

MESA SECTORIAL DE PERSONAL FUNCIONARIOS COMISIÓN ASESORA DE PLANTILLA Y DE LA COMISIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CANARIA. 11 Y 12 DE MAYO 2022

Intersindical Canaria se posiciona contrario a la aprobación de los Decretos por el que se aprueban las ofertas extraordinarias de empleo público (OPEs) para la estabilización del empleo temporal.

En días sucesivos, 11 y 12 de mayo, se celebraron sesiones de la Mesa Sectorial de personal Funcionario, Comisión Asesora de Plantilla y Comisión de la Función Pública Canaria, para tratar un único asunto del orden del día:

Oferta Pública de Empleo para la estabilización

En todas las mesas la posición de nuestra organización fue la misma. Desde Intersindical Canaria siempre hemos defendido y defenderemos que esta oferta pública vulnera los derechos del personal en abuso de temporalidad y que la solución no pasa por una oferta pública de empleo de estabilización sino por articular los mecanismos necesarios para que el personal en fraude de ley permanezca en su puesto de trabajo hasta la conclusión de su vínculo laboral, sea voluntaria por jubilación.

Desde Intersindical Canaria no olvidamos que este proceso, pactado en Madrid por organizaciones sindicales que en Canarias no ostentan la mayoría de representación, no nace para proteger a los trabajadores y servicios públicos sino para evitar las sanciones europeas por la alta tasa de temporalidad en la administraciones públicas y poder disfrutar de las ayudas europeas que están pendientes tras la pandemia..

Conscientes del problema de la Temporalidad y del abuso que eso supone para los empleados y empleadas públicas temporales de larga duración, Intersindical Canaria desde el primer momento y desde hace años ha estado dispuesto a negociar con la administración una salida adecuada para el personal abusado de temporalidad, mucho antes de la ley 20/21, y así lo ha demostrado ya que ha sido la única organización sindical que ha presentado formalmente un Plan de Estabilidad y Permanencia para los Empleados Públicos, documento registrado en Junio de 2017.

Desde entonces hemos intentado negociar acabar con el abuso de temporalidad en todos los órganos de negociación posibles y, a pesar de la falta de respuesta histórica de la Administración, siempre hemos estado defendiendo y negociando la mejora de los derechos de los empleados públicos, de los temporales y de los fijos. Para Intersindical Canaria los derechos son conquistas irrenunciables.



Esa defensa de los derechos del personal en abuso de temporalidad nos llevó a liderar una huelga en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma para acabar con el abuso de temporalidad en nuestro sector y servir de referencia no solo al reto de Administraciones Canarias, sino al conjunto del estado Español. Consecuencia de esa huelga que actualmente mantenemos, se firmó un acuerdo en abril de 2021, y se certificó, entre el Comité de Huelga y la Administración para acabar con el abuso de temporalidad. Acuerdo que sigue sin cumplirse. Eso fue antes de la Ley 20/21. Esta Ley trae algunas consecuencias en Canarias como son los Proyectos de Decretos que nos trajeron a las mesas de negociación. Y a pesar de ello, de los incumplimientos reiterados de la administración con sus empleados públicos, Intersindical sigue intentando negociar, hacer propuestas de mejoras y cumplir con la obligación de estar presentes en todas las mesas de negociación que nos corresponden por ser el sindicato con más representación en la Administración Autonómica de Canarias.

La posición de Intersindical Canaria ha sido clara en todas las mesas de negociación, incluso entrando a hablar estos decretos de estabilización que nos trae el Gobierno para su aprobación:

1.- No ha habido negociación colectiva, efectiva y real, para intentar llegar a un acuerdo que satisfaga que de cumplimiento a la necesidad de permanecer en su puesto de trabajo a empleados públicos en abuso de temporalidad. No ha habido una verdadera negociación con el Comité de Huelga ni en los órganos formales de negociación en los que recogen este informa. En lo que respecta la personal laboral no se ha traído la documentación a la mesa adecuada. Se nos convocó a la Comisión de Asesora de Plantilla cuando debería haber sido a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Es tal el extremo que estos decretos no siquiera se han presentado al Comité de Huelga, vulnerando un derecho fundamental. Además los criterios que se han utilizado para elaborar las listas de personas afectadas por abuso de temporalidad, cuyas plazas aparecen en los listados adjuntos de las OPEs, no han sido negociados con las organizaciones sindicales

2.- Ha habido una eliminación sistemática de las plazas del personal laboral impidiendo el normal desarrollo de sus derechos establecidos en el Convenio Colectivo, lo que ha cercenado la mejora tanto del personal laboral en abuso de temporalidad como del personal fijo.

3.- Los contenidos que recogen los borradores de responden a los compromiso recogidos entre la Administración y el Comité de Huelga en el acuerdo firmado en abril de 2021.

4.- La propuesta de Concurso de méritos para el personal laboral debería extenderse a todos los afectados por el abuso de temporalidad, no solo a los que poseen una antigüedad anterior a enero de 2016.



5.- Entrando a los listados de plazas a incluir en las OPEs, existen muchos problemas de fondo:

5.1.- 160 plazas en los listados, aparecen como titulados medios, cuya categoría profesional debería ser la de Valoradores, demanda realizada por los trabajadores y por Intersindical Canaria desde hace más de dos años y que no se ha recogido.

5.2.- Hay muchas plazas de personal laboral y funcionario interino que no se han recogido porque no saben en que oferta pública de empleo les corresponden (si de educación, si en justicia, etc) (profesores laborales, personal a caballo entre la Administración de justicia y Administración General, etc).

5.3.- Han dejado fuera a todo el personal del Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia, personal que pertenece a un Organismo Autónomo y que la Administración no reconoce como propio.

5.4.- Devuelven a sus plazas de origen al personal que ha mejorado su empleo en virtud de los acuerdos entre organizaciones sindicales y Administración.

5.5. No se recogen en estos Decretos los criterios generales de la futura Valoración de Méritos que garanticen la permanencia del personal en abuso de temporalidad.

La votación de las organizaciones sindicales en relación a esta propuesta de Decretos de OPES fue la siguiente:

- INTERSINDICAL CANARIA: DESFAVORABLE (por todos los motivos expuestos)
- CCOO: DESFAVORABLE (está de acuerdo con la OPE pero no como está planteada).
- UGT: FAVORABLE CONDICIONADO (y el Gobierno lo ha hecho muy bien)
- CSIF: FAVORABLE (y el Gobierno lo ha hecho mejor)
- SEPCA: ABSTENCIÓN (firmó el acuerdo del Comité de Huelga y está de acuerdo con la OPE pero no sabe si todas las plazas están en los listados)

Intersindical Canaria emplaza a la Administración a contar con las representantes de las trabajadoras y trabajadores, para colaborar en la mejora de la calidad del empleo y de los servicios, tal como prevé la ley, para buscar soluciones que fortalezcan y garanticen la continuidad de la calidad de los servicios públicos.

Pero no vamos a permitir que sigan aplicando el rodillo sobre los derechos de los y las empleadas públicas de Canarias.

Canarias a 13 de mayo de 2022

Seguiremos
informando)))

