



TE INFORMAN

Las centrales sindicales firmantes del presente documento, con un amplio reconocimiento y representación de las empleadas y empleados del sector público de las distintas administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias,

MANIFIESTAN

I. Por la defensa del Empleo Público

La defensa del empleo y de los servicios públicos han concurrido a la unidad sindical que durante estos dos últimos años se ha materializado en propuestas y reivindicaciones que conjuntamente hemos defendido para la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y de los empleados públicos en las distintas mesas de negociación.

Los acuerdos nacionales para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de los empleados públicos que se han suscrito por nuestras centrales sindicales, como sindicatos mayoritarios en este sector, han posibilitado la apertura, nuevamente, a la negociación de los grandes temas que, unilateralmente, las administraciones los mantenían bloqueados o, en su caso, congelados.

Desde nuestra óptica sindicalista, la relevancia de estos acuerdos viene a marcar el antes y el después en la negociación colectiva, toda vez que, todo lo que en ellos han quedado plasmados han sido fruto del consenso entre las partes, eliminando tensiones, crispación y desencantos, tanto por parte de la administración como por las centrales sindicales. La apuesta por la dignificación de la función pública, desde la mejora en la calidad del empleo público y la reducción de la tasa de la temporalidad que se objetivan en el primer acuerdo, se complementan con los acuerdos formalizados en el segundo documento, sobre los salarios y las condiciones laborales de los empleados públicos y que fueron suscritos con fecha 9 de marzo de 2018.

Por primera vez, los sindicatos firmantes hemos conseguido que se inicie la recuperación del poder adquisitivo aumentando los salarios, así como, la creación de empleo total neto en el sector público con el aumento de la tasa de reposición, así como, la implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales en la administración general y de las 18 horas lectivas

en el sector de educación. Reivindicaciones que se unen a la eliminación de los descuentos por incapacidad temporal y la bolsa de horas de libre disposición para la conciliación familiar, entre otras, que han sido objeto de negociación por estas tres centrales sindicales para su trasposición a la función pública canaria.

II. Por la estabilidad del empleo temporal

El acuerdo para la estabilización del empleo público alcanzado con el Gobierno supuso el punto de partida para la estabilización del empleo público de unas 250.000 plazas ocupadas temporalmente, en el sector público, por funcionarios interinos y personal laboral indefinido, con la finalidad de reducir esta tasa de temporalidad al 8% del total de trabajadores públicos.

Los planes de ordenación de los recursos humanos, referidos en el artículo 69.2 del EBEP, constituyen normas de diagnóstico y de planificación de medidas ya contempladas por el ordenamiento jurídico para la ordenación de los recursos humanos. En este sentido el artículo 72 del EBEP nos recuerda que las Administraciones Públicas se estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a las previsiones normativas del mismo EBEP. Por tanto, vienen a constituir un instrumento para diagnosticar las necesidades y dotaciones de personal, y los procesos de reestructuración de los puestos de trabajo y de la reasignación de efectivos, incluyendo medidas de formación y movilidad.

Mientras que se presentan como instrumentos de elaboración voluntaria para las Administraciones Públicas con contenidos flexibles, en lo referente a su procedimiento de elaboración donde no existen reglas específicas, aunque por su materia parece evidente su correlación con el artículo 37.1.c) del EBEP a efectos de negociación colectiva "*las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos*" siguiendo en su apartado m) "*...los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos*". En este sentido y como principio de acuerdo hemos impulsado crear un plan para la estabilización del empleo temporal en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, dirigido a las plazas que lleven más de tres años ocupadas, ininterrumpidamente, por personal público contrato temporalmente, tanto laborales no fijos como funcionarios interinos.

Este plan para la estabilización, entre otros aspectos, tenderá a definir cuestiones tales como, qué plazas concretas se ofertarán, en qué plazos, qué procesos de selección se emplearán, así como, los requisitos exigidos para participar en estos procesos. Por tanto, somos conscientes de que se trata de un proceso complejo y ambicioso, pero lo consideramos necesario y en el que se debe encontrar un punto intermedio, entre los intereses legítimos que serán puestos en juego para garantizar el derecho general de los ciudadanos para acceder al empleo público en condiciones de igualdad, capacidad y méritos, y el del personal temporal que ocupan temporalmente estas plazas que han de ser estabilizadas. Personal, este último, que mantiene determinados vínculos con la Administración, así como, el manifiesto interés generado en el ámbito de las distintas administraciones públicas para ofrecer a sus administrados una mayor y más amplia calidad en la prestación de sus servicios, desde la perspectiva que conforma la seguridad jurídica que amparamos en la consecución de la estabilidad del empleo público.

