

MESA SECTORIAL DE PERSONAL FUNCIONARIADO, DÍA 9 DE MARZO DE 2022

Con el siguiente orden del día, se convoca a las organizaciones sindicales a la Mesa Sectorial de Funcionariado, el día 9 de marzo de 2022, por videoconferencia, a las 11.00 horas.

Primero. Borrador de Orden conjunta de las Consejerías de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, y de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos, en orden a la creación de puestos de trabajo de carácter coyuntural en la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo.

Segundo. Borrador de Orden conjunta de las citadas Consejerías por la que se aprueba la constitución y estructura organizativa de las unidades administrativas de carácter provisional de la Consejería de Obras Públicas, Transportes y Vivienda

Tercero. Borrador de Orden conjunta de las citadas Consejerías por la que se aprueba la constitución y estructura organizativa de la unidad administrativa de carácter provisional del Servicio Canario de Empleo.

Cuarto. Borrador de Resolución de modificación de la de 01/12/2021, por la que se hizo pública convocatoria de Listas de Empleo Complementarias determinados Cuerpos/Escalas/Especialidades.

La reunión comienza solicitando a la Directora General que modifique el orden del día, incluyendo un punto quinto con Ruegos y Preguntas. La Directora accede.

Durante la presentación de los distintos puntos, Intersindical Canaria presenta las siguientes cuestiones:

1. Incumplimiento de plazos establecidos en la ley para la constitución de las UAP.

La ley 4/2021 de 2 de agosto establece, en el artículo 13.2. se establece que “en el **PLAZO MÁXIMO DE UN MES**” desde la aprobación del IPE., se aprobará mediante orden conjunta(...)la constitución de tales unidades”.

En este caso fue aprobado el 9 de diciembre. El plazo por tanto ha expirado el día 10 de enero.

Puesto que es un imperativo legal, y teniendo en cuenta la auditoría a la que la gestión de estos fondos debe ser sometida.



Por otra parte hemos comprobado que continuamente se sigue desoyendo e ignorando el compromiso que la Administración debe cumplir en aras de la transparencia y buen gobierno, más aún tratándose de la gestión de fondos públicos europeos. No hemos encontrado esta información en dicho portal a pesar de haber realizado una búsqueda activa. Esto nos hace pensar que la ciudadanía, menos familiarizada con este tipo de trámites, está aún más desinformada.

“Obligaciones en materia de transparencia. Artículo 8.

*El Portal **de Transparencia del Gobierno de Canarias publicará en un apartado específico**, sin perjuicio de las obligaciones que, con carácter general, vienen establecidas en la normativa en materia de transparencia, **los instrumentos de planificación estratégica e información sobre el estado de ejecución de los proyectos financiados con fondos «Next Generation EU»**. Asimismo, publicará los datos relativos a los contratos y los acuerdos marco financiados con cargo a los fondos provenientes del Instrumento «Next Generation EU».*

NOS PREOCUPA sobremanera que este tipo de incumplimientos, tanto el que se cita como el de la transparencia, puedan repercutir en la seguridad jurídica y por tanto en el futuro de estos fondos tan necesarios.

2. Forma de provisión de puestos.

IC ya expresó en la presentación de los IPE que las propuesta- aprobada por la Comisión de la F.P. posteriormente- no recogían la forma de provisión de los puestos que se preveía crear. En esa ocasión se contestó que sería recogido de modo detallado en la Orden Conjunta de UAP. Aún así ese aspecto sigue sin ser clarificado en la presentación de esta Orden Conjunta presentada.

3. Posible aumento de abuso de temporalidad.

Como ya La duración provisional prevista para las contrataciones es **hasta 31 diciembre de 2025**. No se determina ni especifica cuáles serán los proyectos y/o programas a los que estarán vinculados los puestos de trabajo coyunturales ni su duración concreta.

No consta que se establezca algún tipo de medida para evitar este abuso de temporalidad, ya que si se produce la **contratación para los puestos de trabajo durante este año, como es de esperar, y finalizan el 31 de diciembre de 2025, el plazo de 3 años establecido en el EBEP, se estaría superando.**

4. Incumplimiento de la imposición legal de participación e informe previo de las Juntas de Personal y/o Comités de Empresa y Comisión Asesora de plantillas, en el caso de la propuesta del Servicio Canario de Empleo, en el que existe modificación de RPT con creación de puestos de vinculación LABORAL.



5. Respecto de la modificación de la resolución que regula las Listas Complementarias, IC no tiene nada que alegar a que se incluya otro criterio de desempate. En su momento ya se manifestó en contra de este tipo de contrataciones. El hecho de incluir otro criterio de desempate no produce ni mejora ni empeoramiento de los derechos de las/los empleadas/os.

