



## COMUNICADO DEL COMITÉ DE HUELGA

En reunión de la primera Mesa Jurídica del día 13 de septiembre de 2021, este Comité de Huelga, después de constatar una vez más que la Administración no aporta propuestas para dar cumplimiento al Acuerdo 23A, sino que por el contrario, lo que hace es requerir una propuesta del Comité de Huelga, se compromete a aportar el documento solicitado.

Con fecha 8 de Octubre de 2021, el Comité de Huelga registra ante la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, propuesta normativa, que consta de 22 páginas con rigor jurídico, para alcanzar la permanencia del personal Temporal del Gobierno de Canarias en el marco del Acuerdo 23A, y que versa sobre los siguientes aspectos.

### **“ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

*La legislación y la jurisprudencia europea en materia de abuso en la contratación temporal.*

*La primacía del Derecho Europeo, su carácter vinculante y su efecto útil. su aplicación con carácter prioritario y prevalente sobre cualquier norma interna.*

*La competencia de la CAC para transponer el Derecho Comunitario, no teniendo el Estado competencia exclusiva para ello.*

*Las normas estatales que transponen Directivas Europeas deben o no ser consideradas necesariamente como “básicas”. La jurisprudencia constitucional establece que “no existe una competencia específica en favor del Estado para la ejecución del Derecho Comunitario.”*

*La improcedencia y disconformidad con la jurisprudencia del TJUE de los procesos selectivos de estabilización y consolidación como forma de sancionar el abuso.*

*La competencia de la Comunidad Autónoma de Canarias para fijar las condiciones de trabajo del personal objeto de abuso con base en su potestad de autoorganización.*

*La contravención de la cláusula 5.2 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 99/70/CE y de la jurisprudencia emanada del TJUE por parte del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*

*Acuerdo alcanzado con el Comité de Huelga de la Administración General de la CAC.*

*Culminando nuestra propuesta, planteando la vía jurídica por la cual se puede alcanzar la permanencia de todo el personal en situación de abuso de temporalidad.*



*Reivindicamos además, la capacidad del Gobierno de Canarias por encontrarse entre sus competencias organizativas la creación de la figura del trabajador estable o el nombre que se dote a tal fin, agrupable a modo de cuerpo a extinguir y por ello no afectado por convocatorias de empleo o de provisión de puestos de trabajo pudiendo la misma discernir las plazas sometidas a provisión en cada convocatoria pública al efecto (internas/externas).*

En la reunión celebrada hoy, comparecen el Viceconsejero y la Directora General de Función Pública junto con otro miembro por parte de la Administración.

A la reunión no acude ningún técnico jurídico por parte de la Administración, ausencia por la que pide disculpas el Viceconsejero y justifica que aún así la reunión se ha celebrado por la no conveniencia de aplazar la misma. No llegamos a entender la razón, cuando se trata de debatir sobre propuesta jurídica aportada, a menos que una vez más se trate de aparentar interés de negociación por parte de Función Pública.

Ante la solicitud al Viceconsejero por parte de los representantes del Comité de Huelga de la valoración de la propuesta aportada, observamos perplejos a los balbuceos del Sr. Viceconsejero con argumentos como, “Hay una enmienda al RDL de diez años de temporalidad”, “Analizaremos si podemos establecer por resolución administrativa el “indefinido no fijo” o “esto que ustedes dicen de no sé bien que agrario” lo estudiaremos por parte de los servicios jurídicos”

Aún, sin dar crédito a lo acontecido, teníamos que escuchar la intervención de la Sr. Directora General de Función Pública, que aparece por primera vez como actora en el conflicto, aún con el “Jet lag” que le habrá producido el nombramiento, y se pronuncia con firmeza con la máxima de que la única salida para nuestro conflicto es la aplicación de la Ley Básica, esto es lo derivado del RDL y del Proyecto de Ley en tramitación. De modo que en cuanto se publique se cumplirá el plazo de la puesta en marcha de los procesos de Estabilización y Consolidación derivados de la aplicación del Acuerdo Nacional. Recalca que nunca se puede hablar de personas sino de plazas. El dicho popular de “los que vendrán bueno te harán”, no puede tener mejor aplicación. La señora Montserrat, se incorpora en este momento a un proceso para dar cumplimiento del Acuerdo 23A, del que estamos convencidos ni ha leído, cuando manifiesta con claridad que el mismo queda supeditado a la Ley Básica y su postura es la de borrón y cuenta nueva con un colectivo en conflicto desde hace 11 meses. Sorpresivamente, al menos la anterior Directora General se informaba de los antecedentes en las mesas y los acuerdos.

El Comité de Huelga, exige al Viceconsejero manifieste con claridad cuales son sus intenciones respecto a la convocatoria de los procesos y publicación de las OPES de Estabilización y Consolidación, ya que parece es el único escenario valorado por la Administración, a lo cual responde que los plazos se ampliarán para la inevitable convocatoria de las OPES, a tres meses después de la publicación de la Ley.



El Gobierno de Canarias, NUNCA HA TENIDO LA INTENCIÓN DE TRABAJAR POR LA PERMANECIA.

Los responsables de llevar a cabo la negociación, ya no es que no hagan su trabajo sino que además ni se dignan a leer las propuestas elaboradas por el Comité de Huelga.

El Comité de Huelga, en el día de hoy, ha vivido en primera persona el desprecio absoluto de la Administración hacia nuestro colectivo. La tomadura de pelo hacia los empleados públicos, castigados durante décadas y con el deterioro de salud física y mental que producen 11 meses de huelga. Nos sitúan de nuevo en el 31 de Julio de 2020.

Es intolerable y no podemos soportar más esta actitud por parte de la Administración.

EL COMITÉ DE HUELGA, no aceptará mas estrategias de entretenimiento. No merecemos ni podemos permitir más que sigan riéndose de nosotros de manera tan despreciable.

El Comité de Huelga, no accederá a más reuniones vacías de contenido para cumplir el expediente, hasta que la Administración no muestre voluntad real de avanzar en el cumplimiento del Acuerdo 23A.

Entendemos que queda demostrada la falta de responsabilidad y voluntad negociadora por parte de la Administración para dar cumplimiento del Acuerdo 23A alcanzado.

Este Comité de Huelga avanzará a través de todas las vías posibles, de movilización, paros y judiciales, que fuercen a su cumplimiento y a rendir cuentas por la irregularidad en la negociación.

Canarias, 5 de noviembre de 2021