



Las Centrales Sindicales firmantes, en su calidad de mayoritarias en el ámbito de la Administración General del Estado y con amplia representación de las empleadas y empleados del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias, de conformidad a lo establecido por el artículo 8.2.b) de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad de Sindical, dictada en desarrollo de artículo 28.1 de la Constitución Española de 1978.

## EXPONEN

**PRIMERO.** La defensa del empleo y de los servicios públicos han concurrido a la unidad sindical que, durante estos últimos años, se ha materializado en propuestas y reivindicaciones que conjuntamente hemos defendido para la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y de los empleados públicos, en las distintas mesas de negociación.

Los acuerdos nacionales para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de los empleados públicos y la reducción de la temporalidad instaurada en el sector público que hemos suscrito a nivel nacional, como sindicatos mayoritarios en este sector, han posibilitado la apertura, nuevamente, a la negociación de los grandes temas que, unilateralmente, la administración mantenía bloqueados o, en su caso, congelados. Y que, desde nuestra óptica, como sindicalistas, la relevancia de estos acuerdos viene a marcar el antes y el después en la negociación colectiva, toda vez que, todo lo que en ellos ha quedado plasmado, ha sido fruto del consenso entre las partes, eliminando tensiones, crispación y desencantos, tanto por parte de la administración como por las centrales sindicales.

El acuerdo para la reducción de la temporalidad supuso el punto de partida para la estabilización del empleo público de unas 250.000 plazas ocupadas por funcionarios interinos y personal laboral indefinido, con la finalidad de disminuir esta tasa, como máximo, al 8% del total de trabajadores públicos.

**SEGUNDO.** Los planes de ordenación de los recursos humanos, referidos en el artículo 69.2 del EBEP, constituyen normas de diagnóstico y de planificación de medidas ya contempladas por el ordenamiento jurídico para la ordenación de los recursos humanos. En este sentido el artículo 72 del EBEP establece que las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a las previsiones normativas del mismo EBEP. Por lo tanto, vienen a constituir un instrumento para diagnosticar las necesidades y dotaciones de personal, y los procesos de reestructuración de puestos de trabajo y de reasignación de efectivos, incluyendo medidas de formación y movilidad.

Mientras se presenta como el instrumento, cuya elaboración es voluntaria para las Administraciones Públicas con contenidos flexibles, en lo referente a su procedimiento de elaboración no existen reglas específicas, aunque por su materia parece evidente su correlación con el artículo 37.1.c) del EBEP en lo referente a negociación colectiva por el que se establece que: *“las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos”*, siguiendo en su apartado m) con que: *“...los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos”* .

Por otra parte, el procedimiento para el acceso al empleo público desde una perspectiva de la igualdad de oportunidades nos ha generado una cuestión de índole estructural derivada de la alta tasa de temporalidad que se enfrenta con el marco normativo que lo regula y que afecta al principio de integridad de los procesos selectivos. En este sentido, acudiendo a la seguridad jurídica que nos ofrece la propia normativa, tanto básica como de desarrollo, en busca de una respuesta sobre esta cuestión frente al principio de igualdad de oportunidades y de integridad de los propios procesos. Sentido que, se une al carácter extraordinario definido por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 2017 y 2018 en las que se validaron los referidos acuerdos nacionales y, al que, las Centrales Sindicales ahora firmantes hemos recurrido para consensuar e impulsar el presente acuerdo, basado en las siguientes

## CLÁSULAS

**PRIMERA.** Las Centrales Sindicales CSIF y UGT los resultados obtenidos en las sesiones de trabajo de la Mesa Técnica de Estabilización, han acordado elevar a la Dirección General de la Función Pública del Gobierno de Canarias la siguiente propuesta para definir los criterios que deberán reunir las plazas que conformarán la Oferta Extraordinaria de Estabilización del Empleo Público y reducción de la tasa de temporalidad en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.

### CRITERIOS:

**Uno. Periodo temporal.** Se entenderá como espacio temporal el comprendido entre el día 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2017 (ambos inclusive).

**Dos. Plazas a estabilizar.** Plazas que vengán siendo ocupadas temporalmente y de forma ininterrumpida durante, al menos, los tres últimos años y teniendo como referencia, para este computo, la fecha límite del período temporal anteriormente definido.

**Tres. Ininterrumpido.** Se considerará como ininterrupción el período no superior a los seis meses comprendido desde el cese y una nueva contratación o nombramiento.

**Cuatro. Plazas con acumulación.** Las plazas con acumulación de nombramientos y contratos consecutivos serán igualmente incorporadas a la oferta extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos generales establecidos.

