



## PLAN DE ESTABILIDAD DEL PERSONAL CONTRATADO, MEDIANTE LA CONSOLIDACIÓN COMO PERSONAL LABORAL FIJO

Sobre la consolidación del empleo temporal, indicar que, como consecuencia de las previsiones contenidas en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado, se ha visto muy restringido el ingreso a la función pública de nuevo personal, limitando tanto la provisión de puestos de trabajo vacantes por los procedimientos de selección, como la creación de nuevas plazas, con la consecuencia última de imposibilitar la adecuada reorganización de los medios personales de las Administraciones Públicas, que no han podido adaptarse convenientemente a las necesidades reales que, en el caso de esta Administración, no se nos puede esconder, están agravados por el crecimiento tanto de la actividad económica como de la población del municipio, lo que ha requerido un considerable incremento de los servicios y de la propia estructura administrativa de la Institución, que ha debido prestarse mediante **personal contratado con carácter temporal**.

Al mismo tiempo cabe señalar que como resultado de las modificaciones producidas en las funciones que desarrolla esta Administración, se hace preciso reordenar la estructura orgánica a partir de una redefinición de las propias Áreas de Gobierno y, lógicamente, de los organigramas de los diversos departamentos, con la consecuencia evidente de la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo.

Las cuestiones señaladas, para poder cumplir el objetivo de racionalizar los recursos, deben enmarcarse en un **Plan Integral de Recursos Humanos**, en la línea de lo que contempla el Real Decreto 364/95, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, de aplicación supletoria a la Administración Local que, si bien se pueda desarrollar mediante distintos **Planes Operativos de Empleo**, mantengan una concepción global y coherente de todas las cuestiones que es preciso abordar.

La Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la Protección por Desempleo introdujo la posibilidad de que las Corporaciones Locales aborden la racionalización de sus recursos humanos, dentro de las previsiones que para los **Planes de Empleo** arbitra el artículo 18 de la citada Ley 30/1984. Sobre esta base se pretende la reorganización de los efectivos humanos con que cuenta este Ayuntamiento, dentro de sus necesidades reales organizativas.

La Ley 22/1993, de 29 de diciembre, vino a abrir una puerta a la gestión ágil de tales situaciones diseñando la figura de los **Planes de Empleo**, que posibilite medidas encaminadas a consolidar aquel empleo temporal que, en realidad, obedece a necesidades permanentes de los servicios, dándose la circunstancia de que existen trabajadores que vienen desarrollando sus labores, mediante contratos temporales, desde hace varios años.




Las medidas que puede contener un **Plan de Empleo** (figura jurídica utilizable, tal y como se ha señalado) son las recogidas en el artículo 18 de la Ley 30/84, modificado por la Ley 22/1993. En él se enumeran las siguientes previsiones y medidas:

**"1. Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.**

**Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de Empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.**

**2. Los Planes de Empleo podrán contener las siguientes previsiones y medidas:**

- 
- a) **Previsiones sobre la modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.**
  - b) **Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.**
  - c) **Reasignación de efectivos de personal.**
  - d) **Establecimiento de cursos de formación y capacitación.**
  - e) **Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.**
  - f) **Medidas específicas de promoción interna.**
  - g) **Prestación de servicios a tiempo parcial.**
  - h) **Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.**
  - i) **Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo. Las Memorias justificadas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos.**

**3. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo Público.**

**4. Los Tribunales o las comisiones de Selección no podrán declarar que han superado los procesos selectivos un número superior de aspirantes al de plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho. (...)"**

En los Planes o Programas que diseñaran las administraciones autonómicas y locales, se podían contemplar además incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

En base a lo señalado anteriormente, y vistos los acuerdos adoptados por el Comité de Empresa en sesión celebrada el 13/11/01, se propone la aprobación por el órgano municipal competente, de un **Plan Integral de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria**, en base a los siguientes objetivos:



1ª Con objeto de agilizar los procesos de consolidación, estos se llevarán a cabo, mediante convocatorias al efecto, siguiendo, con carácter general, el sistema selectivo del concurso-oposición. En la fase de concurso se valorará como mérito la situación del personal que desempeña temporal o interinamente los puestos de trabajo objeto de consolidación, sin merma de los principios de igualdad mérito y capacidad.

2º Al objeto de continuar el proceso de adecuación de la vinculación jurídica del personal a la naturaleza de sus funciones, las convocatorias para la consolidación de empleo contendrán plazas de personal laboral o funcionario, en función de la naturaleza de empleo a consolidar.

