

MSNPF y COMISIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CANARIA CELEBRADA EL DÍA 9 DE ABRIL DE 2026.

El 9 de abril de 2026, se celebra sesión de la Comisión de la Función Pública, con el siguiente **Orden del Día**:

- Primero.-** Modificación de la RPT 322910 de la Consejería de Hacienda y Relaciones con la Unión Europea.
- Segundo.-** Contrato de Gestión de la Agencia Tributaria Canaria 2026-2028.
- Tercero.-** Sugerencias y preguntas.

Primero.- La Modificación de la Consejería de Hacienda fue tratada previamente como orden del día en la **Mesa Sectorial del 8.04.2026**.

En dicha Mesa se trató la modificación integral de de la RPT. Lo llamativo en este expediente de modificación es que todo es posible. Se modifican un gran número de puestos con cambios sustanciales, incluyendo los puestos que estaban declarados a extinguir. Se ven modificados en la unidad, denominación y tipología, funciones, nivel, complemento... en algunos casos llegando a coincidir sólo en el código del puesto. Todo ello sin que se haya procedido a la supresión de los mismos y posterior creación, tal como recogen las directrices en materia de gestión de recursos humanos establecidas por Acuerdo de Gobierno (AG) de 9.07.2018 y las instrucciones de la propia DGFP.

En la “negociación” se discutió y cuestionó:

- La creación de más puestos de **personal eventual**. Además, crean Subdirecciones, Jefaturas de Área, Responsable Técnico, etc. Denominaciones pomposas que **no se ajustan a la estructura del Decreto 212/1991**, pero justifican niveles y complementos elevados.
-
- LD como forma habitual para cubrir Jefaturas de Servicio (**17 nuevos puestos LD**). Una vez más nos opusimos y defendimos que si el argumento utilizado para su uso es debido a la especialización técnica y responsabilidad de estos puestos y no se basan en criterios subjetivos, debía utilizarse el sistema normal que es el **Concurso de Méritos**.



- Observamos **modificaciones sustanciales en puestos declarados a extinguir**, sin seguir el procedimiento correcto de supresión y creación según el AG e instrucciones de la DGFP.
- En puestos nuevos, se incluye la **experiencia en el mismo como mérito preferente**, lo que convierte el proceso en una **consolidación encubierta**.
- Reiteramos la **necesidad de una descripción de funciones** como garantía jurídica y para que el personal pueda elegir el perfil más adecuado a sus preferencias.
- Solicitamos que los puestos mantengan la **Administración de procedencia CAC**, eliminando otras administraciones añadidas innecesariamente por Altos cargos funcionarios de otras administraciones y que apliquen el art. 56 de la Ley 2/2025 en caso de urgente necesidad.
- Eliminación de Cuerpo y Escalas especiales no necesarias.
- Rechazamos la **doble localización** de los puestos de Administrador de Edificio por ser presenciales y ligados a un edificio y por tanto a una ubicación concreta por lo que la localización debe ser la del edificio.
- Expresamos nuestra sorpresa al comprobar que algunos empleados puedan mover sus puestos entre departamentos mediante simples actas de traspaso, mientras el resto tenemos que esperar **14 años al concurso de traslados** para tener derecho a la movilidad.

Tras plantear esta cuestión, la Administración justificó el uso del sistema de Libre Designación alegando su agilidad, precisamente para evitar esperar hasta 14 años en la cobertura de las Jefaturas de Servicio.

¡Agilidad que demandamos para todo el personal!

Durante la sesión de la Comisión, la Administración manifestó que había aceptado para algunos de los puestos parte de las observaciones planteadas por las OO.SS.

Segundo:- El Contrato de Gestión de la Agencia Tributaria Canaria 2026-2028 se había llevado previamente a Mesa de Negociación. Desde las organizaciones sindicales se solicitó a la Dirección de la ATC la inclusión en el Documento de las siguientes medidas de gestión de personal para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos:



- **Promoción y Cobertura:** Fomentar la promoción interna y cubrir vacantes mediante **Comisiones de Servicio y Promoción Interna Temporal**, conforme a la Ley 2/2025 y en igualdad con el resto de la CAC.
- **Movilidad:** Fijar una fecha definitiva para la realización del **Concurso de Traslados**.
- **Teletrabajo:** Implantar esta modalidad para garantizar la **conciliación familiar** y evitar el trato desigual respecto a otros departamentos, especialmente ante situaciones de alerta meteorológica.
- **Evaluación del Desempeño:** Comunicar los **planes individuales y criterios de evaluación** durante el primer trimestre del año para eliminar la opacidad actual.
- **Bienestar:** Ejecutar mejoras en las **instalaciones, salud laboral y planes de formación**.

Al respecto, la Directora contestó que el tema no formaba parte de la negociación del Contrato de Gestión, el cual se limita a precisar los medios de RRHH actuales con los que se cuenta la ATC y con los que se pretende contar en los próximos tres años para obtener resultados. Añadió que la gestión de RRHH tiene su propio espacio en el Plan de Acción Anual, donde se recoge específicamente la planificación y gestión del personal.

La postura de Intersindical Canaria fue Desfavorable.

En el turno de Sugerencias y Preguntas se instó a que la Administración tome medidas urgentes ante la precariedad alarmante de personal que está sufriendo la Agencia Canaria de Protección de Medio Natural.