**Cinco. Plazas estructurales.** Las plazas ofertadas estarán incluidas en las correspondientes plantillas orgánicas y dotadas económicamente en los respectivos presupuestos anuales.

**Seis. A tiempo parcial.** Las plazas ocupadas a tiempo parcial, serán ofertadas a tiempo parcial y en iguales condiciones como se están ejecutando.

**Siete. Comunicación** Definida y aprobada la OPE extraordinaria, se adquiere el compromiso por la Administración de comunicar su inclusión, a todo el personal que ocupen estas plazas para su mayor conocimiento y efectos procedentes.

**Ocho. Desvinculación y blindaje.** Aprobada la OPE extraordinaria, se procederá a la desvinculación de las plazas con su referenciación en los puestos de RPT, posibilitando de esta forma, que los procesos de concursos de traslados no afecten a las plazas incluidas en los procesos de estabilización, blindando las plazas ofertadas en exclusividad a OPE extraordinaria de estabilización.

**SEGUNDA.** Definidos estos criterios se procedió al sondeo de la documentación aportada por la Administración referente a las plazas del personal funcionario interino y laboral temporal pertenecientes a las distintas Consejerías y Organismos públicos que, por su período temporal, podrían ser objeto de estabilización y, por consiguiente, ser incluidas en esta OPE extraordinaria.

De los referidos trabajos se han concretado, como primera conclusión a espera de su aprobación por el órgano competente, las propuestas de ofertas que se incorporan al presente acuerdo.

**TERCERA.** La propuesta de OPE extraordinaria de estabilización a las que se hace referencia en la cláusula anterior se podrá ver incrementada con la incorporación de las plazas delegadas a los Cabildos Insulares y a otros organismos autónomos dependientes; así como, ser disminuidas por la reconsideración de alguno de sus criterios en base a las reclamaciones. Ambas situaciones serán objeto de nuevo acuerdo previa negociación para la modificación en la OPE.

**CUARTA.** La aprobación inicial de la OPE extraordinaria de estabilización conllevará un periodo de publicidad y notificación individualizada a cada una de las personas que vengan ocupando estas plazas para su conocimiento, comprobación de datos ofrecidos y reclamaciones que procedan, concediéndose, a estos efectos un plazo 30 días naturales desde su publicación. De estas reclamaciones se dará cuenta a la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos para su valoración y, en su caso, emisión de los informes que procedan en orden a la resolución de las mismas.

## **OTROS ACUERDOS ADICIONALES**

**PRIMERO.** De conformidad a lo establecido por el artículo 52 de la Ley 19/2019, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, en concordancia con la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos procederá a constituir una Mesa Técnica de Trabajo para la confección de la Oferta Extraordinaria

de Empleo Público y posterior convocatoria de los procesos de consolidación de los puestos y plazas de carácter estructural de los distintos cuerpos, escala o categorías que se vengan desempeñando interina o temporalmente con anterior a 1 de enero de 2005. Oferta Extraordinaria que deberá ser aprobada y publicada antes del 31 de diciembre de 2020 y, cuyas convocatorias para el desarrollo de estos procesos de consolidación, se desarrollarán antes de las de estabilización o conjuntamente con ellas.

**SEGUNDO.** Aprobada definitivamente la OPE extraordinaria de estabilización y desvinculada la referenciación de estas plazas con la RPT, se podrá proceder, previamente a la convocatoria y realización de los procesos de estabilización, a la convocatoria los procesos de concursos de traslado entre los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.

**TERCERO.** Dentro del ámbito de aplicación de la Comunidad Autónoma de Canarias y en desarrollo a lo establecido por el artículo 2.4 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, la formalización del presente acuerdo podrá tener carácter extensible en las distintas entidades locales canarias que por su asunto y particularidad se invoque.

En consecuencia, se traslada el presente preacuerdo suscrito por las Centrales Sindicales arriba indicadas, a los efectos de definir y confeccionar la OPE extraordinaria de estabilización del personal temporal (funcionarios interinos y personal laboral no fijo) de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, impulsando, igualmente, el inicio de los trabajos para definir la OPE extraordinaria y convocatoria de los procesos de consolidación del empleo público al que se refiere el punto primero de los acuerdos adicionales.

Canarias a, 27 de julio de 2020.



Por CSIF

César Martínez Arraque.

Por UGT

PEREZ SOSA  
GREGORIO JOSE  
- 42093350S

Firmado digitalmente por  
PEREZ SOSA GREGORIO  
JOSE - 42093350S  
Fecha: 2020.07.27  
12:55:42 +01'00'

Gregorio José Pérez Sosa.