



ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	3	4.4.- Régimen aplicable al personal laboral fijo afectado que no participe o no supere los procesos selectivos de promoción interna.....	11
I.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5	4.5.- Supuestos especiales.....	13
1.1.- Objeto.....	5	V. RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL TEMPORAL AFECTADO.....	13
1.2.- Ámbito de aplicación.....	5	5.1.-Acceso del personal laboral afectado a la condición de funcionario interino.....	13
II. DETERMINACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES O PUESTOS DE TRABAJO INDIVIDUALES CON VÍNCULO LABORAL QUE TENGAN ATRIBUIDAS FUNCIONES PROPIAS DE PERSONAL FUNCIONARIO, ASÍ COMO DE AQUELLOS CUERPOS O ESCALAS EN LOS QUE SE INTEGRAN.....	6	5.2.- Formación de una lista única de reserva.....	14
2.1.- Catálogo de puestos incluidos en el plan.....	6	VI. RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO.....	14
2.2.- Aprobación y publicación del catálogo.....	7	6.1.- Personal laboral indefinido no fijo que ocupe puestos de trabajo objeto de reconversión.....	14
2.3.- Efectos de la publicación del Catálogo.....	7	6.2.- Personal indefinido no fijo que no ocupe puesto de trabajo en la correspondiente relación de puestos de trabajo del departamento u organismo en el que preste servicios.....	15
III. CONVERSIÓN DIRECTA DE LAS CATEGORÍAS O PUESTOS LABORALES RECOGIDOS EN EL CATÁLOGO EN PUESTOS CON VÍNCULO FUNCIONARIAL, ADSCRITOS A CUERPOS O ESCALAS DE TAL CARÁCTER.....	7	VII. RÉGIMEN ESPECIAL APLICABLE A DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO ADSCRITOS A CENTROS ESCOLARES DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES, CULTURA Y DEPORTES.....	15
3.1.- Modificación conjunta de las relaciones de puestos.....	7	VIII. CONVOCATORIAS DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO A PUESTOS CORRESPONDIENTES A CUERPOS O ESCALAS FUNCIONARIALES.....	16
3.2.- Efectos de la modificación conjunta.....	7	IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.....	16
IV.- RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL FIJO AFECTADO.....	7	9.1.- Personal laboral no afectado por el plan de ordenación.....	16
4.1.- Disposiciones generales.....	7		
4.2.- Procesos selectivos de promoción interna.....	8		
4.3.- Régimen aplicable al personal laboral fijo que supere los procesos selectivos de promoción interna.....	10		



9.2.- Prohibición expresa de realizar contrataciones de personal laboral bajo cualquier modalidad contractual respecto de las categorías profesionales incluidas en el catálogo.....	16
9.3.- Adquisición de la condición de funcionarios de carrera por el personal laboral fijo que no hubiera tomado parte en las convocatorias de promoción previstas en ejecución del plan de ordenación.	16
NOTAS AL PROYECTO	17



PROYECTO DE PLAN GENERAL PARA LA ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

La Constitución Española de 1978 establece, como es sabido, la opción preferente por el régimen funcionarial en el acceso al empleo público en su artículo 103.3, sin que ello signifique no obstante una prohibición para que junto a aquel puedan existir otros regímenes de diversa naturaleza, como es el caso de la contratación sometida a legislación laboral.

Dicha diversidad se hace hoy más patente, en un momento en que asistimos a una progresiva multiplicación de las formas de gestión de las actividades públicas, que en cada caso demandan diferentes respuestas, lo que ha contribuido a la actual heterogeneidad de los regímenes de empleo público.

Esta realidad, que sin duda resulta útil si se organiza para asignar a cada actividad pública el régimen de empleo que más adecuado se considere para una eficaz prestación de los servicios, puede sin embargo generar graves desajustes cuando la coexistencia de regímenes se estructura de forma desorganizada, de manera que la realización de tareas que implican idénticas o similares funciones acaba encomendándose indistintamente a personal adscrito a regímenes de empleo diferentes.

Al fenómeno anterior, extendido en las últimas décadas, por razones de variada índole, en el conjunto de las Administraciones Públicas, no ha sido ajena la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuya organización de Cuerpos y Escalas funcionariales y categorías profesionales presenta numerosos ejemplos

de solapamiento de funciones encomendadas a empleados de uno u otro régimen.

Hasta la fecha han sido numerosos, a la par que infructuosos, los intentos de corregir esta situación, encauzados a través de los denominados procesos de funcionarización, figura recogida en la Disposición Transitoria Decimoquinta de la Ley 30/1.984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y a nivel de nuestra Comunidad Autónoma, en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 2/1.987, de 30 de Marzo, de la Función Pública Canaria, así como en el artículo 29 de la Ley 2/2.002 de 27 de Marzo, de Establecimiento de Normas Tributarias y de Medidas en materia de Organización Administrativa, de gestión, relativas al personal de la Comunidad Autónoma de Canarias. La celebración de tales procesos, efectuados de forma ciertamente esporádica, no ha contribuido a dar solución definitiva al problema planteado.

En este contexto, la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, supone un punto de inflexión que ha de ser aprovechado por las Administraciones Públicas para acometer un profundo proceso de reordenación de sus recursos humanos, a cuyo fin el Estatuto, a la vez que reconoce la autonomía organizativa en materia de personal de la que debe disponer cada Administración Pública para establecer su propio modelo de funcionamiento, otorga los instrumentos necesarios para llevar a cabo dicho proceso. Tal es el caso, para el supuesto que nos ocupa, de las medidas recogidas en la Disposición Transitoria Segunda de la citada Ley 7/2007.

Al amparo de lo dispuesto en la referida norma, el Gobierno de Canarias entiende llegado el momento de proceder a una necesaria y esperada reordenación y sistematización de su estructura de empleo público, de



manera que los diversos regímenes que en ella coexisten tengan claramente delimitadas las áreas de actuación correspondientes a cada uno de ellos, lo que sin duda contribuirá a la mejora en la prestación de los servicios públicos.

