



ACUERDO de la Gerencia de la Fundación Canaria Parque Científico Tecnológico de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (FCPCT) por el que se aprueba la Oferta Pública de Empleo, para la estabilización de empleo temporal.

La **Ley 20/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE nº 312, de 29 de diciembre), señala en su exposición de motivos que la evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública.

El **artículo 2** de la Ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

- Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.
- Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.
- Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate.
- Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.
- De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de



gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

- Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización. Esa compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

La **disposición adicional sexta** prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas. Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).

Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999).

Con esta disposición adicional se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años, que por su carácter de normativa básica, resulta de aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas y garantiza la igualdad en todo el territorio. La previsión contenida en esta Ley para que las Administraciones Públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante



cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales que además, en todo caso, es razonable, proporcionada y no arbitraria, afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

La **disposición adicional séptima** prevé una extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización a las sociedades mercantiles públicas, a las entidades públicas empresariales, **fundaciones del sector público** y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, **a su normativa específica**.

La Fundación Canaria Parque Científico Tecnológico de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (FCPCT) es una persona jurídico-privada, no una Administración Pública, constituida al amparo de la legislación de Fundaciones (Ley básica Estatal, 50/2002, de 26 de diciembre, Ley 2/1998, de 6 de abril, de Fundaciones Canarias) y del art. 35 Código Civil, que pertenece, sin embargo al Sector Público, y como tal figura inscrita en el Registro de Fundaciones Canarias con el número 269, en virtud de Resolución de la Dirección General de Justicia e Interior, de fecha 18 de diciembre de 2088, siendo su finalidad de interés general y sin ánimo de lucro, encontrándose asimismo bajo el Protectorado de Fundaciones Canarias.

La FCPCT es medio propio personificado de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria según consta en sus estatutos.

Por tanto, en virtud de la disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, le resultan de aplicación a la FCPCT los procesos de estabilización temporal previstos para las Administraciones Públicas sin perjuicio de su normativa específica que, en el ámbito, del empleo público se circunscriben a los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP) en virtud de la disposición adicional primera del citado texto legal, que en ningún caso contradicen los procedimientos previstos en el art. 2 y en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021.

En virtud de lo anteriormente expuesto,

ACUERDO

Aprobar la Oferta Pública de Empleo de Estabilización, de la Fundación Canaria Parque Científico Tecnológico de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, dotada de 11 plazas que figuran en el Anexo I, autorizándose a celebrar los correspondientes procesos de selección.



La presente oferta está sujeta a la negociación colectiva, y a la normativa específica de la entidad.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de mayo de 2022

El Gerente de la Fundación Canaria Parque Científico Tecnológico de la ULPGC

Antonio Marcelino Santana González



ANEXO I

Relación de plazas objeto de la oferta pública de empleo de estabilización

Área funcional	Categoría Convenio FCPCT	Plazas
Gestión del Conocimiento	Técnico Superior Administración	1
Gestión del Conocimiento	Técnico Especialista Administración	1
Hospital Clínico Veterinario	Técnico Servicios Veterinarios	1
Hospital Clínico Veterinario	Técnico Especialista Administración	1
Banco Español de Algas	Personal de apoyo en proyecto (PACP3)	1
Banco Español de Algas	Investigador doctor en proyecto (ICP1)	1
MIMAR	Investigador doctor en proyecto (ICP1)	1
Servicios Centrales	Técnico Especialista Administración	1
Servicios Centrales	Técnico Especialista Administración	1
Oficina de Proyectos Europeos	Técnico Superior Administración	1
Oficina de Propiedad Industrial e Intelectual	Técnico Superior Administración	1