

MESAS DE COORDINACIÓN SINDICATOS – ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CANARIAS

En las reuniones mantenidas los días 27, 28 y 29 de abril de 2022 entre la FECAM, LA FECAI y los sindicatos CSIF, IC, UGT, CCOO y SEPCA *en relación a los procesos de estabilización recogidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* se han llegado a las siguientes conclusiones,

CONCLUSIÓN 1: Se descartan los procesos de consolidación

Los procesos de estabilización se regirán por lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, exclusivamente. Descartándose así, la posibilidad de acudir a los procesos de consolidación recogidos en la Disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

CONCLUSIÓN 2: Estado de los puestos a incluir en los procesos de estabilización.

Los puestos a incluir en los procesos de estabilización son aquellos que, estando ocupados actualmente por personal temporal, con vínculo funcional o laboral, cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Ello implica que no se incorporarán a las ofertas de empleo público extraordinarias, puestos libres, es decir, puestos que no estén ocupados en el momento de aprobar las ofertas.

Esta conclusión deriva del propio artículo 2.5 de la Ley 20/2021 en el cual se determina que “De la resolución de los procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal”.

CONCLUSIÓN 3: Origen de las plazas a incluir en los procesos de estabilización.

Se incluirán en dichos procesos las plazas y puestos que estén en el ámbito de la Administración General de la CAC.

Ante esta conclusión se suscitan 3 dudas concretas:

- Puestos de personal laboral docente que presta servicios en centros docentes. Se plantea la posibilidad de que estas plazas se incluyan en los procesos de Administración General.

La Dirección General de la Función Pública y la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, concluyen que dichas plazas deberán incluirse en los procesos que la Consejería de Educación, Cultura y Deportes articule para el colectivo docente.

- Puestos adscritos al Instituto Canario de Hemodonación y Hemoterapia (ICHH). Este Instituto posee personal propio y personal adscrito a la Administración General de la CAC.

Se concluye que los puestos a incluir en las ofertas de empleo público extraordinarias de la Administración Pública de la CAC serán aquellos que están adscritos a dicha Administración, estando perfectamente identificados a través del Registro de Personal de la CAC.

Los puestos a los que esté adscrito el personal propio del ICHH deberán incorporarse en los correspondientes procesos de estabilización que el Instituto articule dentro de su ámbito de actuación.

- Puestos adscritos a cuerpos y escalas propios de la Administración de Justicia, pero cuyo personal ha desarrollado su actividad desde el inicio de su relación laboral temporal en las dependencias centrales de la Dirección General de Justicia en funciones propias de cuerpos y escalas de Administración General de la CAC.

Ante dicha discrepancia se aplaza la decisión de en qué procesos incorporar estas plazas, si en los procesos de estabilización del personal de Administración General o en los de Justicia, a una reunión con la titular de la Dirección General de Justicia.

CONCLUSIÓN 4: Aplicación del turno de discapacidad

El cómputo del cupo de plazas para personas con discapacidad se realizará considerando la oferta de empleo público anual, pero en dicho cálculo se excluirán los procesos de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley, al tratarse de procesos por concurso como proceso excepcional y por una sola vez. Dado que incorporarlos en el mismo implicaría la entrada directa del personal discapacitado solamente por serlo, siempre y cuando disponga de la titulación exigible para el cuerpo/escala/especialidad o categoría profesional, sin necesidad de que tenga ni un solo mérito.

Esto implica que el cupo de reserva del 7% se realizará sobre la oferta ordinaria + la oferta extraordinaria del año 2022, no contando en esta última los puestos y plazas ofertados en virtud de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª.

Se propone que en el proyecto de decreto por el que se aprueben las OEPs se recoja dicha exigencia legal de forma genérica, manifestando que se dará cumplimiento al imperativo legal de respetar el cupo de reserva en la oferta pública anual. Asimismo, se propone, que en la exposición de motivos del proyecto de decreto se justifique la no inclusión de dicho turno en los procesos de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª.

CONCLUSIÓN 5: Concepto de ocupación ininterrumpida

Se considera que no suponen una interrupción, exclusivamente a los efectos de la estabilización, los periodos de tiempo en los que la plaza o puesto haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes derivados del nombramiento o contratación de nuevo personal interino o laboral temporal tras el cese del anterior.

En la Administración General de la CAC se considerará que no existe interrupción en los siguientes supuestos:

- Para puestos y plazas incluidos en las ofertas derivadas de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley, siempre que la plaza o puesto haya vuelto a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a 6 meses.
- Para puestos y plazas incluidos en las ofertas derivadas del artículo 2.1. de la Ley, siempre que la plaza o puesto haya vuelto a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a 1 mes.