En este sentido, la propia naturaleza de las disposiciones a adoptar, unida a su indudable trascendencia, aconseja que éstas adopten la forma del Plan para la Ordenación de los Recursos Humanos recogido en el presente texto (figura que se regula en el artículo 69.2 del Estatuto Básico del Empleado Público), a lo largo del cual se contempla y desarrolla la adopción de una medida de carácter excepcional, llevada a cabo a través de un proceso único, consistente en la transformación directa al vínculo funcional de aquellos puestos de trabajo que tengan asignadas funciones propias de dicho vínculo, sin perjuicio de que el personal laboral que los ocupe continúe manteniendo –cuando menos transitoriamente- tal condición.

A diferencia de las normas que anteriormente regían los denominados procesos de funcionarización, que obligaban a una conversión escalonada de los puestos a medida que los trabajadores que así lo deseaban fueran superando las pruebas convocadas al efecto (lo que se tradujo en la escasa operatividad de tales procesos, dado su carácter fraccionado), el presente Plan pretende hacer viable un proceso de conversión único, y por tanto definitivo, ya que si la finalidad es la transformación de modelo, ésta debe ejecutarse de manera firme, clara y, en la medida de lo posible, de una sola vez.

A tal efecto, el Plan, tras definir su objeto y ámbito de aplicación, establece las medidas de ordenación a aplicar al personal laboral fijo afectado por el mismo, que se concretan en la determinación de las categorías profesionales o puestos individuales con vínculo laboral

que desempeñan funciones propias de personal funcionario y su posterior conversión a puestos de vínculo funcional adscritos a Cuerpos o Escalas de tal carácter, regulando además el régimen aplicable a dicho personal en función de que participen y superen, o no, los procedimientos de promoción interna convocados para acceder a la condición de funcionario de carrera.

Así mismo se contemplan las medidas a aplicar al personal laboral temporal y al indefinido no fijo que pertenezca a aquellas categorías profesionales o puestos incluidos en el catálogo para su conversión al vínculo funcional, entre los cuales destaca el acceso automático a la condición de funcionario interino del Cuerpo o Escala que corresponda de aquel personal laboral temporal que se encuentre prestando servicio activo, ya sea por vacante o por sustitución, en el momento de la conversión del puesto de trabajo que ocupa, medida que se justifica en coherencia con el marco de excepcionalidad del Plan de Ordenación, como manifestación de la potestad de autoorganización de la Administración Pública, necesaria en todo caso para la consecución de los fines perseguidos.

Finalmente, el Plan incorpora otras disposiciones relativas al régimen aplicable a determinados puestos adscritos a centros escolares dependientes de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, así como al resto del personal laboral no afectado por su ejecución y establece, como medida de indudable trascendencia en un contexto de incertidumbre laboral, el compromiso de ofrecer estabilidad en el empleo a través de las convocatorias de consolidación que permite el Estatuto Básico del Empleado Público, a llevar a cabo en el tramo final de la ejecución del propio Plan.



Consecuentemente con cuanto antecede, a iniciativa de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad, y previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Mesa General de Empleados Públicos, se promueve el siguiente

PLAN GENERAL PARA LA ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.1.- OBJETO.-

El presente Plan tiene por objeto reordenar y racionalizar la estructura de personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, de forma que las funciones asignadas a los Cuerpos o Escalas de funcionarios, que constituyen la opción preferente, no se solapen con las tareas encomendadas a categorías laborales, que se reservan a cometidos específicos.

Se trata, en definitiva, de asignar a cada régimen de empleo -funcionario o laboral- aquellas actividades que mejor se adecuen a sus características, para una eficaz prestación de los servicios, partiendo de la opción preferente por el vínculo funcional.

A tal efecto, el Plan establece las medidas necesarias para proceder a la transformación directa de aquellos puestos laborales que así se determinen en puestos propios de Cuerpos o Escalas y/o Especialidades de personal funcionario.

Los trabajadores fijos conservan su condición de personal laboral, aun cuando ocupen puestos reconvertidos al vínculo funcional, en tanto no accedan a la condición de funcionarios mediante la superación de los procedimientos de promoción interna que a tal efecto se convoquen. Los Trabajadores temporales e indefinidos no fijos que se hallen desempeñando puestos de trabajo que sean objeto de conversión pasan directamente a tener la condición de funcionarios interinos y podrán participar en las convocatorias de consolidación de empleo previstas en el presente Plan, siempre que cumplan las condiciones que establece la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

1.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

El presente Plan será de aplicación al personal laboral fijo, temporal o indefinido no fijo que se encuentre prestando servicios en los Departamentos y Organismos Autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuyo puesto de trabajo se encuentre incluido en el catálogo de puestos de personal laboral que, por razón de sus funciones, hayan de ser transformados en puestos de personal funcionario.

Dentro del ámbito señalado en el párrafo anterior se entiende incluido el personal laboral fijo en los casos de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, siempre que el mismo se encuentre incluido en el catálogo antes citado, así como el personal laboral fijo en situación de excedencia voluntaria o por incompatibilidad, que con anterioridad a la misma se encontrara desempeñando un puesto de trabajo incorporado al catálogo o análogo a los incorporados, en el caso de que hubiera sido suprimido.



Queda excluido el personal laboral al servicio de Empresas Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como el personal con contrato de alta dirección suscrito de conformidad con el artículo 2.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aún cuando se encontrase prestando servicios dentro del ámbito de aplicación descrito en el párrafo primero.

Finalmente, el Plan tampoco será de aplicación al personal laboral fijo comprendido dentro del ámbito señalado en el párrafo primero cuyo contrato de trabajo se haya concertado para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos.

II. DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON VÍNCULO LABORAL QUE TENGAN ATRIBUIDAS FUNCIONES PROPIAS DE PERSONAL FUNCIONARIO, ASÍ COMO DE AQUELLOS CUERPOS O ESCALAS EN LOS QUE SE INTEGRAN.

