

CC OO y UGT demandan mejoras para las empleadas y empleados públicos al presidente del Gobierno canario

El pasado 19 de octubre de 2022 se firmó el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CC OO y UGT. Desde entonces venimos exigiendo que se trasladen las mejoras pactadas en el mismo a las empleadas y empleados públicos de Canarias.

Canarias, a 20 de marzo de 2023

En la mañana de hoy, los secretarios generales de Comisiones Obreras Canarias, Inocencio González, y UGT Canarias, Manuel Navarro, junto a los responsables de los servicios públicos de ambas organizaciones, han mantenido una reunión con el presidente del Gobierno de Canarias, D. Ángel Víctor Torres Pérez, para estudiar vías que permitan trasladar a Canarias las medidas establecidas en el acuerdo marco para una Administración del siglo XXI cerrado el año pasado con el gobierno central. Entre otros temas tratados, destacamos:

- a. Jornada laboral de 35 horas semanales** para todos los ámbitos de la Comunidad Autónoma de Canarias que aún no la tienen aprobada.

La Administración pública canaria, al igual que el resto de Administraciones Públicas de otras CC.AA., ha de comprometerse con el desarrollo de importantes objetivos como fomentar el empleo, la modernización de las plantillas y su rejuvenecimiento, apostando por la implantación o recuperación de una jornada laboral de 35 horas semanales como una de las medidas para alcanzar dichos objetivos.

- b. Derogar las medidas de ajuste impuestas por el RDL 20/2012.**

Las medidas que se establecieron en el año 2012, a través del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, afectaron de manera especial las condiciones de trabajo del personal empleado público, así como a la actividad sindical que se ejerce en su representación.

Ha llegado el momento de proceder a la reversión o derogación de algunas de esas medidas que todavía se mantienen en vigor y que limitan derechos como, entre otras:

- Acabar con la suspensión de los acuerdos, pactos y convenios para el personal funcionario y laboral en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.
- Acabar con la supresión de las medidas de reducción de derechos sindicales.
- Finalizar con la suspensión de convenios colectivos, pactos y acuerdos que afecten al personal público por alteración sustancial de las circunstancias económicas.
- Recuperar el reconocimiento de complementos en determinados supuestos de incapacidad temporal.
- Incorporación de la jubilación parcial como una de las modalidades de jubilación del personal funcionario establecidas en el artículo 67 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

c. Regulación del Teletrabajo y de la prestación telemática de servicios públicos.

La digitalización de procesos y procedimientos, la prestación telemática de servicios públicos y el desarrollo del teletrabajo son una oportunidad para mejorar la eficacia y eficiencia de las Administraciones Públicas, siempre garantizando los servicios presenciales que no pueden quedar devaluados y que deben estar dotados adecuadamente para evitar brechas digitales a la ciudadanía.

d. Incrementar los fondos para las Ayudas de Acción Social para el conjunto de EE.PP., llegando como mínimo a lo legalmente establecido del 1% de la masa salarial de las trabajadoras y trabajadores públicos de Canarias.

e. Elaboración de Planes de Igualdad.

En materia de igualdad de género, se llevará a cabo la modificación de la disposición adicional séptima del TREBEP para establecer la obligación de que todas las Administraciones Públicas se doten de un plan de igualdad, permitiendo así remover los obstáculos y barreras existentes de cara a garantizar un trato igualitario a mujeres y hombres en su desarrollo profesional en todas las Administraciones Públicas.

Al igual que para los planes de igualdad, se deberá negociar de manera obligatoria los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

f. Pagas extraordinarias. Abono del 100% del total del salario y los complementos en nómina.

Al final de la reunión, el presidente del gobierno se ha comprometido a estudiar detalladamente estas propuestas con el fin de valorar si es viable la apertura de una mesa de diálogo y negociación efectiva con los sindicatos firmantes del acuerdo y más representativos de Canarias, CCOO y UGT, para poder establecer con claridad cómo se aplicarían estos avances en Canarias.