

**EL GOBIERNO DE CANARIAS Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ACUERDAN EL SIGUIENTE PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS:**

**La Constitución Española de 1978 establece la opción preferente por el régimen funcionarial en el acceso al empleo público en su artículo 103.3, sin que ello signifique una prohibición para que 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 presentan numerosos ejemplos de solapamiento de funciones encomendadas a empleados de uno u otro régimen.**

**La entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico de Empleo 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 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.**

**Por todo ello, el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales, entienden que ha llegado el momento de proceder a una necesaria y esperada reordenación y sistematización de su estructura de empleo público y es por lo que acuerdan el siguiente Plan de Ordenación:**

## 1. FINALIDAD Y OBJETIVOS.

**1.1. FINALIDAD:** Reordenar y racionalizar la estructura de personal de la Administración de la Comunidad Autónoma Canaria, de forma que las funciones asignadas a los Cuerpos o Escalas de funcionarios son la opción preferente y las Categorías laborales deben estar reservadas a cometidos específicos.

Se trata, en definitiva, de asignar de forma homogénea 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.

### 1.2. OBJETIVOS:

1º Cambiar el vínculo jurídico del personal laboral a personal funcionario, que cumpliendo unas determinadas condiciones supere el correspondiente proceso y su puesto de trabajo laboral este incluido en el catálogo de puestos que se reconvierten a personal funcionario.

**2º Transformación directa de aquellas categorías/puestos laborales que estén incluidas en el catálogo de puestos en Cuerpos/Escalas/Puestos propios de personal funcionario.**

3ª Los trabajadores laborales fijos que no accedan de forma voluntaria a la condición de funcionario por el procedimiento que se acuerde o no superen el correspondiente proceso, conservarán su condición de personal laboral en el puesto de funcionario en el que haya reconvertido su puesto de trabajo, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.

**4º Los trabajadores temporales** que estén ocuparan un puesto de trabajo laboral que estén incluidos en el Catálogo de puestos de trabajo a reconvertir en puesto de funcionario **pasaran directamente a tener la condición funcionarios interinos** y tendrán que participar en el proceso que se establezca de conformidad a la resolución 11 de diciembre de 2006.

## 2.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL:

La Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en su Disposición Transitoria Decimoquinta, estableció en su apartado 1. La adscripción de un puesto de trabajo en las correspondiente relaciones a personal funcionario no implicará el cese del laboral que lo viniera desempeñando, que podrá permanecer en el mismo sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional y en el apartado 2. señala que el personal laboral fijo "podrá participar en las pruebas de acceso a Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos los correspondientes puestos, siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos exigidos, debiendo valorarse a estos efectos como méritos los servicios prestados en su condición laboral y las pruebas selectivas superadas para acceder a la misma". Lo previsto en el párrafo anterior será también de aplicación al personal laboral en los casos de suspensión con reserva de puesto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 en relación con el artículo 45.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores".

Posteriormente, el art. 37 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 1991 dispone el procedimiento para llevar a cabo la funcionarización, creando un turno específico denominado "plazas afectadas por el arti. 15 de la Ley de Medidas", estableciendo en su número dos que el personal laboral afectado por le funcionarización que "supere las pruebas selectivas de acceso quedará destinado en el puesto de trabajo de personal funcionario en que su puesto se haya reconvertido y deberá permanecer en el mismo durante un plazo mínimo de dos años, conforme a lo previsto en el art. 20,1.f., de la Ley 30/84, de 2 de agosto"

A nivel de la Comunidad Autónoma de Canarias, tenemos que la Disposición Adicional Séptima de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria establece que a los contratados laborales fijos al servicio de la Comunidad Autónoma de Canarias, que estén desempeñando funciones de carácter administrativo, podrán aspirar a integrarse en Cuerpos o Escalas de funcionarios según su grado de titulación y la naturaleza de tareas atendidas, mediante la superación de las pruebas y los cursos de adaptación que se convoquen por un máximo de tres veces.

La Resolución de 28 de enero de 1992, de la dirección general de trabajo, por la que se hace público el convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, establece en su disposición transitoria segunda, que en el mes siguiente a la publicación del convenio se creará una Comisión Paritaria de Funcionarización con el objeto de estudiar y proponer el proceso de funcionarización del personal laboral fijo, que se desarrollará mediante la superación de las pruebas y los cursos de adaptación que se convoquen y organicen y que afectarán en cada año al 25%, como mínimo, del total del personal que opte por la funcionarización. Las convocatorias para llevar a cabo este proceso comenzarán antes del 30 de junio de 1992.