2.1.- CATÁLOGO DE PUESTOS INCLUIDOS EN EL PLAN.-

El Catálogo de puestos de trabajo incluidos en el Plan de Ordenación es el instrumento técnico a través del cual, atendiendo a que las funciones de los puestos de trabajo adscritos a personal laboral sean iguales o encuadrables en las propias de un Cuerpo o Escala y/o Especialidad funcionarial, se determinan aquellos que deben ser reservados para personal funcionario, con expresión de los Cuerpos o Escalas en que deben ser integrados.

El catálogo contendrá el número o código y las características actuales que corresponden al puesto de trabajo de naturaleza laboral y el Cuerpo, Escala y/o

Especialidad del citado puesto cuando se transforme en un puesto de naturaleza funcionarial.

2.2.- APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CATÁLOGO.-

La Dirección General de la Función Pública procederá a determinar y proponer los puestos de trabajo de personal laboral que deban transformarse, por razón de las funciones que tienen asignadas, en puestos con vínculo funcionarial, recogidos en el catálogo elaborado conforme a las prescripciones establecidas en el apartado 2.1. Por el Consejero de Presidencia, Justicia y Seguridad se elevará propuesta al Gobierno para su aprobación mediante Acuerdo, que se publicará en el Boletín Oficial de Canarias.

2.3.- EFECTOS DE LA PUBLICACIÓN DEL CATÁLOGO.-

2.3.1 Una vez aprobado el Catálogo, aquellos puestos de trabajo que se encuentren vacantes no podrán ser objeto de cobertura por personal laboral, ya sea fijo o temporal. Del mismo modo, los puestos de trabajo que hayan sido transformados al vínculo funcionarial no podrán ser ofertados en convocatorias de selección o provisión de personal funcionario en tanto continúen ocupados por personal laboral fijo.

2.3.2 No podrán crearse en las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo, puestos con vínculo laboral iguales o análogos a los que figuran en el Catálogo.

III. CONVERSIÓN DIRECTA DE LOS PUESTOS LABORALES RECOGIDOS EN EL CATÁLOGO EN PUESTOS CON VÍNCULO FUNCIONARIAL,



ADSCRITOS A CUERPOS O ESCALAS DE TAL CARÁCTER.

3.1.- MODIFICACIÓN CONJUNTA DE LAS RELACIONES DE PUESTOS.-

En el plazo máximo de un mes desde la publicación del Catálogo de Puestos incluido en el Plan, el Gobierno de Canarias procederá, mediante Decreto aprobado a tal efecto, a la modificación conjunta de las Relaciones de Puestos de Trabajo de aquellos Departamentos y Organismos a los que se hallen adscritos los puestos de trabajo recogidos en el Catálogo, ordenando la transformación al vínculo funcional de dichos puestos, conforme a las características que se determinan en el mismo y en el presente Plan.

3.2.- EFECTOS DE LA MODIFICACIÓN CONJUNTA.-

La transformación al vínculo funcional de los puestos señalados en el apartado anterior surtirá efectos a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de Canarias del Decreto de Modificación Conjunta de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Ello no obstante, la transformación así operada no implicará el cese del personal laboral que viniera desempeñando los puestos de trabajo cuyo vínculo se modifica, que continuará destinado en los mismos con arreglo al régimen que, en cada caso, se prevé en el presente Plan de Ordenación.

IV.- RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL FIJO AFECTADO.

4.1.- DISPOSICIONES GENERALES.-

Tras la reconversión de sus puestos al vínculo funcional, el personal laboral fijo adscrito a los mismos continuará ocupándolos de forma excepcional, manteniendo su condición de personal laboral.

Dicho personal podrá optar a adquirir la condición de funcionario de carrera mediante su participación en los procesos de promoción interna que se convoquen en ejecución de este Plan, y de conformidad al sistema previsto en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público.



Con carácter general, los puestos de trabajo de personal funcionario que resulten de la reconversión de puestos laborales tendrán asignadas retribuciones complementarias correspondientes a puestos base de sus respectivos Cuerpos o Escalas, con las excepciones que se determinen en el Catálogo.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal laboral fijo que ocupe puestos de trabajo que hayan sido objeto de reconversión al vínculo funcional continuará devengando, en tanto conserve dicho vínculo jurídico laboral con la Administración, todas sus retribuciones con arreglo al sistema, conceptos y cuantías vigentes establecidas en cada momento, con carácter general, para el personal laboral.

En todo caso, las retribuciones que se perciban en tales puestos no podrán ser inferiores a las que en el momento de producirse dicha reconversión tengan consolidada como personal laboral.

4.2.- PROCESOS SELECTIVOS DE PROMOCIÓN INTERNA.

4.2.1.- Régimen jurídico de los procesos selectivos.-

Los procesos selectivos de promoción interna establecidos en el presente Plan se regirán con carácter general por lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, así como por la normativa aplicable en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias para la selección de funcionarios de carrera, y por lo dispuesto en este Plan General de Ordenación.

4.2.2.- Convocatorias.- Las convocatorias de promoción interna se realizarán de forma autónoma y específica, incluyendo un único turno denominado "Puestos

afectados por el Plan General de Ordenación para el acceso a la condición de funcionario de carrera del Cuerpo, Escala o Especialidad...", pudiendo acumularse en una única convocatoria procesos selectivos para el acceso a varios Cuerpos, Escalas o Especialidades.

Estas convocatorias no estarán sujetas a la Oferta de Empleo Público

4.2.3.- Requisitos y condiciones de participación.-

1. El personal laboral fijo comprendido en el ámbito de aplicación del presente Plan de Ordenación podrá participar para adquirir la condición de funcionario de carrera en los procesos selectivos de promoción interna que, hasta un máximo de tres veces, se convocarán para el acceso al Cuerpo, Escala o Especialidad al que se haya adscrito su puesto de trabajo.

2. Los aspirantes deberán reunir igualmente el resto de los requisitos que resulten exigibles con carácter general, y los específicos establecidos para el acceso al Cuerpo, Escala o Especialidad de que se trate, y en todo caso, deberán estar en posesión de la titulación académica requerida para el ingreso en el Grupo de Clasificación correspondiente, así como de aquellos otros requisitos que procedan cuando una disposición así lo exija o se desprenda ineludiblemente de las funciones del puesto.

