

PONENCIA MARCO CONGRESO SEPCA MAYO 2018

1
2 Cuando parece que fue ayer cuando editamos la frase *“diez años contigo”*, en SEPCA ya estamos a
3 punto de poder cantar aquello de *“20 años no es nada”*. Al mirar atrás nos da la sensación de que el
4 tiempo ha pasado rápido, sin embargo han sido años marcados por un camino que no ha tenido nada
5 de llano.

6
7 El sindicato nace en el año 1998, por la iniciativa de un grupo de personas que trabajan al servicio de la
8 Comunidad Autónoma de Canarias y que no se sienten adecuadamente representados y defendidos
9 por los sindicatos generalistas, los cuales con frecuencia anteponen sus intereses institucionales a los
10 intereses profesionales del empleo público.

11
12 Junto a otros sindicatos de personal al servicio de las Administraciones Públicas de otras Comunidades
13 Autónomas, hemos constituido la Coordinadora Interterritorial de Empleados Públicos, para el
14 intercambio de información y experiencias.

15
16 El personal al servicio de las Administraciones Públicas constituye un sector con la peculiaridad de que
17 sus “patronos” son políticos de diferentes partidos, lo que exige que la defensa de sus intereses
18 profesionales, se deba hacer desde la estricta independencia de cualquier opción política.

19
20 Nuestra marca de nacimiento fue la soberanía de la sección sindical. La organización sindical está
21 concebida como una herramienta al servicio de las mismas, que son las que conocen su entorno
22 laboral. El sindicato sirve a las secciones sindicales prestándoles apoyo y asesoramiento, por lo que el
23 respeto a su soberanía ha sido el factor decisivo en la favorable acogida y el gran apoyo que ha tenido
24 SEPCA desde su constitución.

25 Tras sufrir lo más duro de la crisis, con todos los recortes en derechos tanto económicos como
26 sociolaborales, hemos contemplado además como se deterioraba la Administración en cuanto a su
27 dotación de personal.

28 Después de salir un poco del miedo a los despidos masivos de los primeros años de la crisis, hemos
29 asistido a una absoluta paralización del empleo público, motivada por una política de gestión de
30 recursos humanos, que ha evidenciado su más absoluta incapacidad para la tarea de organizar los
31 servicios públicos, con una cantidad de efectivos básicos para ello.

32 Con la mala estrategia de recortes y ahorro indiscriminadamente en todo, las Administraciones Públicas
33 Canarias fueron progresivamente enviándose no sólo en suspender la contratación de nuevo
34 personal, manifiestamente necesario para atender los servicios públicos generales, sino en la no
35 sustitución de efectivos que causaban baja definitiva por jubilación u otros motivos.

36 Así, en este estilo de gestionar “por inercia” de los sucesivos gestores políticos, cuando se han dado
37 cuenta se han encontrado con que ni siquiera se podían atender debidamente los servicios
38 fundamentales y a toda prisa, se han afanado en poner parche sobre parche, teniendo que hacer uso
39 de viejas listas de empleo para dotar servicios esenciales con personal interino.

40 Por otro lado, una buena parte del personal “histórico” -dicho en el mejor sentido de la expresión- que
41 va quedando, se encuentra también ya cerca de la edad de jubilación, por lo que el problema de la
42 escasez de capital humano en nuestra Administración no parece próximo a solucionarse. Las Ofertas
43 de Empleo Público siguen un ritmo desesperante de lentitud e incumplimiento sistemático de los plazos
44 previstos.

1 Desde el punto de vista sindical, que sin duda nos toca llevar a análisis, esta falta de contrataciones
2 que referimos y las bajas definitivas de personal que se han producido, llevan aparejada además, la
3 reducción del número de representantes del personal.. Esto puede haber provocado en algún momento
4 una falsa señal de debilitamiento de nuestra organización y por añadidura algo de desánimo en sus
5 protagonistas directos.

6 Al mismo tiempo en que deviene esta debacle de capital humano, la parte técnica de la Administración,
7 aún a duras penas también va evolucionando y vemos como van cambiando los procedimientos y
8 mecanismos con los que el personal se mueve con sus productos y la ciudadanía se relaciona con ella.
9 Un hito importante y sin vuelta atrás se produce con la puesta en funcionamiento de la Administración
10 Electrónica. Desde SEPCA, con un punto de vista y actitud claramente proactiva, hemos hecho
11 nuestras previsiones y nos hemos preparado, casi hasta el punto de que en algunos momentos nos
12 hemos sentido como por delante de la propia maquinaria de la Administración.