Por su parte, el artículo 29 de la Ley 2/2002, de 27 de marzo de la CAC, establecen las Normas Tributarias y de Medidas en materia de organización administrativa, de gestión, relativas al personal de la Comunidad Autónoma de Canarias y de carácter sancionador, y en el punto denominado "Normas de funcionarización", establece en su apartado 1 que el Gobierno de Canarias determinará los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que, por razón de las funciones asignadas, deban ser reservados a funcionarios, en atención a la coincidencia del contenido funcional, de dichos puestos con el propio de los Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias; y añade en su apartado 3 que el personal laboral fijo sujeto a Convenio único que ocupe los puestos de trabajo incluidos en el acuerdo del Gobierno citado podrá aspirar a integrarse en los Cuerpos y Escalas de funcionarios cuyo cometido funcional sea coincidente con el de tales puestos, siempre que, en todo caso, ostenten los requisitos de titulación y los restantes exigidos por la legislación para acceder a los mismos, superen las pruebas y los cursos de adaptación que se convoquen y organicen.

La Resolución de 12 de junio de 2003, relativa a registro, depósito y publicación del Acuerdo de Gobierno Administración-Sindicatos sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, establece que las partes acuerdan iniciar procesos de funcionarización del personal laboral previstos en nuestra normativa autonómica. Dentro del grupo de trabajo de planificación de recursos humanos se constituirá una comisión de funcionarización que propondrá las categorías profesionales objeto de funcionarización atendiendo a sus particularidades funcionales y así como si en su caso resulta aconsejable la creación de nuevas escalas o especialidades, y culminará su trabajo con un catálogo de puestos de trabajo susceptibles de la funcionarización prevista en la Ley 2/2002.

La Resolución de 11 de diciembre de 2006, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos para los años 2006-2009. En relación a la funcionarización se acuerda realizar los procedimientos de funcionarización pendientes de la ley de Función Pública Canaria y recogidos en la Ley 2/2002 en los años 2007, 2008 y 2009. Se comenzarán los procesos de funcionarización tras los procesos de la primera promoción interna previstos en el apartado 5.

**La Disposición Transitoria segunda de la citada Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleo Público, establece lo siguiente: “El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos”. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los proceso selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos o Escalas a los que figuren adscritas las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna las restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como méritos efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición”.**

Como hemos podido observar, este procedimiento no es algo creativo y nuevo, sino que es un proceso que se ha repetido de forma periódica a lo largo de la historia de la Función Pública Española y en estos momentos al amparo de la legislación vigente y del nuevo marco diseñado por el Estatuto Básico, en su Disposición Transitoria Segunda nos permite la transformación voluntaria de la vinculación jurídica del personal laboral a personal funcionario, siempre que cumplan unas determinadas condiciones, estén incluido en un catálogo de puestos reservados a personal funcionario y superen el correspondiente proceso selectivo, dando así cumplimiento a la reordenación de los efectivos de personal de la CAC.

### 3.- DESARROLLO NORMATIVO

**Para la ejecución del proceso de conversión efectuado de conformidad a la normativa reseñada y al amparo de la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico y resto de normas se hace necesario acordar entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales la aprobación de las siguientes medidas:**

- a) **Determinar el Catálogo con las categorías profesionales o puestos de trabajo individuales con vinculación laboral que desempeñen funciones propias de personal funcionario, así como la identificación de aquellos Cuerpos o Escalas en los que se integren y si en su caso resulta aconsejable la creación de nuevas escalas o especialidades (ANEXO I).**

**En este sentido la Disposición Final Cuarta, apartado 3 del EBEP, señala que “Hasta que se dicten las leyes de función pública y normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada administración pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”.**

**Cabe considerar aquí aplicable, por tanto, lo dispuesto en el artículo 29.1 de la Ley Territorial 2/2002, de 27 de marzo, de Establecimiento de Normas Tributarias y Medidas en materia de organización administrativa, de gestión, relativas al personal de la Comunidad Autónoma de Canarias, que atribuye al Gobierno, mediante acuerdo y previa negociación con las organizaciones sindicales, la determinación de los puestos de trabajo adscritos al personal laboral, que por razón de las funciones asignadas, deban ser reservados a funcionarios.**