3. Todos los requisitos deberán poseerse en la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes para la participación en la correspondiente convocatoria de promoción interna, y mantenerse hasta el momento de la toma de posesión como funcionario de carrera.

4. La participación en los procesos selectivos será en todo caso voluntaria, por lo que corresponde a cada



trabajador que reúna los requisitos de admisión decidir libremente sobre su participación o no en los mismos.

5. El hecho de hallarse incluido en el Catálogo y reunir el resto de los requisitos exigidos no genera derecho alguno a la adquisición de la condición de funcionario, siendo el único sistema válido para obtener tal condición la superación del proceso selectivo de promoción interna convocado a tal efecto.

4.2.4.-Sistema selectivo.-

1. El sistema selectivo será el de concurso –oposición. La fase de oposición consistirá en la superación de un curso sobre la parte general del programa de temas, al final del cual los que hayan superado el curso realizarán un examen tipo test sobre las materias impartidas, y la realización de un caso práctico sobre la parte específica del citado programa de temas.

2.

3. El curso se realizará una parte *on line* y otra presencial, y su duración será la que se determine en cada una de las convocatorias, no pudiendo exceder de cuatro meses. Para su superación se tendrá en cuenta, la participación y asistencia. Los cursos serán impartidos fuera del horario correspondiente a la jornada de trabajo ordinaria.

4. El curso o cada una de las ediciones del mismo, si fueran necesarias en función del número de aspirantes presentados al proceso de promoción interna, estará dirigido por un tutor designado por el Instituto Canario de Administración Pública

5. El ejercicio tipo test y el consistente en la realización de un supuesto práctico serán valorados por un Tribunal Calificador designado por la Dirección General de la Función Pública. Cada uno de esos dos ejercicios será

valorado hasta un máximo de diez puntos, y no serán eliminatorios.

6. La nota final de la fase de oposición vendrá determinada por la nota media de los dos ejercicios realizados, y solamente pasarán a la fase de concurso aquellos aspirantes que hayan obtenido una puntuación mínima de cinco puntos en la fase de oposición.

7. El número de temas que integren el correspondiente programa será de noventa para los Cuerpos, Escalas o especialidades adscritos al Grupo A, Subgrupo A1 setenta para los adscritos al Grupo A, Subgrupo A2, cuarenta y cinco para los adscritos al Grupo C, Subgrupo C1, veinticinco para los adscritos al Grupo C, Subgrupo C2 y quince para los adscritos a una Agrupación Profesional.

8. La fase de concurso será valorada con una puntuación máxima de cuatro puntos y medio. En dicha fase se valorará con un máximo de cuatro puntos los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y con medio punto el haber superado unas pruebas selectivas para acceder a esta condición.

9. La puntuación final de las pruebas selectivas vendrá determinada por la suma de la puntuación obtenida en los ejercicios de la fase de oposición y la obtenida en la fase de concurso, debiendo ser ésta superior a la que se determine en las convocatorias para considerar superado el proceso selectivo.

10. Finalizado el proceso selectivo de promoción y publicadas en los tablones de anuncios las relaciones de aspirantes que lo hayan superado, el Tribunal calificador los elevará a la Dirección General de la Función Pública



como propuesta para su nombramiento como funcionarios de carrera.

11. La Consejería de Presidencia, Justicia y seguridad publicará en el Boletín Oficial de Canarias el nombramiento como funcionarios de carrera, determinando el plazo para la toma de posesión con carácter definitivo en los puestos de trabajo que venían desempeñando como personal laboral.

12. El primer proceso selectivo de promoción interna aprobado al amparo del presente Plan de Ordenación deberá convocarse en el plazo máximo de dos meses siguientes al de la publicación del decreto de Modificación Conjunta de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

4.3.- RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL FIJO QUE SUPERE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE PROMOCIÓN INTERNA.

4.3.1.- Adquisición de la condición de funcionario y extinción de la relación laboral.- El personal laboral fijo que supere los procesos selectivos de promoción interna convocados en ejecución de este Plan adquirirá la condición de funcionario de carrera de acuerdo con los requisitos y el procedimiento establecidos por la normativa de general aplicación, con las peculiaridades previstas en el presente Plan de Ordenación.

En el plazo de presentación por los aspirantes de la documentación acreditativa de que reúnen los requisitos exigidos para el nombramiento como funcionarios de carrera, y de conformidad con el artículo 49.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se suscribirá acuerdo de extinción del contrato de trabajo, condicionado a la toma de posesión como funcionario de carrera, tras lo cual quedará

extinguida su vinculación laboral con la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, procediéndose de oficio a la realización de las correspondientes anotaciones en el Registro de Personal.

4.3.2.-Efectos de la toma de posesión:

1. La toma de posesión como funcionario de carrera se efectuará con carácter definitivo en la fecha y puesto de trabajo que se venía desempeñando o, en su defecto, en el puesto que se señale en la resolución por la que se acuerde el nombramiento.

2. Desde el momento de su toma de posesión como funcionario de carrera, le será de plena aplicación al personal nombrado la normativa general en materia de función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, incluida la que se refiere al a los derechos de movilidad, promoción profesional y consolidación del grado personal.

Así mismo, las funciones a desarrollar por dicho personal en el puesto de trabajo que ocupe serán las previstas con carácter general para el Cuerpo, Escala o Especialidad al que se acceda, así como las establecidas, en su caso, en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

3. Conforme a lo dispuesto en la Ley 70/1078, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, y en su normativa de desarrollo, a efectos de antigüedad se reconocerán la totalidad de los servicios prestados en cualquier Administración Pública.

4.3.3.-Retribuciones:



1. El personal laboral fijo que supere el correspondiente proceso de promoción interna convocado en ejecución de este Plan, a partir de su toma de posesión como funcionario de carrera, pasará a devengar todas sus retribuciones con arreglo al sistema, conceptos y cuantías establecidas con carácter general para los funcionarios de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Las retribuciones que se percibirán como funcionarios de carrera como consecuencia de este procedimiento de reconversión, en ningún caso podrán ser inferiores a las que tuvieran consolidadas como personal laboral.