13 Somos SEPCA, el Sindicato de Empleados Públicos de Canarias y nosotros no nos movemos por
14 inercia; tenemos muy claro que hay que empujar porque la acción sindical no es llana y desde luego,
15 nada más lejos de nuestros deseos que ir cuesta abajo. Así pues, si lo que toca es ir hacia arriba no
16 hay más que esa opción.

17
18 Nuestro sindicato está comprometido con los Servicios Públicos de calidad y no tienen cabida quienes
19 no se implican con la realización de un trabajo responsable y eficaz al servicio de la ciudadanía.
20 Estamos por el prestigio y la dignidad del servicio a la comunidad, cada uno desde su puesto y la mala
21 práctica de cualquiera perjudica al resto.

22
23 En SEPCA nos obligamos con el trabajo regular y constante de información y atención al personal
24 afiliado, con visitas regulares a los centros de trabajo, por lo que nadie podrá decir que se nos ve solo
25 en periodo de elecciones sindicales. Estamos siempre al lado y al servicio de quienes mantienen la
26 afiliación a nuestro sindicato y, en general, de todas las personas que trabajan en todos los sectores de
27 las Administraciones Públicas Canarias.

28 En la negociación colectiva, la defensa de los intereses profesionales del personal del sector público,
29 es la única dirección que tienen en cuenta los representantes de SEPCA, por lo que nunca podrán
30 señalarnos por utilizar la negociación colectiva para beneficio particular. SEPCA nunca permitirá en
31 aquellos ámbitos en los que esté presente, el uso de las personas que conforman el sector público
32 como mercancía canjeable por privilegios para particulares, grupos o entidades.

33 Hace cuatro años nos comprometimos con el objetivo de *“mantener la línea de nuestra actuación*
34 *sindical”.....”pero mejorarnos, perfeccionarnos y renovar los mecanismos de acción sindical que por la*
35 *propia evolución de las circunstancias se hace necesario”.*

36 Hoy podemos sentirnos orgullosos de haber cumplido con eso y debemos mantener el nivel de
37 autoexigencia con los mismos principios. Pero es siempre obligado el realizar una reprogramación y
38 determinar las líneas en las que incidir, en nuestro hacer como organización sindical representativa de
39 las personas que trabajan en las Administraciones Públicas de Canarias.

40 Desde luego nos toca continuar luchando por la **recuperación de los derechos económicos y**
41 **sociales** recortados, pero también ir abriendo nuevos caminos y trabajar en pos de nuevas y legítimas
42 aspiraciones que ayuden a mejorar nuestras condiciones laborales de todo tipo.

43 Son muchos los temas en los que tenemos que seguir luchando, entre los que podemos destacar -sin
44 que sean los preferentes ni excluyentes entre si- la recuperación del poder adquisitivo perdido por los
45 recortes salariales, de la ayudas de acción social, la reimplantación de los premios de jubilación y

1 permanencia, aportaciones a los planes de pensiones y la recuperación de las retribuciones al 100% en
2 los casos de enfermedad; todo ello de forma paralela a las reivindicaciones más de tipo social, como la
3 mejora de las medidas de conciliación familiar, flexibilidad horaria, recuperación de la jornada laboral de
4 35 horas, los permisos parentales, el cuidado de personas dependientes, la implantación progresiva del
5 teletrabajo, etc.

6
7 Siguiendo con nuestra actitud proactiva, debemos considerar que los nuevos modelos de
8 Administración y su nueva forma de caminar, terminarán exigiendo una **nueva modelación de las**
9 **categorías profesionales**, porque las funciones no van siendo las mismas y hacen que aquellas
10 categorías más bases y próximas a la ciudadanía no sean tan precisas.

11
12 En SEPCA estamos comprometidos con la **formación y el reciclaje continuo del personal** por lo que
13 quizá sea un objetivo que debemos marcarnos, el determinar y establecer esos mecanismos de
14 formación y reciclaje necesarios, para que las personas que trabajan en la Administración en esos
15 puestos, puedan acceder fácilmente a una reclasificación profesional más acorde con las nuevas
16 circunstancias y que aseguren además una lícita promoción personal y profesional.