- b) **Procedimiento para el cambio del vínculo de personal laboral a vínculo funcionario (ANEXO II).** Los trabajadores laborales fijos que no accedan de forma voluntaria a la condición de funcionario por el procedimiento que se acuerde o no superen el correspondiente proceso, conservarán su condición de personal laboral en el puesto de funcionario en el que haya reconvertido su puesto de trabajo, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional.
- c) **Conversión directa de las Categorías/Puestos laborales en puestos con vínculo funcional, adscritos a Cuerpos/Escalas de tal carácter.**

**Esta norma debe regular así mismo la situación en la que queda el personal laboral que ocupe los puestos reconvertidos, distinguiendo en función de que se trate de trabajadores fijos o temporales.**

d) Acuerdo entre la Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General, para el mantenimiento y ampliación de los derechos y libertades sindicales en la realización de las funciones sindicales y de representación a través de las secciones sindicales, juntas de personal y comités, en el uso del crédito horario, locales, etc., en defensa de los empleados públicos (Anexo III) ver los acuerdo entre la Administración y las Organizaciones Sindicales en Sanidad, Educación, personal laboral y en general en los empleados públicos de la CAC.

**Por otra parte, la propia naturaleza de las disposiciones a adoptar, unida a su indudable trascendencia, aconseja que éstas adopten la forma de Plan para la Ordenación de los Recursos Humanos prevista en el artículo 69.2 del Estatuto Básico de Empleado Público, cuya aprobación se producirá a través de Decreto del Gobierno.**

#### **4.- PROCEDIMIENTO APLICABLE AL PERSONAL LABORAL AFECTADO:**

##### **4.1. PERSONAL LABORAL FIJO**

1. Para desarrollar este proceso, se crea una **Comisión Técnica** dependiente de la Mesa General de Negociación, compuesta por los representantes de los trabajadores y la administración, que tendrá entre sus funciones estudiar, determinar y proponer el catálogo de los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que deben reconvertirse en puestos de funcionarios, es decir, las categorías profesionales/puestos laborales objeto del proceso, así como, sí en su caso resulta aconsejable la creación de nuevas escalas o especialidades, de conformidad a los acuerdos y la normativa de aplicación, en las que se tramitarán la modificación de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo. También tendrá entre sus cometidos acordar las instrucciones y el desarrollo de todo el proceso, además de las convocatorias que se organicen al tal efecto.

2. El proceso será de aplicación al personal laboral fijo o indefinido que se encuentre prestando servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias o sus Organismos Autónomos, quedando incluidos el personal laboral fijo o indefinido en los casos de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, e igualmente, el personal laboral fijo o indefinido en situación de excedencia voluntaria o por incompatibilidad, que sean titulares de un puesto de trabajo que, por razón de las funciones asignadas es catalogado como de funcionario con el propio de los Cuerpos y Escalas de funcionario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y estar en posesión de la titulación académica requerida para el ingreso en el Cuerpo y escala de funcionarios que corresponda y quedan excluidos el personal laboral al servicio de las Empresas Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como el personal contratado de alta dirección.

3. El acceso a los Cuerpos, Escalas y Especialidades a los que corresponda cada puesto, se producirá atendiendo al grupo de clasificación a que pertenezcan los mismos y a la posesión de la titulación académica requerida para el ingreso en ellos.
4. Iniciado este proceso de cambio de vínculo jurídico del personal laboral a personal funcionario, simultáneamente los puestos de trabajo de ese personal laboral se reconvertirán en puestos de trabajo con vinculo funcional en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.
5. Adquisición de la condición de funcionario: En el plazo de presentación por los aspirantes seleccionados de la documentación acreditativa de que reúnen los requisitos exigidos para el nombramiento como funcionario, se suscribirá un acuerdo de extinción del contrato de trabajo, condicionado a la toma de posesión como funcionario, tras la cual quedará extinguida su vinculación laboral con la Comunidad Autónoma de Canarias, precediéndose de oficio a la realización de las correspondientes anotaciones en el Registro de Personal.
6. Previa solicitud de los interesados, deberá procederse de forma inmediata a la tramitación del correspondiente expediente de reconocimiento de la totalidad de los servicios prestados como personal laboral, desempeño de puestos interinos y de todos aquellos que estuvieran reconocidos judicialmente (en cualesquiera de las categorías profesionales que éstos se hubiesen desempeñado) a efectos administrativos y económicos (reconocimiento de trienios, etc.). En tanto se tramitan los citados expedientes, los interesados percibirán, en concepto de pago a cuenta, las mismas cuantías que se viniesen percibiendo en concepto de complemento de 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.
7. El tiempo mínimo de permanencia en el puesto de trabajo, a los efectos de participación en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario, se considerará a partir de la fecha de toma de posesión en su puesto de trabajo de laboral que se viniera desempeñando; y el grado personal comenzará a consolidarse a partir de la toma de posesión del puesto de trabajo como funcionario, pero desde su toma de posesión en la categoría de laboral.
8. Con carácter general, los puestos de trabajo de personal funcionario que resulten de la reconversión de puestos laborales tendrán asignadas retribuciones complementarias correspondientes a la media de sus respectivos Cuerpos o Escalas, con las excepciones que se determinen.

