



NOTA DE PRENSA

Decreto ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, la gestión eficiente y la calidad en el empleo público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y apuestas.

El pasado día 12 de agosto se ha publicado en el BOC el “Proyecto de Decreto ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, la gestión eficiente y la calidad en el empleo público de la Admón. Pública de la CCAA, así como para la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y apuestas”.

La Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias intenta justificar el reciente decreto-ley como una medida normativa urgente y extraordinaria para abordar supuestos y graves problemas en la gestión de los recursos humanos. Según el Gobierno, esta medida transitoria establece un plazo de seis meses para el inicio de la elaboración y tramitación de un nuevo anteproyecto de ley de empleo público, con el fin de cumplir con lo estipulado en el artículo 6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Sin embargo, esta justificación parece ser un mero pretexto para imponer cambios drásticos en las condiciones laborales de los empleados públicos, sin el necesario debate y consenso. La tramitación del nuevo marco legal, reconocida como compleja y dependiente de un amplio consenso social, político y sindical, no será inmediata. Esto plantea serias dudas sobre si el actual equipo de Gobierno está utilizando de manera torticera la vía de urgencia para implementar modificaciones legislativas que afectan profundamente a las condiciones de trabajo, burlando el proceso democrático y participativo requerido y publicándolo además durante el mes de agosto, asegurando así una participación y capacidad de reacción menor.

Cabe recordar que el EBEP, en su artículo 1 letra k) establece “ la Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo” desarrollado en sus artículos 37.1, 37.2 y 38.1. Esta obligación no puede ser eludida con una supuesta urgencia que no se justifica de manera transparente.

Además, la falta de justificación para la urgencia del decreto es evidente cuando se observa que el mismo abarca un extenso y variado articulado, incluyendo temas tan incongruentes como la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y apuestas. Esta mezcla de cuestiones sin relación aparente parece ser una estrategia deliberada del Gobierno de Coalición para evitar la participación real de los agentes sociales y obviar la verdadera negociación colectiva.

La Reforma 8 del Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) de España, que busca modernizar y fortalecer el marco de la negociación colectiva, queda así reducida a una mera formalidad. La Administración presenta propuestas que parecen ser revisadas solo de forma superficial, sin cambios significativos y certificadas como “negociadas” sin un auténtico proceso de flexibilidad y cesión por ambas partes.



INTERSINDICAL CANARIA

ADMINISTRACIÓN GENERAL DE COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Como ejemplos significativos, mencionar que el decreto plantea retrocesos en las condiciones de trabajo del personal del Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Canarias, un asunto ya resuelto judicialmente e incluso abordado en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2024, así como la creación de hasta 5 listas de empleo, lo cual consideramos totalmente inviable en vista de la problemática actual en el manejo de las dos listas existentes utilizadas para la ocupación de puestos vacantes.

Desde Intersindical Canaria, esperamos que el Parlamento de Canarias no convalide este Decreto Ley, que aunque contiene aspectos positivos que valoramos, exigimos que el contenido del decreto sea objeto de un debate real en las mesas de negociación con las organizaciones sindicales. Es fundamental que el proceso de modificación respete los principios de participación y negociación efectiva, en lugar de imponer decisiones unilaterales que socavan los derechos laborales de los empleados públicos.

En Las Palmas de GC a 13 de agosto de 2024

Persona de Contacto:

Yolanda Cívicos Santana
Teléfono: 637 148 974

PRENSA

Gabinete de Comunicación y Medios

prensa@icadministraciongeneral.com
www.icadministraciongeneral.com
Tlf: 928 942 453