En Cabildos y Administración Local se considerará que no existe interrupción siempre que la plaza vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a 3 meses.

CONCLUSIÓN 6: Corrección de errores en las ofertas extraordinarias una vez publicadas

Se recoge la posibilidad de poder llevar a cabo correcciones puntuales de los puestos que se incluyan en las diferentes ofertas de estabilización una vez publicadas, si se detectara error por omisión o inclusión de puestos o plazas.

CONCLUSIÓN 7: Titulaciones exigibles

La Dirección General de la Función Pública considera que en las convocatorias de los procesos de estabilización es de aplicación la normativa sobre titulación académica o titulación profesional exigida para acceder a los distintos cuerpos/escalas/especialidades de funcionarios, en función de su subgrupo de pertenencia, o a las distintas categorías y Grupos profesionales.

En virtud de lo expuesto, y respecto del personal laboral, se considera posible que dicha acreditación sea posible efectuarla si la persona aspirante posee la titulación oficial específica para el acceso a la categoría profesional correspondiente, o en sustitución de la misma, la titulación oficial mínima de acceso al grupo y el correspondiente certificado de profesionalidad.

Dicha titulación oficial específica o titulación oficial mínima más el certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha fin de presentación de instancias al proceso selectivo y mantenerse durante el desarrollo del mismo.

El Cabildo de Tenerife comparte esta misma postura.

El criterio de las organizaciones sindicales difiere en la postura anterior y se manifiesta en dos vertientes:

- Organizaciones sindicales que consideran necesario buscar una alternativa a la falta de titulación oficial, de forma que la experiencia de años desempeñando un determinado puesto sea suficiente para entender por cumplido el requisito de la titulación en la categoría profesional correspondiente.
- Organizaciones sindicales que consideran que las personas aspirantes han de poseer la titulación exigida para la categoría profesional correspondiente, pero que el requisito de posesión de la misma no sea exigible hasta el momento de formalizar el contrato de trabajo.

CONCLUSIÓN 8: Vínculo de las plazas incluidas en los procesos de estabilización.

Tanto la Administración Autonómica como los Cabildos Insulares y las OOSS entienden que las plazas deben ser ofertadas conforme a la naturaleza del vínculo de los actuales ocupantes, aún cuando tratándose de plazas de personal laboral, las funciones que se realicen sean propias de Cuerpos funcionariales. La estabilización ha de producirse con el vínculo actual, y una vez adquirida fijeza, podrán ser articulados, en su caso, los procesos de funcionarización que procedan.

Por parte de la FECAM, en cambio, y habida cuenta de los problemas existentes en determinados Municipios, que no cuentan con personal funcionario para asumir determinadas funciones, se aboga por convocar las plazas atendiendo a las funciones desempeñadas, y, por tanto, con vínculo funcional (salvo en el caso de las plazas de oficios).

Se concluye que, aunque el criterio general, por razones de seguridad jurídica y principio de no discriminación debe ser el de no alteración del vínculo, este tema en el ámbito municipal podrá tener distintas soluciones, por aplicación del principio de autonomía municipal.

CONCLUSIÓN 9: Procedimientos del artículo 2.1 de la Ley 20/2021.

En cuanto a los procedimientos aplicables al denominado tercer proceso de estabilización, previsto en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, tanto la Administración Autonómica, como la FECAI y la FECAM entienden que con carácter general el proceso selectivo ha de ser el concurso oposición, salvo que razones objetivas y debidamente acreditadas justifiquen la procedencia del sistema de Concurso. Así, el Cabildo de Tenerife sólo lo considera justificado en relación con determinadas categorías profesionales muy específicas (como Peones de Conservación y Operarios Ambientales). En esa misma línea, la Administración autonómica plantea la posibilidad de utilizar el concurso exclusivamente para determinadas categorías que implican el ejercicio de actividades propias de oficios (como Cocineros), aunque advirtiendo de la necesidad de sopesar muy detenidamente la conveniencia o no de utilización del concurso.

Por parte de las OOSS las posiciones no son unánimes, siendo CCOO la única que defiende la utilización del Concurso como sistema selectivo en la totalidad de los procesos de estabilización del artículo 2.1 de la Ley 20/2021 que afecten a personal laboral.

CONCLUSIÓN 10: Planificación del calendario

- a. Compromiso con las organizaciones sindicales de cerrar la negociación de las bases generales que rijan los procesos en el mes de octubre de 2022.
- b. Publicación en el BOC de las bases generales y de las bases específicas en el mes de diciembre de 2022.
- c. Inicio del plazo de presentación de instancias en el mes de febrero de 2023.