9. En el momento de hacerse efectivo el cambio de vínculo jurídico de laboral a funcionario con la Administración, dicho personal comenzará a devengar sus retribuciones con arreglo al sistema, conceptos y cuantías aplicables a los funcionarios, Si como consecuencias de ello se produjese una disminución en el cómputo anua de las retribuciones 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 se recogen para cada año en la Ley de Presupuestos General), incluidas aquellas ocasionadas por cambio de puesto de trabajo. Se garantiza el mantenimiento de las retribuciones totales en cómputo anual del trabajador antes de su funcionarización.

10. El número de convocatorias a realizar de acuerdo al Plan de Ordenación y al amparo de dicha disposición legal, será el necesario para la culminación del proceso, siendo como mínimo tres convocatorias (ANEXO II).

11. El personal laboral fijo que no haga uso de este derecho preferente y voluntario, o no supere este proceso de acceso a la función pública y su puesto de trabajo laboral, se haya adscrito en la correspondiente relaciones a personal funcionario no implicará el ceso del laboral que lo viniera desempeñando, sino por el contrario, permanecerá en la situación de laboral desempeñando su puesto de trabajo que se ha adscrito como funcionario, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional y respetándole todos sus derechos reconocidos. Donde continuará devengando, 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 tuviese consolidadas.

12. El personal laboral fijo que se hallara desempeñando, en el momento del proceso de reconversión, puesto de trabajo pertenecientes a categoría distinta de la que ostenta como consecuencia de un cambio de motivos de salud, podrá continuar ocupando tales puestos y en su promoción voluntaria a la condición de funcionario deberá llevarse a cabo en la categoría que ostenta por motivos de salud.

13 Las movilidades funcionales, así como las autorizaciones para el desempeño de trabajos de superior categoría, quedarán automáticamente revocadas en el momento de entrada en vigor el Plan de Ordenación, en aquellos puestos de trabajo pertenecientes a categorías afectadas por el mismo.

#### 4.1. PERSONAL LABORAL TEMPORAL

El personal laboral temporal que se encuentre prestando servicio activo, ya sea por vacante o por sustitución, en el momento de la reconversión del puesto de trabajo que ocupa, accederá automáticamente a la condición de funcionario interino del Cuerpo o Escala que corresponda.

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

Los integrantes de las listas originarias que no hubieran prestado ningún periodo de servicios efectivos verán extinguido su derecho a formar parte de la nueva lista única.

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

El personal laboral integrante de las listas únicas tendrá derecho a participar en las convocatorias de la **Consolidación de empleo** que se realicen en este proceso de conformidad y en el desarrollo de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP.

El Estatuto Básico del Empleado Público define, con carácter vinculante para todas las Administraciones Públicas, el establecimiento de convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005; respetándose en los distintos procesos selectivos los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y se efectuarán por el sistema de concurso-oposición.

La Consolidación de Empleo es un procedimiento especial establecido para convertir el empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y estructural: no coyuntural. Afecta tanto a plazas ocupadas por personal laboral como reservadas a personal funcionario.

Tales procesos selectivos respetarán, la estructura que en cuanto al contenido de las pruebas figura reflejada en el Acuerdo de carácter plurianual Gobierno y Organizaciones Sindicales para los años 2006-2009, publicado en el BOC nº 244, de 19 de diciembre de 2006.

Las listas únicas extinguirán su vigencia en el momento en el que se apruebe una lista de reserva posterior derivada de convocatorias de ingreso en el correspondiente Cuerpo, Escala o Especialidad. A este respecto, las primeras convocatorias que se realicen en Cuerpos/Escalas/Especialidades con puestos que hayan sido reconvertidos habrán de ser de consolidación de empleo.