3º Los procesos de consolidación no podrán determinar en ningún caso aumento o disminución de efectivos. En aquellos Departamentos en que se lleve a cabo un proceso de consolidación para un Cuerpo, Escala o categoría determinada, el proceso conllevará la consolidación de todo el empleo temporal de carácter estructural del Cuerpo, Escala o categoría correspondiente en los mismos.

4º La consolidación de empleo debe realizarse de acuerdo con las necesidades de la planificación integral de los recursos humanos. En consecuencia, la consolidación de empleo en los Departamentos menos necesitados de personal conllevará una reubicación del empleo a consolidar en áreas deficitarias. En el caso de que la reubicación sea previa, ésta no determinará disminución en el valor de los méritos a tener en cuenta en fase de concurso e irá acompañada de la necesaria formación de acogida.

**5º El personal contratado temporal de cualquier Cuerpo, Escala o Categoría que desarrolle tareas de carácter estructural y que no se vea afectado por los procesos de consolidación de empleo contemplados en el presente Acuerdo, será objeto de una nueva negociación con el objetivo de que se integren en el proceso de consolidación del empleo temporal en fijo.**

### **ACTUACIONES PREVIAS A LA CONSOLIDACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL EN EMPLEO FIJO**

La Sentencia del TS de 29 de enero de 1998, declaró que: **“hay que partir del art. 19 de la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública, que establece que las Administraciones Públicas seleccionarán su personal, ya sea funcionario, ya sea laboral, de acuerdo con la oferta de empleo pública mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso-oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”**.



Este precepto, que se califica en el art. 1.3 de la citada Ley como una de las bases del régimen estatutario de la función pública, resulta aplicable, por tanto, a todas las Administraciones, y contiene un mandato cuyo carácter imperativo no puede desconocerse. **Se impone en él la aplicación al personal laboral de los criterios de selección tradicionales en la función pública y ello tiene una indudable trascendencia en orden al sistema de garantías que el propio precepto menciona y que enlazan con las previsiones constitucionales sobre la igualdad de los ciudadanos en el acceso a la función pública (arts. 14 y 23 de la Constitución)**, entendida aquélla en sentido amplio, como empleo público, y en la aplicación para dicho acceso de los principios de mérito y capacidad (art. 103.3 de la Constitución).

El art. 19 de la Ley 30/1984 fue desarrollado en el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo, aprobado por el RD 2223/1984, que dedica su Título III a la selección del personal laboral fijo y que, en su art. 32 autoriza la contratación temporal de personal laboral para realizar trabajos que no puedan ser atendidos por personal fijo, si bien hay que precisar que dado el carácter temporal del vínculo y la urgencia de la contratación se aplican en estos casos procedimientos de selección más flexibles que han de determinarse por el Ministerio competente. Las mismas reglas se contienen en el Título II del Reglamento vigente aprobado por el RD 364/1995. Estas disposiciones sitúan a las Administraciones Públicas en una posición especial en materia de contratación laboral, en la medida en que **las irregularidades de los contratos temporales, no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcional, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público.**

El ordenamiento administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo en el sector público y que, al objetivar el reclutamiento a través de la aplicación de criterios de mérito y capacidad, son también una garantía para la eficacia de la actuación de la Administración Pública al servicios de los intereses generales. Mientras que en el primer caso se protege fundamentalmente un interés privado, aunque de carácter social, en un ámbito en el que rige el principio de libertad de contratación del empresario, en el segundo estamos ante un interés público de indudable relevancia constitucional y de ahí que las normas sobre acceso al empleo público tengan carácter imperativo debiendo sancionarse adecuadamente su inobservancia, pues el efecto que la ley impone cuando se contraviene una prohibición de contratar o se contrata vulnerando una norma esencial de procedimiento no puede ser la adquisición de la fijeza y esta consecuencia no querida por la ley no puede producirse, porque también se haya infringido una norma laboral.



A partir de estas consideraciones hay que examinar la distinción entre el carácter **indefinido del contrato y la fijeza en plantilla** a que se refiere la doctrina de la Sala a la que se ha hecho referencia.

**El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente, a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas.** En virtud de estas normas el organismo afectado no puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato.

