



sepca

Sindicato de Empleados
Públicos de Canarias

INFORMA:

Arranca la negociación de la Carrera Profesional: se constituye la Mesa Técnica tras casi dos décadas de espera

18 de junio de 2026

Han tenido que transcurrir casi dos décadas desde que el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) reconociera la carrera profesional como un derecho de los empleados públicos para que la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias inicie, por fin, un proceso formal de negociación destinado a hacer efectiva su implantación.

El pasado 17 de junio de 2026 quedó constituida la Mesa Técnica de Carrera Profesional, dando respuesta a una reivindicación histórica impulsada por las organizaciones sindicales con representación en la Administración General. Desde SEPCA valoramos este avance, fruto de años de trabajo y reivindicación sindical, pero entendemos que la mera constitución de la Mesa no es un fin en sí mismo, sino el punto de partida de una negociación que debe traducirse en resultados concretos.

Durante esta primera reunión se acordó un calendario de encuentros quincenales para abordar la propuesta conjunta presentada por las organizaciones sindicales en diciembre de 2024, con el objetivo de avanzar en la definición de un modelo de carrera profesional para el personal de la Administración General.

Un modelo basado en criterios objetivos de desarrollo profesional

Desde SEPCA defendemos una carrera profesional horizontal que permita reconocer la progresión profesional mediante criterios objetivos vinculados a la experiencia, la formación, el desarrollo de competencias y los méritos profesionales, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo para acceder a nuevos niveles de reconocimiento.

Se trata de un modelo plenamente consolidado en otros ámbitos del sector público canario y que debe servir para reconocer el compromiso, la cualificación y la aportación profesional de los empleados públicos, garantizando al mismo tiempo la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos de progresión.

La negociación debe avanzar sin retrasos innecesarios:

Durante la reunión, la Administración trasladó diversas observaciones técnicas y jurídicas sobre la propuesta sindical. Desde SEPCA entendemos que cualquier proceso de implantación requiere un adecuado encaje normativo y presupuestario, pero advertimos de que estas cuestiones no pueden

convertirse en un factor de demora que prolongue indefinidamente el ejercicio de un derecho reconocido desde hace años.

Valoramos positivamente la apertura de este espacio de negociación, pero consideramos imprescindible que la Administración acompañe sus declaraciones de voluntad con propuestas concretas, plazos definidos y compromisos verificables.

La evaluación del desempeño no puede paralizar la carrera profesional

Uno de los aspectos que mayor preocupación genera es la posibilidad de que la implantación de la carrera profesional quede condicionada al desarrollo previo de un sistema de evaluación del desempeño vinculado a la productividad.

Desde SEPCA compartimos la necesidad de disponer de mecanismos objetivos de valoración profesional y estamos dispuestos a participar activamente en su definición. Sin embargo, consideramos que la ausencia actual de un modelo plenamente desarrollado no puede utilizarse para retrasar la implantación de la carrera profesional.

Según manifestó la Administración, la puesta en marcha de dicho sistema podría requerir un periodo aproximado de dos años, plazo que no aceptamos. Entendemos que este horizonte temporal resulta excesivo si acaba suponiendo un nuevo aplazamiento para el reconocimiento efectivo de este derecho. Por ello, defenderemos que cualquier desarrollo técnico o normativo se realice de forma compatible con el avance paralelo de la carrera profesional dentro de esta legislatura.

Compromisos para la próxima reunión

De cara a la próxima sesión, prevista para el 2 de julio, la Administración asumió varios compromisos de trabajo que consideramos esenciales para el desarrollo de la negociación.

Por un lado, la Dirección General de la Función Pública se comprometió a elaborar una propuesta normativa de la Ley de Función Pública Canaria que permita dotar de cobertura jurídica al futuro modelo de carrera profesional e incorporar las previsiones necesarias en los próximos presupuestos.

Por otro, la Dirección General de Modernización avanzará un borrador normativo para la regulación de la evaluación del desempeño. Desde SEPCA consideramos fundamental conocer cuanto antes esta propuesta para analizar su alcance, garantizar la seguridad jurídica del sistema y evitar que su desarrollo genere obstáculos o retrasos injustificados.

Seguiremos exigiendo resultados

La constitución de esta Mesa Técnica sitúa por primera vez a los empleados y empleadas públicos de la Administración General en la línea de salida de un proceso largamente demandado. Sin embargo, el éxito de esta negociación no se medirá por el número de reuniones celebradas, sino por la capacidad de alcanzar acuerdos que permitan implantar de manera efectiva la carrera profesional.

Desde SEPCA continuaremos trabajando en la Mesa de negociación para garantizar que este derecho se materialice con seguridad jurídica, dotación presupuestaria suficiente y un calendario

cierto de aplicación. Los empleados públicos llevan demasiado tiempo esperando y ha llegado el momento de transformar las expectativas en hechos.

SEPCA subraya que el éxito de esta mesa no se medirá por un mero proceso de diálogo, sino por la capacidad de alcanzar acuerdos definitivos que transformen las largas expectativas de los trabajadores en hechos reales visibles en nuestras nóminas.

Canarias 18 de junio de 2026



sepca