

INFORMA

A POR LA ESTABILIZACIÓN

del personal temporal en el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana

La **Sección Sindical de SEPCA** ha solicitado la información necesaria a esta Administración para comenzar la negociación de los **PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL** a que se refiere el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Una de las líneas prioritarias de actuación del **Sindicato de Empleados Públicos de Canarias – SEPCA**, ha sido la lucha constante contra la precariedad del empleo público y el abuso de temporalidad que sufren miles de personas del sector público.

En este sentido, llevamos defendiendo desde hace años la puesta en marcha de lo que llamamos “**Plan de Permanencia**”, como solución para acabar con ese abuso de temporalidad y, en consecuencia, minimizar la alta tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas Canarias. A través del referido Plan, aprovechando una situación de vacío legal, se pretendía crear la figura del personal a extinguir como un personal estabilizado, cuya relación contractual o nombramiento finalizaría tras el abandono voluntario del puesto de trabajo o por cualquier causa legal prevista para el personal fijo.

Hay que resaltar que nuestra propuesta de “**Plan de Permanencia**” nació mucho antes de la sentencia del 19 de marzo de 2020 del TJUE, la cual vino a ratificar entre otras posibilidades, la de establecer la figura del personal a extinguir con garantías de

estabilidad e inamovilidad en su puesto de trabajo, como solución al abuso de las relaciones laborales temporales que se venían produciendo en el sector público español. A raíz de dicha sentencia, nuestra propuesta cobraba fuerza en el sentido de que el personal en situación de abuso de temporalidad, no debía soportar un proceso selectivo de concurso - oposición para demostrar una capacidad y conocimiento, sobre unas funciones que venía desempeñando desde hacía muchísimos años, toda vez que como víctima en cualquier caso de las irregularidades de su empleadora, debería ser compensado de una forma distinta. Por tanto, de ninguna manera podíamos coincidir con el inexplicable Acuerdo para la mejora del Empleo Público, que firmaron en el 2017 y 2018 los sindicatos CSIF, UGT y CCOO con el Gobierno del Estado. Desde nuestro punto de vista fue un gran error, pues se penalizaba al personal no fijo que se encontraba en abuso de temporalidad.

Por lo expuesto y a fin de evitar las nefastas consecuencias de un Acuerdo a nivel nacional, que hubieran podido dar lugar a despidos y ceses masivos, nuestros compañeros/as de **SEPCA** en el Gobierno de Canarias se vieron en la necesidad a formar parte del Comité de Huelga en el ámbito de Administración General en el año 2021, junto con IC y Cobas, a fin de frenar la inminente convocatoria de Ofertas de Empleo Público de Consolidación y Estabilización, que hubieran supuesto la destrucción de miles de puestos de trabajo.

Uno de los grandes logros de estas movilizaciones fue paralizar esas pretendidas ofertas de empleo y queremos manifestar nuestro agradecimiento a todo el personal que se ha movilizado y apoyado las movilizaciones organizadas por el Comité de Huelga. Por otro lado, se alcanzó otro hito importante que fue la firma de un Acuerdo con el Gobierno Regional, el 23 abril de 2021, para buscar mecanismos de solución para el personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias identificado en

abuso de temporalidad. No obstante, la posición por parte de la Administración fue errática y muy pendiente de lo que legislara el Estado.

La huelga tuvo tal repercusión a nivel nacional que sirvió de referencia a múltiples movilizaciones en todo el Estado, hasta el punto de tocar la sensibilidad de Diputadas y Diputados del Congreso, que hicieron lo imposible por el logro de la permanencia a través de la figura del “personal a extinguir”, o la convocatoria de un proceso restringido sólo para el personal afectado. Si bien no fue esto posible, debido a la oposición del Gobierno del Estado y de los sindicatos UGT, CCOO y CSIF, como mal menor se logró establecer el concurso de méritos abierto o de libre concurrencia, como sistema selectivo para el logro de la ansiada permanencia.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, no es en absoluto la solución más deseable, pero abre un nuevo escenario. En su disposición adicional sexta contempla la convocatoria excepcional de estabilización de empleo de larga duración, para aquellas plazas ocupadas con anterioridad a 1 de enero de 2016, con la puesta en marcha de concursos de méritos como sistema selectivo, contexto impensable meses atrás.

Sin que en absoluto esta Ley garantice por si misma la estabilidad y borre el peligro de ceses indeseados, desde nuestra responsabilidad es imprescindible no obviar este nuevo marco y se hace fundamental que las organizaciones sindicales trabajemos en la defensa de unos criterios de baremación, que posibiliten esa ansiada estabilidad laboral.

Por ello, nuestros compañeros de **SEPCA** han entendido que su presencia en el Comité de Huelga no resulta ya procedente y se han desvinculado del mismo, porque toca ahora negociar y trabajar en pro de ese objetivo principal.

La **Sección Sindical de SEPCA** ha sido muy precavida, mientras la Sección Sindical de CCOO presionaba a esta Administración Local, existiendo un acuerdo firmado el día 11 de diciembre de 2019 entre los sindicatos CSIF, UGT y CCOO con el Gobierno del Estado que, como consecuencia los procesos selectivos se convocarían por **CONCURSO OPOSICIÓN**, nuestros/as compañeros/as de **SEPCA** en el Gobierno de Canarias realizaban huelgas soportando los descuentos en sus nóminas para defender que nadie se quedara en la calle.

Es por ello que la **Sección Sindical de SEPCA** informa que lleva tiempo trabajando de forma coordinada con su **Sindicato SEPCA**, y todas las **Secciones Sindicales de SEPCA** en las Administraciones Públicas donde tenemos representación, con el objetivo de defender a todo el personal afectado y conseguir la **ESTABILIZACIÓN** de nuestros/as compañeros/as sin dejar a nadie atrás.

La **Sección Sindical de SEPCA** se pone a disposición de todo el personal para asesorarte en la defensa de tus derechos, **SIN MIEDO**, pudiendo contactar mediante los teléfonos y dirección de correo electrónico que constan en este comunicado y en la página web santalucia.sepca.es, **DE FORMA CONFIDENCIAL**, ante cualquier **“FALSO RUMOR”** sobre nuestras actuaciones, estamos para informarte y desenmascarar a los que con **COBARDÍA** los difunden de forma opaca y malintencionada.

656 237 861