Debe destacarse este último inciso en el sentido de que **la garantía de estabilidad en el empleo es hasta la provisión en la forma legal, en un proceso en que puede y debe participar el indefinido quien, de no obtener plaza, ocupando la suya otro seleccionado, verá extinguido su contrato.**

Por todo lo anterior y con el fin de articular los procedimientos de consolidación del personal contratado se propone la adopción de los siguientes acuerdos previos, a las futuras convocatorias mediante el sistema de concurso-oposición libre para la consolidación del empleo temporal en fijo:

- a) El personal laboral contratado que a la fecha del presente acuerdo tenga la consideración de **PERSONAL DE CONTRATO INDEFINIDO** en virtud de sentencia judicial firme, será objeto de consolidación como **FIJO DE PLANTILLA** mediante la participación en las correspondientes pruebas selectivas por el procedimiento de Oposición-Concurso Libre que se convoquen a tal efecto.
- b) El personal laboral contratado con una antigüedad de 3 o más años y que tengan la titulación necesaria para la categoría que ostenten, tendrán la consideración de **PERSONAL CONTRATADO INDEFINIDO**, debiendo participar para su consolidación en **PERSONAL FIJO DE PLANTILLA**, en las correspondientes pruebas selectivas por el procedimiento de Oposición-Concurso Libre que se convoquen a tal fin; debiendo realizar el Servicio de Personal con carácter previo el estudio correspondiente que posibilite que previa la negociación con el Comité de Empresa, se puedan llevar a cabo lo establecido en este apartado.
- c) El resto del personal contratado temporal que a la fecha de aprobación del presente acuerdo no tenga la antigüedad precisa para su declaración como **PERSONAL INDEFINIDO** como paso previo al proceso de consolidación mediante las pruebas selectivas correspondientes, se le aplicará lo dispuesto en el punto 5º de los objetivos del presente acuerdo.

Como consecuencia de todo lo expuesto anteriormente y salvo criterio mejor fundado y de conformidad con lo acordado con el Comité de Empresa en sesión de 20/02/03 e



informe del Servicio de Personal de 19/03/03, se propone al Ayuntamiento Pleno la adopción del siguiente **A C U E R D O**:

"Aprobar el Plan de Estabilidad del Empleo Contratado en Régimen Laboral, en empleo con carácter Indefinido, como primer paso a la consolidación como Fijos de Plantilla, siguiendo el siguiente procedimiento con carácter previo a la futuras convocatorias mediante el sistema de **OPOSICIÓN-CONCURSO LIBRE**, para la consolidación del empleo temporal en fijo:

A.- El personal laboral contratado que a la fecha del presente acuerdo tenga la consideración de **PERSONAL DE CONTRATO INDEFINIDO**, en virtud de sentencia judicial firme, será objeto de consolidación como **FIJO DE PLANTILLA**, mediante las pruebas selectivas que por el procedimiento de **OPOSICIÓN-CONCURSO LIBRE** se convoquen a tal fin.

B.- El personal laboral contratado que a la fecha del presente acuerdo tenga una antigüedad de 3 o más años, y que tengan la titulación necesaria para la categoría que ostentan, tendrán la consideración de **PERSONAL CONTRATADO INDEFINIDO**, debiendo participar para su consolidación en **PERSONAL FIJO DE PLANTILLA**, en las correspondientes pruebas selectivas por el procedimiento de **OPOSICIÓN-CONCURSO LIBRE** que se convoquen a tal fin, debiendo realizar el Servicio de Personal el estudio correspondiente que posibilite, que previa la negociación con el Comité de Empresa, se pueda llevar a cabo lo establecido en este apartado.

C.- El resto del personal contratado temporal que a la fecha de aprobación del presente acuerdo no tengan la antigüedad precisa para su declaración como Personal Contratado Indefinido como paso previo al proceso de consolidación mediante las pruebas selectivas correspondientes, se le aplicará lo dispuesto en el punto 5º de los objetivos del presente acuerdo.

Este acuerdo será de aplicación, sólo y exclusivamente, al personal contratado temporal con cargo al Capítulo I del vigente Presupuesto y al de las Cuadrillas Especiales del Servicio de Limpieza, así como al personal del Instituto Municipal de Deportes y extensivo al personal Interino funcionario que reúnan los anteriores requisitos, quedando por tanto, fuera del mismo, el personal dependiente de las diferentes Sociedades Municipales y de otras formas de gestión de los Servicios Municipales, ya sea directa o indirectamente.

Las Palmas de Gran Canaria, a 18 de marzo de 2003

Vº Bº  
El Concejal Delegado de Personal,

Fdo.: Fernando Martín-Mönkemöller Martín-Spilker

EL JEFE DEL SERVICIO,

Fdo.: Pedro José Rodríguez Torrens.  
**AYUNTAMIENTO PLENO**

Sesión 25 ABR. 2003

Viso, se acordó de conformidad  
con la anterior propuesta.  
El Secretario Gral.

Fdo.: Ana M.ª Echeandía Mota