2. Si como consecuencia de dicho cambio de vinculación jurídica se produjese una disminución en el cómputo anual de las retribuciones consideradas fijas y periódicas, excluido el complemento por antigüedad, los afectados percibirán la diferencia existente mediante el reconocimiento de un complemento personal transitorio. Dicho complemento será absorbible por cualquier mejora retributiva posterior que se produzca (salvo las derivadas de los incrementos que con carácter general puedan recogerse anualmente en la Ley de Presupuestos Generales), y dejará de percibirse en caso de la obtención de otro puesto de trabajo por cualquier procedimiento de provisión o promoción.

3. Sin perjuicio de cuanto antecede, en el caso de acceder a la condición de funcionarios de carrera y previa solicitud de los interesados, deberá procederse por los Departamentos u Organismos a que hubieran sido adscritos a la inmediata tramitación del correspondiente expediente de reconocimiento de servicios previos, conforme a lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y en su normativa de desarrollo. En tanto se tramitan los citados expedientes, los interesados percibirán, en concepto de pago a cuenta, las mismas cuantías que viniesen percibiendo en concepto de

complemento por antigüedad. Una vez efectuado el reconocimiento, del importe a abonar por el concepto de trienios se detraerán los importes percibidos con el expresado carácter de pago a cuenta.

4.4.- RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL FIJO AFECTADO QUE NO PARTICIPE O NO SUPERE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE PROMOCIÓN INTERNA.

4.4.1.-Mantenimiento de la condición de personal laboral: Tras la reconversión de sus puestos al vínculo funcional, el personal laboral fijo adscrito a los mismos continuará ocupándolos de forma excepcional, manteniendo su condición de personal laboral, aún cuando decidan no tomar parte en los procesos de promoción interna a la condición de funcionario de carrera previstos en este Plan, o cuando participando en los mismos, no los superen.

4.4.2.-Retribuciones: En tales supuestos, este personal continuará devengando todas sus retribuciones con arreglo al sistema, conceptos y cuantías vigentes establecidas en cada momento, con carácter general, para el personal laboral.

4.4.3.-Funciones: Las funciones a desempeñar por el citado personal laboral en el puesto de trabajo que ocupe serán las previstas con carácter general para el Cuerpo, Escala o Especialidad al que se halle adscrito dicho puesto, habida cuenta de su declarada similitud con las asignadas con anterioridad a la transformación del vínculo del puesto, así como las establecidas, en su caso, en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

4.4.4.-Régimen jurídico:



1. En materia de situaciones, así como de jornada, vacaciones, permisos y licencias, el personal comprendido en este apartado se regirá por la normativa laboral que resulte de aplicación, y en particular por lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo.

2. En cuanto al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto con carácter general por el Estatuto Básico del Empleado Público, así como en la normativa que en cada momento resulte de aplicación para el personal laboral.

3. Los puestos de trabajo que hayan sido reconvertidos al vínculo funcional en ejecución de este Plan no podrán ser ofertados en convocatorias de concurso de méritos en tanto continúen ocupados por el personal laboral fijo.

4. El personal laboral fijo que ocupe puestos de trabajo que hayan sido objeto de conversión a vínculo funcional no podrá participar, en tanto mantenga tal condición, en los convocatorias de concurso de méritos que se efectúen para proveer puestos de trabajo correspondiente al Cuerpo, Escala o Especialidad al que haya sido adscrito el puesto que ocupan.

5. Dicho personal conservará, en tanto mantenga la condición de laboral, el derecho a su promoción profesional, pudiendo promocionar a aquellas categorías profesionales o puestos de trabajo que permanezcan con vínculo laboral, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el acceso a las mismas.

4.5.- SUPUESTOS ESPECIALES.

4.5.1.- Personal laboral fijo que no se encuentra desempeñando un puesto de trabajo:

1. Personal laboral fijo con reserva de puesto de trabajo. El personal laboral fijo cuyo puesto de trabajo haya sido incluido en el Catálogo, y que se encuentre en alguno de los casos previstos legal o convencionalmente de suspensión con reserva de puesto de trabajo, podrá participar en el proceso selectivo convocado para el Cuerpo, Escala o Especialidad al que haya sido adscrito su puesto de trabajo siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos a tal efecto.

En el supuesto de que supere el proceso de promoción para la adquisición de la condición de funcionario, este personal no deberá incorporarse necesariamente al servicio activo, procediéndose con ocasión de su toma de posesión a la regularización de su situación de conformidad con la normativa propia del personal funcionario y atendiendo al motivo que originó dicha suspensión.

En el supuesto de que no supere o no participe en los procesos de promoción, este personal conservará el derecho a reingresar como personal laboral fijo en su puesto de trabajo, siéndole entonces de aplicación el régimen previsto en el apartado 4.4 del presente Plan de Ordenación.

2. Personal laboral fijo sin reserva de puesto de trabajo:

El personal laboral fijo que se encuentre en situación de excedencia voluntaria o por incompatibilidad sin derecho a reserva, y que en el momento de pasar a dicha situación estuviera ocupando un puesto de trabajo que haya sido incluido en el Catálogo sin sufrir variación alguna en cuanto a su clasificación profesional, podrá participar en los procesos de promoción interna para la adquisición de la condición de funcionario previstos en el presente Plan, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos a tal efecto.



Igualmente podrá participar el personal que, encontrándose en la situación prevista en el párrafo anterior, sin embargo el último puesto de trabajo que desempeñó no aparezca entre los consignados en el Catálogo, pese a contar con las mismas características en cuanto a Grupo y Categoría profesional que las establecidas para los puestos que conformen el referido Catálogo, por haber sido amortizado o modificado sustancialmente.

En el supuesto de que supere el proceso de promoción para la adquisición de la condición de funcionario, este personal será declarado, con ocasión de su toma de posesión como funcionario de carrera, en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular o de excedencia voluntaria por interés particular o de excedencia por prestación de servicios en el sector público, atendiendo a la causa que originó dicha situación, respecto del Cuerpo, Escala o Especialidad objeto de la convocatoria.