17
18 Estos rápidos cambios tecnológicos en el mundo actual, tienen que ser respondidos también desde las
19 administraciones con programas de formación, para mantener y mejorar la calidad de los servicios
20 públicos y desde SEPCA siempre ofrecemos nuestra colaboración y nuestros recursos con este fin.

21
22 SEPCA está también siempre con la seguridad y la salud laboral y nuestros representantes en los
23 órganos de prevención mantienen una vigilancia constante de las condiciones de seguridad y salud de
24 las personas que trabajan en la Administración Pública.

25
26 Dentro de esta vigilancia no podemos eludir la obligación de establecer **sistemas eficientes de**
27 **detección de desigualdades, intentos de dominación o abusos de cualquier tipo**, que signifiquen
28 un atentado para la dignidad en cualquier aspecto, de las personas que trabajan en la Administración
29 Pública y determinar los protocolos de actuación inmediatos ante esas conductas, que desde ningún
30 punto de vista pueden seguirse soportando, ni tampoco tolerándolas mirando hacia otro lado.

31
32 En SEPCA siempre reforzaremos el compromiso con la dignidad del personal y estaremos en la
33 primera línea de la lucha contra las arbitrariedades, los acosos, el mobbing, la discriminación, la
34 explotación y todas aquellas formas de menoscabo de la dignidad a la que todo ser humano tiene
35 derecho.

36
37 **Negociación de procesos de promoción interna.** El personal que trabaja en la Administración
38 Pública tiene derecho a la promoción profesional, que ha de conjugarse con el derecho a la estabilidad
39 del personal en precario. La promoción interna no se debe ejecutar a costa del despido del personal
40 temporal, sino utilizando para este fin los puestos de reposición de efectivos y las resultas.

41
42 Al mismo tiempo debemos pugnar por la recuperación total del empleo público, con un aumento de las
43 plantillas y con tasas de reposición incluso superiores al 100 %, reivindicando enérgicamente una
44 provisión ágil y frecuente de las vacantes con carácter definitivo, debiendo ser la cobertura provisional
45 un sistema minimizado.

46 Pero lo que sin duda va a representar el objetivo prioritario en los próximos años, es la lucha por un
47 camino más franco hacia la **estabilidad del personal no fijo**. Tras muchísimos años en que la
48 Administración utilizó la contratación temporal como vía para la cobertura de excesivos puestos de
49 trabajo, llegó el momento en que las instituciones judiciales la han obligado a regularizar la situación
50 del empleo temporal.

51

1 Desde SEPCA siempre hemos mantenido un compromiso inquebrantable con la defensa de las
2 personas que trabajan en la Administración Pública en situación precaria, porque entendemos que la
3 estabilidad laboral es un derecho. El abuso por parte de las Administraciones Públicas de la
4 contratación temporal, muchas veces en fraude de Ley, tiene como víctimas al propio personal
5 contratado, al que se trata como si fuera el responsable del fraude.

6 Tras un lamentable pacto entre la Administración y las organizaciones UGT, CCOO y CSIF, al que
7 llamaron "... para la mejora del empleo público" y que se vendió con todo tipo de fuegos artificiales de
8 celebración, como de estabilización del empleo temporal para el personal, el asunto está derivando en
9 que la estabilización de empleo que se busca es exclusivamente numérica y estadística, pues el fin que
10 pretende la Administración es que el porcentaje de contrataciones temporales en su ámbito no supere
11 el número deseable, dejando en un segundo plano el matiz de quiénes ocupen con carácter de fijeza,
12 esos puestos que ahora se ocupan con contratos o nombramientos temporales.

13 Este asunto puede convertirse en uno de los mayores problemas laborales con los que nos hemos
14 encontrado y no percibimos por parte de los responsables de la Administración, ni siquiera que tengan
15 clara la magnitud del problema. Las referencias que tenemos de esas reuniones entre la Administración
16 Central y representantes de las distintas Comunidades Autónomas, no nos dejan más que la sensación
17 de que poco hay de claro en cómo acometer este proyecto.