En el caso de no aprobar la convocatoria/as de ingreso en el correspondiente Cuerpo, Escala o Especialidad en el puesto que haya sido reconvertido, permanecerá como interino en dicho puesto hasta que apruebe la convocatoria

El Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales acuerdan las Bases Generales que deben regir este proceso extraordinario de Consolidación de Empleo (Anexo III).

## **5.- RÉGIMEN ESPECIAL APLICABLE A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA CATEGORÍA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO ADSCRITOS A CENTROS ESCOLARES DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES, CULTURA Y DEPORTES.**

Los puestos de trabajo de las categorías de Administrativo, Auxiliar Administrativo y Subalterno adscritos a centros escolares dependientes de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, quedarán integrados en los correspondientes Cuerpos/Escalas funcionariales, aunque sometido a un régimen especial caracterizado por la variabilidad en la localización geográfica del puesto, de manera que se permita un ágil desplazamiento de los efectivos humanos hacia aquellos centros donde en cada momento se considere más necesaria su presencia.

Así mismo podrá preverse la gestión directa por parte de la Consejería competente de las lista de reserva, a cuyo fin se realizarán las adaptaciones oportunas.

## **6.- PERSONAL LABORAL NO AFECTADO POR EL PLAN DE ORDENACIÓN.**

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

## ANEXO II: BASES DE LA CONVOCATORIA, ASPECTOS MÁS DESTACABLES.

Este proceso selectivo de promoción interna convocado por el sistema de concurso-oposición, serán acordados entre la administración y los representantes de las organizaciones sindicales, llevándose a cabo por cada grupo y categorías las convocatorias necesarias para la culminación del proceso.

En las convocatorias se incluirán todos los puestos que en ese momento estén ocupados por personal laboral fijo y estén en el catálogo aprobado a tal fin.

Este proceso selectivo no se dirige a realizar una selección entre varios aspirantes, porque no es un proceso con concurrencia competitiva, se trata de regularizar una excepcionalidad.

Las convocatorias que se lleven a cabo por este sistema, contemplarán las siguientes fases:

1ª FASE Concurso: En esta fase de “valoración de méritos”, concurso, se revisarán los méritos de los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo, dado que no es necesaria la estricta valoración de los méritos, toda vez que al ser una convocatoria para modificar vinculaciones jurídicas con el empleador (la Administración): no cabe la posibilidad de que alguien opte a un puesto de trabajo distinto del suyo; en consecuencia, la valoración de méritos (titulaciones, antigüedad, desempeño del puesto, cursos de formación y perfeccionamiento...) no añade información relevante al procedimiento de selección.

2ª FASE Oposición: En esta fase se realizará un proceso selectivo sobre un curso de adaptación e integración al puesto de trabajo. Durante este curso selectivo se realizará por el opositor una prueba de idoneidad consistente en la evaluación continua de las actividades realizadas o en una memoria final sobre las actividades desarrolladas, con el fin de proceder a su adaptación al Cuerpo y Escala de acceso como funcionario. La evaluación final de esta fase de oposición será de **APTO O NO APTO**.

Este curso selectivo - oposición consistirá en diversos temas que versarán exclusivamente de la parte general y única del temario según el programa establecido en el Anexo II, dado que no es necesario además una parte de temario específico sobre las materias relacionadas directamente con las funciones y desarrollo del puesto de trabajo, ya que se trata de un personal laboral que ha venido desarrollando durante varios años dicho puesto de trabajo y las funciones del mismo, en el que ha hecho evidentes muestras de sus capacidad a lo largo de su vida laboral y de lo que se trata, es que continúe desempeñando dicho puesto, pero ahora en su nuevo vínculo de funcionario.

El número de temas que compondrán el temario de la parte general y única del curso selectivo de adaptación al nuevo puesto, está en función del Grupo: - Grupo A: 25, - Grupo B: 15, - Grupo C: 8 y Grupo D: 5.

El curso selectivo se realizará fuera del horario correspondiente a la jornada de trabajo ordinaria con la metodología de realización a distancia; estableciéndose sesiones presenciales de tres horas de duración y en un número que varía por grupos de acuerdo con la siguiente escala: - Grupo A: 5; - Grupo B: 4; - Grupo C: 3 y Grupo D: 2.

Sólo se permite un 15 % de falta de asistencias a las horas lectivas y se establece además tutorías de consultas telefónicas y on-line de apoyo.

El citado curso selectivo podrá desarrollarse por el ICAP.

La valoración final de las dos fases será la de apto o no apto.