

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

FUNDACIÓN BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS DE LAS ILLES BALEARS

4458

Acuerdo del Patronato de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares del 27 de mayo 2022 por el que se aprueba la oferta pública de estabilización para el año 2022 correspondiente al personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares

1. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes por la reducción de la temporalidad en el empleo público, en su Disposición adicional séptima dispone que “Los preceptos de la mencionada norma relativos a los procesos de estabilización serán de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a la normativa específica”. Por ello, al personal laboral al servicio de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears se encuentra afectado por los procesos de estabilización de empleo público.

2. El artículo 70.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone que: «Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso deben ser objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal [...]».

3. El artículo 18 de la Ley 5/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2022, establece, entre otros aspectos, lo siguiente:

Artículo 18

Oferta pública de empleo

1. Durante el año 2022, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, el número total de plazas de nuevo ingreso del personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran el sector público instrumental autonómico, así como, en su caso, los sectores, funciones y categorías profesionales en las que deben concentrarse, y las plazas que debe incluir la oferta pública de empleo, deben fijarse de conformidad con la delimitación que, con carácter básico, haga el Estado para el año 2022, mediante la norma de rango legal correspondiente y en el marco de los presupuestos generales del Estado para el año 2022, o, en su defecto existen, con la que resulta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2021, y de acuerdo también con el Estatuto Básico del Empleado Público . [...]

2. En todo caso, las ofertas públicas de empleo de personal funcionario, de personal estatutario, de personal funcionario docente y de personal laboral de la Administración de la comunidad autónoma y de los entes que integran el sector público instrumental autonómico requieren los informes previos y favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos, que deben pronunciarse, respectivamente, sobre los aspectos de legalidad aplicables y sobre los aspectos presupuestarios y de sostenibilidad financiera, a solicitud motivada de la órgano directivo competente por razón de la materia.

4. El artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece que los procesos de estabilización no están sujetos a reposición, puesto que suponen una tasa adicional:

Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

1. Adicionalmente a lo que establecen los artículos 19.U.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017, y 19.U.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 previstas en las diferentes administraciones públicas y que estén dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020. [...]

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización previstos en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, se aprobarán y publicarán en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y deben ser coordinados por las administraciones públicas competentes. [...]

3. La tasa de cobertura temporal debe situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales. [...]



La disposición adicional sexta autoriza, con carácter excepcional, una convocatoria de estabilización de la ocupación temporal de larga duración por el sistema de concurso para las plazas que hayan sido ocupadas antes del día 1 de enero de 2016:

Las administraciones públicas deben convocar, con carácter excepcional y de acuerdo con lo que prevé el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, las plazas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hayan sido ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se llevarán a cabo una sola vez, pueden ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales, y deben respetar, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

La disposición adicional octava establece:

Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta deben incluir en las convocatorias las plazas de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

El cálculo de la tasa adicional supone la inclusión en esta oferta de cuarenta (40) puestos de trabajo por el turno de estabilización, de los que ocho (8) se convocarán por el procedimiento de concurso oposición y treinta y dos (32) por el de concurso.

5. La disposición adicional séptima de la Ley 20/2021 establece lo siguiente:

Los preceptos contenidos en esta norma relativos a los procesos de estabilización son de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, las entidades públicas empresariales, las fundaciones del sector público y los consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a la normativa específica.

6. Respecto a la promoción interna, el Convenio colectivo establece en el artículo 22 “Las plazas vacantes que no se cubran en los concursos de traslados deben convocarse conjuntamente para la promoción interna y la oferta pública de empleo, mediante concurso oposición en el turno de promoción interna entre el personal laboral fijo de plantilla, y mediante el oportuno sistema de selección en el turno libre. El número de plazas vacantes que afectan a la promoción interna se negociará con el Comité de Empresa y se reservará al menos un 30 por ciento de estas vacantes. El personal laboral fijo de plantilla podrá participar simultáneamente en las convocatorias conjuntas de selección de personal, tanto en el turno de promoción interna como en el de oferta pública de empleo. Las plazas vacantes reservadas para la promoción interna que los aspirantes no puedan cubrir en este turno deben añadirse al turno de oferta pública de empleo, que debe garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”. A estos efectos, el ente ha reservado un 100% de las plazas para cubrir las mediante este turno.

