así como en el



Canarias, 21 de diciembre de 2021

desarrollo posterior donde se establezcan y se ordenen las UAP donde se fijará de un modo claro. Que tal como está fijado en la ley la prioridad es que los puestos se ocupen por concurso de méritos y posteriormente por las otras formas recogidas en la ley.

El Secretario General Técnico de la Consejería de Turismo pasa a exponer el IPE presentado.

En el turno de palabra de la parte sindical IC critica:

Que lo que respecta al **apartado de formación del personal no está suficientemente especificado** ni presupuestado.

Que los **niveles de los puestos de trabajo son muy bajos** con respecto a los recogidos en la RPT de esa misma consejería y que si se pretende cubrir prioritariamente con personal de “la casa”, nadie va a querer optar a ocupar unos puestos con niveles y complementos tan bajos, como 18/18 para los 11 puestos de C1, o 24/40 para los A2.

SEPCA hace las mismas críticas respecto de los niveles. Que sin embargo para los puestos de subdirector están establecidos los máximos 29/80.

Tanto el SGT como la Directora General explican a este respecto que están obligados a atenerse a la norma de gasto establecida en la ley de presupuestos que establece que los puestos creados serán puestos base. Que los niveles y complementos de subdirección están igualmente vinculados con lo recogido en la ley sobre altos cargos. Sin más aportaciones que realizar por parte de los presentes se da concluida la reunión.

Desde Intersindical Canaria queremos transmitirte que nuestra misión prioritaria es hacerte partícipe de las decisiones y acciones. Por eso te invitamos a que te sientas libre de enviarnos tus propuestas sobre estos u otros temas.

Seguiremos
informando)))

