

## CARRERA PROFESIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE CANARIAS LA CARRERA PROFESIONAL, UN DERECHO IGNORADO

### ¿Qué es la Carrera Profesional?

La carrera profesional es un mecanismo que permite a los empleados públicos progresar de forma individualizada y sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Se trata de un sistema que reconoce y remunera la experiencia acumulada, la formación continua, el cumplimiento de objetivos y la calidad del trabajo desempeñado a lo largo de la vida laboral. No es un regalo ni un privilegio, sino una herramienta moderna de gestión de recursos humanos que busca incentivar la mejora continua, motivar al personal y retener el talento dentro de la Administración Pública.

Este sistema se articula como un **derecho del trabajador** y un **complemento salarial** de carácter fijo. Su base legal es sólida e incuestionable: está contemplada en el **artículo 16.3 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**, una norma estatal de obligado cumplimiento. Desde hace más de 17 años, la ley establece que las Administraciones Públicas deben regular sistemas de carrera profesional para su personal. Sin embargo, en Canarias, este mandato legal se ha convertido en papel mojado para miles de empleados públicos.

### Un Derecho secuestrado por el Gobierno de Canarias

A pesar de la claridad de la ley, el Gobierno de Canarias ha mantenido una postura de bloqueo sistemático para el desarrollo de la carrera profesional del personal de la Administración General (Consejerías, organismos autónomos, etc.). Mientras otros colectivos sí han visto reconocido su derecho, el Ejecutivo autonómico ha ignorado deliberadamente su obligación de negociar y aprobar un modelo para este personal. Esta omisión no es casual, sino una decisión política que perpetúa una situación de agravio y desmotivación, negando un complemento salarial que por ley corresponde a miles de trabajadores y trabajadoras.

### EL AGRAVIO COMPARATIVO: TRABAJADORES DE PRIMERA Y DE SEGUNDA

#### Desigualdad salarial dentro de la misma Administración

La inacción del Gobierno de Canarias resulta aún más sangrante cuando se observa la realidad de otros empleados públicos que trabajan para la misma Comunidad Autónoma. La política de "café para unos y para otros no" ha creado una brecha salarial y un sentimiento de agravio insostenible. Los tres grandes colectivos de empleados públicos en Canarias, a excepción de la Administración General, ya disponen de sistemas de carrera o complementos equivalentes:

- **Personal Estatutario del Servicio Canario de la Salud (SCS):** Cuentan con un modelo de carrera profesional plenamente desarrollado y en vigor, que les permite progresar a través de diferentes niveles y percibir las correspondientes retribuciones.
- **Personal Docente no Universitario:** Su desarrollo profesional se reconoce a través de los sexenios, un complemento salarial que premia la antigüedad ligada a la formación continua.
- **Personal de la Administración de Justicia:** También disponen de sus propios sistemas de complementos asociados, negociados en su ámbito correspondiente.

El colectivo de la Administración General es, por tanto, el gran olvidado. Somos los únicos que, después de décadas de servicio, vemos cómo su desarrollo y experiencia no tienen ningún tipo de reconocimiento salarial tangible, a diferencia de nuestros compañeros del sector público canario.



## EL IMPACTO REAL EN LA NÓMINA: LO QUE ESTÁS PERDIENDO

### ¿En qué consiste la Carrera Profesional en otros colectivos?

Para entender la magnitud del perjuicio económico, basta con analizar los modelos que ya funcionan en Canarias. El sistema de carrera profesional del **personal estatutario del SCS**, por ejemplo, se estructura en 5 niveles (Nivel 1 al 5). Para ascender de un nivel a otro, el trabajador debe cumplir un determinado período de permanencia y acreditar méritos en

formación, docencia, investigación y compromiso con la organización. Cada nivel consolidado supone un incremento directo en la nómina mensual.

Por su parte, el **personal docente** cuenta con los sexenios. Se trata de un complemento que se adquiere por cada seis años de servicio, siempre que se acrediten 100 horas de formación o de participación en actividades de perfeccionamiento durante ese período. Es un reconocimiento directo a la experiencia y a la actualización de conocimientos.

La diferencia entre tener o no tener este derecho se traduce en cientos de euros cada mes. Veamos dos ejemplos prácticos:

- **EJEMPLO 1: SANIDAD** Un **Auxiliar Administrativo (Grupo C2)** que trabaja en el Servicio Canario de la Salud y que tiene reconocido el **Nivel 5 de la carrera profesional** (el máximo), percibe un complemento salarial mensual que supera los **380 €**. Esto representa un ingreso anual adicional de más de **5.300 €**. Si se tratase de un grupo 1, Un **facultativo especialista (Grupo A1)** que trabaje en el Servicio Canario de la Salud y que tenga reconocido el **Nivel 5 de la carrera profesional** (el máximo), percibe un complemento salarial mensual que supera los **997,07€**. Esto representa un ingreso anual adicional de más de **13,959 €**.
- **EJEMPLO 2: EDUCACIÓN** Un **maestro o profesor de secundaria** que ha acumulado **4 sexenios** (es decir, 24 años de servicio y formación acreditada), recibe un complemento mensual en su nómina que, dependiendo del cuerpo, ronda los **290 €**. Esto supone un ingreso anual extra de más de **4.000 €**.

Estos son los importes que un trabajador de la Administración General con una antigüedad y dedicación similares está dejando de percibir cada mes por el bloqueo del Gobierno de Canarias.

## LA PROPUESTA SINDICAL DE 2024 Y EL SILENCIO DEL GOBIERNO

### Una Propuesta Unificada y Realista

Conscientes de la necesidad de poner fin a esta injusticia histórica, las principales organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos registraron a principios de **2024 una propuesta formal, detallada y unificada** para la implantación de la carrera profesional en la Administración General. Este documento no era una simple declaración de intenciones, sino un modelo de acuerdo viable, fundamentado jurídica y económicamente, y listo para ser negociado.

La propuesta sindical establecía un sistema de progresión claro, con criterios objetivos de evaluación y una aplicación progresiva para garantizar su sostenibilidad presupuestaria. Se presentó como una solución constructiva para desbloquear el conflicto y dar cumplimiento, de una vez por todas, a lo que dicta el Estatuto Básico del Empleado Público.



## El Gobierno de Canarias "hace oídos sordos"

La respuesta del Gobierno de Canarias a esta iniciativa ha sido el más absoluto de los silencios. Pese a la existencia de una propuesta formal y la obligación legal de negociar las condiciones laborales de sus empleados, la Consejería de Administraciones Públicas y la Dirección General de Función Pública **ha hecho oídos sordos**. No han convocado la mesa de negociación, no han presentado una contrapropuesta y no han mostrado la más mínima voluntad política de abordar el problema.

Esta actitud demuestra un profundo desinterés por los derechos de sus trabajadores y una falta de respeto hacia la negociación colectiva.

El Gobierno de Canarias no solo incumple la ley, sino que ignora activamente a los representantes legítimos del personal, perpetuando una discriminación que ya dura demasiado tiempo y que aboca a los empleados públicos a un escenario de conflicto para poder reclamar lo que en justicia les pertenece.

Por todo ello, no cabe más espera, demandamos lo que es justo. Exigimos YA la implantación de la carrera profesional para la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.