18 Pero lo que sí estamos contemplando con asombro, es que a medida que el titular de "*estabilización de*
19 *empleo temporal*" ha empezado a desarrollarse, la Administración, que es la responsable directa de
20 todas estas contrataciones temporales que existen y del mantenimiento de la precariedad laboral de
21 todas las personas que durante muchos años han ocupado plazas sin la menor oportunidad de
22 consolidar su empleo, ahora no sólo se preocupa exclusivamente del porcentaje de contrataciones
23 temporales que le quedará, sino que incluso parece que se esfuerza por evitar facilidades a este
24 personal existente para que sea él quien consolide su empleo.

25 En este ya conflicto laboral, con el escenario que se está vislumbrando, nuestra labor sindical no puede
26 encaminarse más que a la defensa a toda costa de aquellas opciones legales que faciliten la
27 estabilidad en el empleo, a las personas que ya ocupan puestos de trabajo con carácter temporal, por
28 lo que todas las herramientas existentes, empezando por el propio *Estatuto Básico del Empleado*
29 *Público*, se hacen imprescindibles para perfilar una solución lo más satisfactoria posible para todos.

30 Tenemos que marcarnos como fin principal, el impedir un cese masivo de personas que tras
31 muchísimos años en precario, se vean de repente sin su puesto de trabajo. La opción que desde
32 SEPCA hemos abanderado y tratado con éxito en varios entes locales, el **Plan de Permanencia**,
33 puede ser una solución defendible como un complemento o un programa paralelo.

34 Enfocándonos también hacia la propia organización sindical, tenemos que seguir haciendo los "trabajos
35 de mantenimiento" que cualquier casa exige.

36 Una aspiración básica y prioritaria en cualquier organización es conservarla sólida y para ello es
37 primordial el refuerzo del engranaje personal que la compone. Ya nos hicimos también un recordatorio
38 de esto en el anterior congreso y es algo que tenemos que tener en la mente cada día.

39 Es esencial reconquistar la confianza del personal ya existente en las distintas Administraciones
40 Públicas canarias y volver a ofrecerles la visión de que la institución sindical es positiva y necesaria,
41 convenciendo de que los males que hemos sufrido no son consecuencia de nuestra existencia y de que
42 los logros sí, puesto que nada ha sido regalado sin más por la Administración, al menos de manera
43 desinteresada.

1 Con la apertura nuevamente de las convocatorias de empleo público, debemos acercarnos al nuevo
2 personal que pase a formar parte de las plantillas de todas las Administraciones Públicas Canarias y
3 nos toca hacerlo desde un punto de vista diferente y modernizado. Necesitamos hacerles comprender
4 la importancia de un sindicalismo moderno, enfocado desde el punto de vista de la unión profesional y
5 no como un sindicalismo únicamente "de guerrillas con trincheras, gritos y pancartas". Será
6 fundamental además una pedagogía de tipo histórica, para que estas nuevas personas conozcan la
7 evolución y altibajos de nuestra relación profesional con la Administración y lo esencial que ha sido el
8 mantenimiento de la fuerza sindical.

9 Hace falta que todas estas personas nuevas, junto a las que ya están, comprendan nuestra razón de
10 ser y se identifiquen con el proyecto para poder unirse a él, comprometerse y compartirlo. Todo este
11 colectivo tiene que formar el futuro de SEPCA, porque de lo contrario la gestación del fin no tardaría.

12 A quienes estamos ahora nos toca acometer estas tareas y, ya de puertas para adentro, no podemos
13 eludir más la obligada regeneración. Hemos visto como han abandonado la Administración compañeros
14 que han significado importantes voces y manos en la labor sindical de Sepca y -aunque no nos han
15 dejado del todo- les hemos echado muchísimo de menos. Unos con otros hemos seguido caminando y
16 ocultándonos a nosotros mismos la clara evidencia de que las mayores "echadas de menos" están por
17 llegar. Para seguir solos, aún con el lógico miedo e incertidumbre inicial podemos sentirnos
18 técnicamente preparados, aunque emocionalmente nunca.

19 Tras este Congreso comienza una nueva era en SEPCA que debemos asumir con la misma ilusión de
20 los tiempos pasados y sobre todo, con la misma confianza. Como hemos analizado, tenemos muchos
21 retos por delante y debemos afrontarlos con tenacidad, firmeza y con el mismo ánimo que ha hecho
22 que hoy estemos celebrando con reforzada unidad, lo que no es solo un Congreso más.

23 Con todas estas metas y el orgullo de abanderar la defensa de lo público, hoy comienza el futuro de
24 SEPCA.

25

Canarias, 27 de mayo de 2018