7. El artículo 59 del TREBEP regula la reserva de personas con discapacidad en las ofertas de empleo público, artículo de aplicación a los entes del sector público instrumental, de acuerdo con lo que prevé la disposición adicional primera. Este artículo dispone que en las ofertas de empleo público debe reservarse una cuota no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, que se consideran como las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

8. Esta oferta de empleo público se negoció en el Comité de Empresa, mediante la puesta a disposición de las plazas afectadas, el 28 de abril de 2022. Asimismo, se mantuvo una reunión entre la Fundación y el Comité con fecha 03 de mayo de 2022.

9. En fecha 23 de mayo de 2022 (modificado el 26 de mayo de 2022) y 26 de mayo de 2022, se han emitido los informes favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos, respectivamente.

10. Según el artículo 70 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 (TREBEP), en su apartado 2, “La oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por el órgano de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente”. Por tanto, corresponde al Patronato de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears aprobar la oferta de empleo público de la Fundación.

Por todo ello, propongo al Patronato de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares que adopte lo siguiente

Acuerdo

Primero. Aprobar la oferta pública de estabilización para el año 2022 correspondiente al personal laboral de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Baleares, que supone un total de cuarenta (40) plazas correspondientes a estabilización, con la distribución indicada en los anexos que se adjuntan y en los términos establecidos en este acuerdo.



Segundo. Ofrecer por el turno correspondiente a la oferta pública de estabilización las siguientes plazas, de acuerdo con el siguiente desglose:

— Treinta y dos (32) plazas vacantes de personal laboral, correspondientes a las plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente, que han sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016, de acuerdo con lo que prevé la Ley 20/2021, citada en el párrafo anterior.

— Ocho (8) plazas vacantes de personal laboral, correspondientes a las plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente, que han sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020, de acuerdo con lo que prevé la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Tercero. Reservar una cuota mínima de un 7% del total de las vacantes objeto de la oferta para que las cubran personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de acuerdo con lo que dispone el artículo 59.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y demás normativa aplicable.

Cuarto. Disponer que las convocatorias correspondientes a los procesos selectivos de las plazas de la oferta pública de estabilización deben publicarse antes del 31 de diciembre de 2022 y la resolución deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024. Las convocatorias correspondientes a la oferta de empleo público ordinario deben publicarse en el plazo improrrogable de tres años a contar desde la fecha de la publicación de este Acuerdo.

Quinto. La articulación de los correspondientes procesos selectivos tendrá que garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Sexto. Publicar este Acuerdo en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Séptimo. El orden jurisdiccional social es el competente para resolver las controversias derivadas de esta resolución, de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, sin que se pueda interponer recurso alguno en vía administrativa ni ninguna reclamación previa a la vía judicial social.

Palma, 27 de mayo de 2022

El director-gerente

Ismael Gutiérrez Fernández

ANEXO 1

Oferta pública de estabilización

Categoría	Isla	Número de lugares de trabajo		
		Concurso oposición (art. 2.1 Ley 20/2021)	Concurs (DA 6a i DA 8a Ley 20/2021)	Total
Auxiliar Administr.	Palma	1	2	3
Auxiliar Clínica Isl.	Menorca		1	1
Enfermero	Palma	4	4	8
Enfermero UM Isl	Eivissa		5	5
Enfermero UM Isl	Menorca	1	3	4
Jefe Área Sanit. Isl	Menorca		1	1
Médico	Eivissa		1	1
Médico	Palma		5	5
Médico Especialista	Palma		1	1
Médico UM Isl	Eivissa		1	1
Médico UM Isl	Menorca		3	3
Técnico Lab Festiu	Palma	2		2
Técnico Lab Nocturno	Palma		1	1
Técnico Laboratorio	Palma		1	1
Chofer	Palma		3	3
Total		8	32	40