En el supuesto de que no supere o no participe en los procesos de promoción, este personal conservará la posibilidad de reingresar, como personal laboral, en alguno de los puestos del Cuerpo, Escala o Especialidad que, habiendo sido objeto de reconversión, se hallen vacantes. Esta posibilidad de reingreso únicamente se mantendrá hasta el momento en que finalicen los procesos selectivos de promoción previstos en el apartado 4.2.3.1.

4.5.2.- Personal laboral fijo reingresado con carácter provisional en puestos de categoría distinta dentro del mismo Grupo o de un Grupo retributivo inferior:

El personal laboral fijo reingresado con carácter provisional en un puesto correspondiente a una categoría profesional distinta, dentro del mismo Grupo, o de un

Grupo retributivo inferior a la que personalmente ostenta, podrá participar en el proceso de promoción interna que corresponda a su categoría profesional, siempre que se encuentre incluido en alguno de los supuestos contemplados en el apartado 4.5.1, 2 del presente Plan.

4.5.3.- Personal laboral fijo que desempeñe puestos de trabajo de distinta categoría profesional como consecuencia de un cambio por motivos de salud:

El Personal laboral fijo que se hallara desempeñando, en el momento de la reconversión del puesto al vínculo funcional, un puesto de trabajo perteneciente a categoría profesional distinta de la que ostenta como consecuencia de un cambio por motivos de salud, podrá continuar ocupando dicho puesto, con el régimen previsto en el apartado 4.4 del presente Plan.

Dicho personal podrá así mismo participar en los procesos de promoción para el acceso a la condición de funcionario en el Cuerpo, Escala o Especialidad al que resulte adscrito el puesto que desempeña por motivos de salud, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos para el acceso al mismo, con excepción de la pertenencia a la categoría profesional de procedencia.

4.5.4.- Personal laboral fijo que desempeñe puestos de trabajo de superior categoría o en situación de movilidad funcional:

Las autorizaciones para el desempeño de trabajos de superior categoría, así como las movilidades funcionales, quedarán automáticamente revocadas en el momento de la aprobación de Catálogo.

V. RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL LABORAL TEMPORAL AFECTADO

5.1.-ACCESO DEL PERSONAL LABORAL AFECTADO A LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO INTERINO.



Una vez aprobada la modificación al vínculo funcional de los puestos incluidos en el catálogo, mediante la aprobación del Decreto de modificación, conjunta de las Relaciones de Puestos de Trabajo, y en el mismo día de la entrada en vigor de dicho Decreto, el personal laboral temporal vinculado mediante un contrato de duración determinada, ya sea por vacante o por sustitución, a cualquiera de los puestos de trabajo incluidos en el catálogo cuyo vínculo se modifica, cesará en su relación jurídico laboral, que quedará extinguida con efectos de esa misma fecha.

No obstante lo anterior, este personal será nombrado sin solución de continuidad como funcionario interino en dicho puesto de trabajo, siempre y cuando reúna los requisitos necesarios para ello, hasta que se proceda a su cobertura por funcionario de carrera a través de los sistemas establecidos al efecto.

5.2.- FORMACIÓN DE UNA LISTA ÚNICA DE RESERVA

Sin perjuicio de lo anterior, este personal pasará a formar parte de una lista de reserva única para cada Cuerpo, Escala o Especialidad, integrada por todas aquellas listas de reserva departamentales de la correspondiente categoría que hubiera sido objeto de conversión al vínculo funcional. En dicha lista figurarán, además, los restantes integrantes de las listas originarias, siempre y cuando hubieran prestado servicios efectivos derivados de su presencia en tales listas.

En el momento de la aprobación de la lista de reserva única, se extinguirá el derecho a formar parte de una lista a los integrantes de las listas originarias que no hubieran prestado ningún periodo de servicios efectivos.

El orden de prelación de tales listas únicas se establecerá en función del tiempo de servicios efectivamente prestado en la categoría de que se trate.

En caso de que la lista única coincida con una lista de reserva funcional preexistente para el mismo Cuerpo o Escala, aquella se destinará exclusivamente a sustituir ausencias de personal laboral fijo que ocupe puestos del Cuerpo o Escala de que se trate.

El personal integrante de las listas únicas tendrá derecho a participar en las convocatorias de consolidación de empleo que se realicen en ejecución de este Plan, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para ello.

Las listas únicas extinguirán su vigencia en el momento en que se apruebe una lista de reserva posterior derivada de convocatorias de pruebas selectivas de ingreso en el correspondiente Cuerpo, Escala y/o Especialidad o, en todo caso, transcurridos cinco años desde su aprobación. A este respecto, las primeras convocatorias que se realicen en Cuerpos, Escalas o Especialidades donde existan puestos que hayan sido objeto de reconversión al vínculo funcional y que, a su vez, contaran con listas de reserva para su cobertura, habrán de ser de consolidación de empleo.

VI. RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO

6.1.- PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO QUE OCUPE PUESTOS DE TRABAJO OBJETO DE RECONVERSIÓN

Al personal laboral declarado indefinido no fijo por sentencia judicial firme que ocupe puestos de trabajo que hayan sido objeto de reconversión al vínculo funcional le será de aplicación lo dispuesto en el



apartado 5.1 del presente Plan, accediendo por tanto a la condición de funcionario interino en los términos previstos en el citado apartado.

6.2.- PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO QUE NO OCUPE PUESTO DE TRABAJO EN LA CORRESPONDIENTE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO U ORGANISMO EN EL QUE PRESTE SERVICIOS.

El personal laboral declarado indefinido no fijo por Sentencia judicial que en el momento de la aprobación del Catálogo no tenga asignado un puesto de trabajo en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo del Departamento u Organismo en el que preste servicios, continuará ostentando esta condición una vez le sea asignado dicho puesto, cuyo vínculo podrá ser de carácter funcional o laboral en función de que la categoría que ostente el trabajador figure incluida o no en el Catálogo previsto en este Plan.