III. Por el acceso a la función pública

El procedimiento para el acceso al empleo público desde una perspectiva de la igualdad de oportunidades nos ha generado una cuestión de índole estructural derivada de la alta tasa de empleo temporal que se enfrenta con el marco normativo que lo regula y que afecta al principio de integridad de los procesos selectivos. En este sentido, acudimos a la seguridad jurídica que nos ofrece la propia normativa, tanto básica como de desarrollo, en busca de una respuesta sobre la cuestión planteada por la igualdad de oportunidades y la integridad de los propios procesos. Principios que se desarrollan como rectores por el artículo 55 del EBEP, estableciendo expresamente que:

“1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
- b) Transparencia.*
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección”.*

En consecuencia, el derecho fundamental de acceder en condiciones de igualdad a la función pública, reconocido por el artículo 23.2 de la CE, lo debemos de conectar con los principios que según el artículo 103 de la CE deben, igualmente, regir en el funcionamiento y en la organización de la Administración. Sentido que ha sido objeto de una amplia doctrina jurisprudencial, de la que nos permitimos por, su correlación, hacer referencia a la STC (Sala 1.^a) 209/1987, 22 diciembre. R.^o 53/1987. Ponente: Rubio Llorente. (LA LEY JURIS 923-TC/1988):

“Los requisitos o condiciones en orden al acceso a la función pública y a la provisión de puestos de trabajo han de ser establecidos mediante disposiciones con rango de Ley, estimándose constitucionalmente proscrita la posibilidad de que la Administración, mediante el ejercicio de su potestad reglamentaria o a través de actos de aplicación de Ley, pueda incorporar nuevos y diferentes requisitos a los legalmente previstos”.

Es decir que, aunque la Administración a través de una norma con rango de ley puede regular el acceso a la función pública bajo determinados requisitos, toda vez que, el derecho fundamental que establece el artículo 23.2 de la CE no es un derecho indiscriminado sino de ordenación legal, los requisitos establecidos con carácter general se aplicarán,

motivadamente, con criterios razonables y en términos generales sin discriminación personal o que supongan restricciones frente al derecho fundamental.

IV. ¡¡¡Qué no te engañen...!!!

En el Comité intercentros del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias del pasado día 30 de enero de 2020, entre otros puntos, se acordó, con el voto en contra de nuestras centrales sindicales, en el punto primero de su Orden del Día: “*Proponer al órgano competente del Gobierno de Canarias abordar los procesos de reducción de la precariedad laboral en la Administración General de la Comunidad Autónoma a través de las siguientes medidas*” y, entre ellas por su peculiaridad, expresamos el referido al apartado,

- a. Que todo el personal laboral no fijo con mas de tres años de antigüedad permanezca en la plantilla en una situación de “a extinguir” o sea, hasta su jubilación o renuncia voluntaria del puesto.***

La propia incoherencia de la propuesta la hace decaer en sí misma, toda vez que, se desmarca del derecho fundamental al acceso a la función pública protegido por el artículo 23.2 de la CE, sino que, además pretende, a través del “*Órgano competente del Gobierno de Canarias*”, adoptar **un acuerdo viciado en nulidad**. Presupuesto que fundamenta la STC 13/1984 de 3 de febrero de 1984, al establecer el supuesto de nulidad en aquellos acuerdos que lesionan los derechos y libertades de amparo constitucional.

Los planes de estabilización vienen dirigidos a corregir la temporalidad existente en las plantillas de las administraciones públicas, dándole un carácter estructural a aquellas plazas que ininterrumpidamente llevan siendo ocupadas durante, al menos, tres años en el periodo temporal comprendido entre el día 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2017 y, por consiguiente, comprometen a las administraciones a su estabilización, mediante los procedimientos que los propios planes tenderán a desarrollar, con la finalidad de reducir su temporalidad a un coeficiente no superior al 8% de su plantilla.

Es muy importante tener claro que cuando hablamos de los planes de estabilización nos estamos refiriendo, única y exclusivamente, a plazas de la plantilla que están siendo ocupadas temporalmente por personal laboral (temporal) no fijo o, en su caso, por personal funcionarios interinos y sin obviar la defensa y garantías de las empleadas y de los empleados públicos que temporalmente vienen desempeñando estos puestos de trabajo referenciados en sus plantillas orgánicas.

¡No nos dejemos **ENGAÑAR!** y hagamos oídos sordos a los cantos de sirena que algunos sindicalistas utilizan, en su beneficio, prometiendo falsas expectativas que ni ellos mismos se las creen, pretenden, únicamente, cuestionar el trabajo de aquellos otros que, desde el rigor de nuestro trabajo buscamos y aportamos soluciones viables a los problemas cuestionados, en beneficio de todas las empleadas y de todos los empleados públicos del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Mientras que otros están en sus batallitas particulares, nosotros dedicamos nuestro tiempo a dar respuesta a la confianza depositada por nuestras afiliadas y afiliados, en particular, y de todos las trabajadoras y trabajadores en general.