La respuesta de la Directora General y de los representantes de la Administración de los distintos organismos que presentaban estas propuestas, fue:

1. Sobre el incumplimiento del plazo creen que no habrá problema, dado que han ido adaptándose a las instrucciones y modificaciones estatales acerca de la creación de estos instrumentos. Que no se ha podido ajustar a ese plazo debido a ello.
Sobre el cumplimiento del artículo 8 de la ley acerca de la publicación en el portal de transparencia la Directora intentaría agilizarlo, aunque no es una competencia directa.
2. Sobre la ausencia de la forma de provisión de puestos se responde que como están establecidas en la Ley 4/2021 de 2 de agosto, y teniendo en cuenta que se trata de puestos coyunturales, no es necesario que se exprese, ya que no se va a producir ni por LD ni PCM.
3. En relación a la ausencia de medidas directas para evitar la nueva generación de abuso de la temporalidad, comentan que tienen la intención de desarrollar un aplicativo que identifique automáticamente esa situación con el tiempo necesario para realizar los ceses antes de los tres años de contrato.
4. En cuanto a la ausencia del informe de la Comisión Asesora de Plantillas, se reconoce que no cuentan con ella, pero que en realidad tampoco sería necesaria porque no se modifican los puestos.

Que respecto a la consulta y participación de las Juntas de Personal y Comités, si bien la Ley 4/2021 no obliga a ello, en el caso del SCE se hizo sesión monográfica con dichos órganos en ambas provincias.

Que aún no se han producido contrataciones sino que a personal propio que ya manejaba las subvenciones EU se les ha modificado la dependencia funcional y se pide mejora salarial dentro de lo recogido en la LGPC, para compensar en parte el inmenso trabajo que han tenido y tienen.

También se ofrece una aclaración acerca de cómo se realizará la oferta de puestos en el SCE, que será a través de Concursillo Interno, en base a los criterios establecidos en el Acuerdo con el Comité de Empresa y la Junta de Personal. Que se sabe que va a ser difícil la provisión



con personal interno dado que los puestos de nueva creación cuentan con remuneraciones de puestos base, atendiendo a los límites establecidos por la ley (LPGC).

5. Respecto de aplicar el cupo de discapacidad en las contrataciones que se realicen a través de las Listas Complementarias, la Directora confirma que se respetará, correspondiendo una de cada veinte contrataciones. Que pese al error cometido en el formulario de participación que no permitía el cupo por el que se quería participar, lo solucionarán.

Durante el turno de Ruegos y Preguntas se plantearon y resolvieron en resumen los siguientes puntos:

1. Situación del concurso general de méritos y motivo de demora de plazo para la publicación de listas provisionales.

La Directora aclara que la Comisión de Valoración está trabajando denodadamente y avanzando a buen ritmo, a pesar de que no se haya publicado la lista provisional de personas admitidas y excluidas, con lo cual, será un trabajo arduo que ya tendrán adelantado. Que la que con carácter pionero, se ha establecido para el concurso. Que aún así el concurso va a salir en tiempo.

2. Sobre la transparencia de las listas de empleo, de modo que permita auditar a las personas que la forman que las contrataciones se están realizando sin irregularidades.

La Directora reconoce en primer lugar el trabajo que está realizando su departamento para dar respuesta a todas las consultas, incidencias, etc., que se presentan.

Que por otra parte si bien no es suficiente, se ha hecho el aplicativo que al menos permite la consulta de situación de las personas aspirantes, aunque no permita conocer exactamente su nombramiento vinculado a los puestos ocupados.

Que quieren licitar un aplicativo para aumentar la transparencia y que permita conocer de modo inmediato todos los datos en tiempo real de las contrataciones, nombramientos, etc.

3. Situación del personal contratado interinamente de la bolsa extraordinaria de empleo puesta en marcha en 2020.

La Directora confirma que se van a cesar todas, según vayan realizándose los nombramientos. Que quieren modificar la orden para evitar que los departamentos se queden sin personal de un día para el siguiente. Que afecta aproximadamente a 150 administrativo y a 250 auxiliares y por lo tanto quieren establecer un margen de un mes aproximadamente, entre el cese y el nombramiento.



4. Sobre la constitución del Grupo de Trabajo para la Carrera Profesional

La Directora expresa que sigue siendo un tema prioritario pero que la carencia de medios ha impedido abarcar todo. Espera que la reciente incorporación de la Jefatura del Servicio de Registro suponga un empujón a los temas pendientes.

5. Sobre el estado del decreto de regulación del Teletrabajo y el motivo del retraso de su implantación.

La Directora expresa que recientemente se reunió con la Directora de Nuevas Tecnologías y a este respecto le comunicó que el documento se encontraba en los departamentos para su análisis e informe de cada uno. Que esperaba que una vez pasado ese trámite se llevara a negociación y publicación posterior de manera ágil.

6. Acerca del nombramiento de los procesos de administrativos y auxiliares C1 y C2 respectivamente

La directora prevé que a finales de mayo estén hechos los nombramientos, teniendo en cuenta los plazos de 1 mes para aportar los méritos y 1 mes para valorarlos.

7. Acerca de la situación de varios centros de trabajo, sobre todo educativos, en los que se han producido bajas tanto de personal laboral como funcionario, que no se están ocupando y están en situación precaria.

La Directora aclara que tiene varias peticiones de conversión de vínculo de puesto de laboral a funcionario.

Que en el caso de los centros educativos cuando la baja de personal laboral se produce durante el curso se permite contratar sin producirse esa conversión hasta finalización del curso.