En el supuesto de que el puesto finalmente asignado al trabajador tuviera vínculo funcional, éste cesará en su puesto de trabajo, extinguiéndose su relación laboral con la Administración, en el momento en que se proceda a la cobertura de dicho puesto por un funcionario de carrera nombrado a través del correspondiente proceso de selección convocado a tal efecto, aún cuando el puesto fuera ofertado en convocatoria posterior e independientemente de las de consolidación de empleo previstas en este Plan, ello sin perjuicio del derecho a este personal a participar en cualesquiera de tales convocatorias siempre y cuando reúna los requisitos establecidos a tal efecto.

VII. RÉGIMEN ESPECIAL APLICABLE A DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO ADSCRITOS A CENTROS ESCOLARES

DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES, CULTURA Y DEPORTES.

En el supuesto de que el Catálogo de Puestos incluidos en el Plan determinara la conversión al vínculo funcional de puestos de trabajo adscritos a Centros Escolares dependientes de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes pertenecientes a las categorías de Administrativo, Auxiliar Administrativo y Subalterno, tales puestos quedarán integrados en los correspondientes Cuerpos, aunque sometidos a un régimen especial caracterizado por la variabilidad en la localización geográfica del puesto, de manera que permita un ágil desplazamiento de los efectivos humanos hacia aquellos Centros donde en cada momento se considere más necesaria su presencia.

Dicho régimen especial se concretará, en su caso, en las disposiciones que se dicten en desarrollo de este Plan, que podrán prever además la gestión compartida por parte de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes de la lista única de reserva, o excepcionalmente el mantenimiento de sus propias listas de sustituciones, si ello se considera necesario.

VIII. CONVOCATORIAS DE CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO A PUESTOS CORRESPONDIENTES A CUERPOS O ESCALAS FUNCIONARIALES.

En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor del Decreto de modificación conjunta de las Relaciones de Puestos de Trabajo previsto en el presente Plan de Ordenación, la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad procederá a efectuar, al amparo de lo previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público,



aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, convocatorias de consolidación de empleo a puestos a sus distintos Cuerpos y Escalas que cumplan los requisitos establecidos en el apartado primero de la referida Disposición Transitoria Cuarta.

A tales efectos se entenderá que los puestos ocupados por personal laboral temporal con anterioridad a 1 de enero de 2005 que hayan sido reconvertidos a puestos de personal funcionario en virtud de lo dispuesto en el presente Plan cumplen el requisito previsto en el citado apartado primero.

Estos procesos selectivos respetarán, en la medida de lo posible, la estructura que en cuanto al contenido de las pruebas figura reflejada en el Acuerdo de carácter plurianual Gobierno-Organizaciones Sindicales para los años 2006-2009, publicada en el BOC nº 244, de 19 de diciembre de 2006, en tanto no se contravenga lo previsto en la citada Disposición Transitoria Cuarta.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

9.1.- PERSONAL LABORAL NO AFECTADO POR EL PLAN DE ORDENACIÓN.

Al personal laboral perteneciente a aquellas categorías o puestos que no se vean afectados por el presente Plan de Ordenación y, por tanto, mantengan su vínculo laboral en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo, le seguirá siendo de aplicación lo previsto en la Disposición Transitoria Primera del vigente Convenio Colectivo.

9.2.- PROHIBICIÓN EXPRESA DE REALIZAR CONTRATACIONES DE PERSONAL LABORAL BAJO CUALQUIER MODALIDAD CONTRACTUAL RESPECTO DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES INCLUIDAS EN EL CATÁLOGO, ASÍ COMO DE CREACIÓN EN LAS FUTURAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PUESTOS DE DICHAS CATEGORÍAS.

A partir de la publicación del Catálogo de puestos incluidos en el Plan de Ordenación, queda expresamente prohibida la contratación de personal laboral bajo cualquier modalidad contractual en aquellas categorías profesionales incluidas en el Catálogo.

Excepcionalmente podrán efectuarse tales contrataciones, previa autorización de la Dirección General de la Función Pública y de Dirección General de Planificación y Presupuestos, cuando las características de un determinado programa de actuación así lo requieran y no sea posible su realización por funcionarios interinos.

Así mismo, las modificaciones de Relaciones de Puestos de Trabajo tramitadas con posterioridad a la aprobación del Catálogo no podrán contemplar la creación de puestos de personal laboral pertenecientes a tales categorías.

9.3.- ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIOS DE CARRERA POR EL PERSONAL LABORAL FIJO QUE NO HUBIERA TOMADO PARTE EN LAS CONVOCATORIAS DE PROMOCIÓN. PREVISTAS EN EJECUCIÓN DEL PLAN DE ORDENACIÓN.

El personal laboral fijo cuyo puesto hubiera sido objeto de reconversión al vínculo funcional y que no hubiera decidido tomar parte en alguna de las tres convocatorias de promoción interna previstas en el presente Plan para



acceder a la condición de funcionario de carrera, o que habiéndolo hecho no las hubiera superado, podrá optar a acceder a tal condición a través de su participación en cualquier convocatoria ordinaria de acceso libre que se apruebe con posterioridad para el correspondiente Cuerpo, Escala o Especialidad, ateniéndose al sistema de selección y tipo de pruebas establecidos en la mismas.



NOTAS AL PROYECTO DE PLAN DE ORDENACIÓN.

1ª) Seguridad jurídica.

Con carácter general, se considera que, antes de comenzar su tramitación administrativa, el Proyecto debería someterse a la supervisión de la Dirección General del Servicio Jurídico, dado que el mismo se basa en la aplicación directa del Estatuto Básico del Empleado Público, realizada además desde una determinada interpretación de sus disposiciones, que sin duda será objeto de numerosos recursos, si se tiene en cuenta que su ejecución afecta a los intereses –en ocasiones enfrentados- de varios colectivos.

2ª) Tipo de pruebas a realizar en las promociones para la adquisición de la condición de funcionario.

El sistema selectivo de las pruebas de promoción para la adquisición de la condición de funcionario ha de ser el de concurso-oposición, por imperativo de lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público.

En la fase de oposición se ha optado por la realización de un curso selectivo con pruebas finales, siguiendo el modelo aprobado por la Comunidad Autónoma de Madrid, por entenderse, además, que el mismo facilitará la participación voluntaria del personal laboral afectado, así como la negociación con las Organizaciones Sindicales.

Ello no obstante, razones de seguridad jurídica podrían aconsejara la introducción de una prueba de carácter práctico independiente de la anterior.

Se estima, además que la fase de concurso ha de ser lo más sencilla posible, valorando casi únicamente aquellos méritos señalados con carácter obligatorio por la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público (servicios prestados y pruebas selectivas superadas), si lo que se quiere es dotar de la máxima agilidad al proceso.

3ª) Promoción a puesto o a categoría.

En la redacción actual del Proyecto se deja abierta la elección por alguna de ambas opciones, que debe concretarse antes de inicio de su tramitación administrativa.

En principio, parece lógico pensar que el objetivo ha de ser que el personal laboral ocupante de una plaza reconvertida promocione como funcionario a esa misma plaza, lo que sin duda facilita la mecánica del proceso.

Sin embargo, el hecho de que el Estatuto Básico del Empleado Público establezca para tales promociones el sistema de concurso-oposición puede invitar a pensar que lo que se quiere es que los candidatos seleccionados elijan destino por orden de prelación. Esta opción, quizá más ajustada al texto, podría no obstante incidir negativamente en la participación de los interesados si se tiene en cuenta que ésta tiene carácter voluntario, por cuanto supone de riesgo de perder el destino y conocido sin mayor contraprestación que la de resultar destinado a uno nuevo e incierto.

En cualquiera de los dos casos, además, ha de tenerse en cuenta la posibilidad de que sea mayor el número de aspirantes presentados que el de puestos ofertados, ya que se permite la participación de trabajadores en excedencia y de quienes ocupan, por distintos motivos,



puestos de categoría distinta a la que realmente ostentan.

4ª) Posibilidad de incluir la previsión de futuras promociones cruzadas.

Es sistema concebido en el Plan de Ordenación limita inevitablemente el derecho a la promoción profesional de aquel personal laboral cuyo puesto se reconvierta al vínculo funcional, dado que, en tanto mantengan su condición de laborales, únicamente podrán promocionar a aquellas categorías que permanezcan con vínculo laboral tras la aprobación del Catálogo, reduciendo con mucho las expectativas de promoción generadas en el texto de la Disposición Transitoria Primera del vigente Convenio Colectivo.

Una fórmula para ampliar estas posibilidades de promoción pasaría por incorporar al texto la previsión de futuras convocatorias de promoción cruzada, desde la condición de laboral a aquellos Cuerpos, Escalas de Grupo superior que se determinen.

5ª) Personal laboral temporal que no ocupa puestos de trabajo de carácter estructural.

El texto del Proyecto prevé el nombramiento como funcionario interino del personal laboral temporal que ocupe puestos de trabajo incluidos en el Catálogo.

Existe, sin embargo, un significativo número de trabajadores temporales vinculados a la Administración mediante contrato de obra o servicio determinado, suscrito para la realización de Programas "concretos", cuya financiación puede ser propia o externa, total o parcialmente.

Ha de considerarse cuidadosamente la conveniencia de incluir en el texto del Proyecto una disposición específica que prevea la conversión a la condición de funcionarios interinos de este tipo de personal laboral temporal, cuando su categoría coincida con alguna de las incluidas en el Catálogo, puesto que, en principio, se estima que esta medida encontraría un alto grado de oposición en sede judicial.

Como solución de futuro, el texto incorpora la prohibición expresa de acudir a este tipo de contrataciones, una vez aprobado el Plan, en categorías que hayan sido objeto de reconversión, salvo en supuestos excepcionales.

6ª) Tratamiento del personal indefinido no fijo.

A diferencia del personal temporal con contrato de duración determinada, para el que se pretende su nombramiento como interino, el Proyecto establece que el personal indefinido no fijo mantendrá su vínculo laboral en la plaza reconvertida hasta que ésta resulte cubierta por un funcionario de carrera seleccionado a tal efecto.

Ello es así porque se estima que la Administración, que sí puede alterar la naturaleza de un contrato suscrito entre ambas partes en el marco excepcional de un Plan de Ordenación, no puede sin embargo modificar un status alcanzado por decisión judicial, que sólo cabe extinguir mediante la cobertura definitiva del puesto, de conformidad a la doctrina del Tribunal Supremo en esta materia.

Ello plantea, además, la imposibilidad de extinguir, en tanto no resulten adscritos a puestos de trabajo de carácter estructural, la relación laboral de aquellos indefinidos no fijos que a día de hoy no tienen asignada



de R.P.T. Para estos supuestos, todavía numerosos, el Proyecto plantea una solución a largo plazo que así mismo ha de ser debatida antes del inicio de su tramitación administrativa.

7ª) Convocatorias de consolidación de empleo.

El Proyecto de Plan de Ordenación incorpora entre sus objetivos la consolidación del empleo temporal del colectivo de funcionarios interinos, tanto los provenientes de la transformación de su antiguo vínculo laboral temporal como aquellos seleccionados desde su origen para Cuerpos o Escalas de funcionarios.

Pese a que el compromiso de ejecutar tales convocatorias de consolidación se realiza de manera explícita y clara, señalándose incluso el plazo previsto para su iniciación, el Proyecto no acomete un desarrollo en profundidad de este apartado, limitándose a señalar que el contenido de la pruebas respetará, en la medida de lo posible y en tanto no contravenga lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, la estructura diseñada en el Acuerdo Gobierno-Organizaciones Sindicales 2006-2009.

Ello es así, entre otras razones, porque se considera que el desarrollo de este apartado ha de tener lugar bien en una fase de negociación más avanzada del mismo, en la que intervenga la representación del colectivo funcional, o bien en su caso de forma independiente y posterior a la aprobación del Plan de Ordenación.