

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL INSULAR DE MENORCA

9740

Acord del Consell Executiu del Consell Insular de Menorca de data 14 de novembre de 2022, relatiu a l'aprovació del Pla d'Ordenació dels Recursos Humans del Consell Insular de Menorca (exp. 0605-2022-000023)

El Govern de l'Estat va aprovar el Reial decret llei 14/202, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, amb els objectius de respondre a l'exigència derivada de la jurisprudència del TJUE i del Tribunal Suprem espanyol, i amb el compromís amb la Comissió Europea d'aprovar les reformes estructurals en l'àmbit de l'ocupació pública. Aquest reial decret llei, després de la corresponent tramitació a les Corts generals, ha finalitzat amb l'aprovació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, publicada en el BOE núm. 312 de 29 de desembre de 2021.

En el marc de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, les administracions tenen per objectiu l'estabilització de les places estructurals que han estat ocupades de forma ininterrompuda des de les dates establertes per aquesta normativa.

En aquest sentit, el Consell Insular de Menorca, mitjançant acord del Consell Executiu de dia 23 de maig de 2022, aprovà l'Oferta Pública per a l'estabilització extraordinària del personal del Consell Insular de Menorca, que, d'acord amb l'art. 121 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic dels sectors públics, es presenta conjuntament amb el personal del Consorci Sociosanitari de Menorca, el Consorci de Residus i Energia, i el Consorci per a la Protecció de la Legalitat Urbanística en Sòl Rústic de l'Illa de Menorca. També s'aproven les propostes de modificació incorporades a l'acord segon, que resten condicionades a l'aprovació pel Ple del Consell Insular de Menorca de la modificació de la plantilla i de la Relació de llocs de treball. Aquest acord s'ha publicat en el BOIB núm. 67 de data 24 de maig de 2022, així com altres modificacions i correccions d'error d'aquest.

La cap del Servei de Gestió de Persones va emetre l'informe núm. 2022/141, de data 6 de novembre, en relació amb el Pla d'Ordenació dels Recursos Humans del Consell Insular de Menorca.

El Pla d'Ordenació dels Recursos Humans del Consell Insular de Menorca i del Consorci Sociosanitari de Menorca ha estat informat a la Mesa General de Negociació d'ambdues entitats el dia 25 i 26 d'octubre de 2022, respectivament.

D'acord amb l'art. 28.1 c de la Llei 4/2022, de 28 de juny, de consells insulars, correspon al Consell Executiu l'aprovació de qualsevol actuació en matèria de personal que no estigui expressament atribuïda a un altre òrgan.

Atesa la proposta de la consellera executiva del Departament de Serveis Generals.

El Consell Executiu, per unanimitat dels set membres presents (senyora Mora Humbert, senyor Maria Ballester, senyora Torrent Bagur, senyor Pastrana Huguet, senyora Gomila Carretero, senyora Morlà Subirats i senyora Gómez Estévez) i en votació ordinària, adopta l'acord següent:

Primer Aprovar el Pla d'Ordenació dels Recursos Humans del Consell Insular de Menorca, d'acord amb l'informe de la cap del Servei de Gestió de Persones de data 6 de novembre (núm. 2022/141), que consta com a document annex.

Segon. Disposar la publicació d'aquest acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Contra aquest acord, que no posa fi a la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada en el termini d'un mes a partir de l'endemà d'haver-se publicat en el BOIB. El recurs es pot interposar formalment davant el Ple del Consell Insular, que és l'òrgan competent per resoldre'l.

Contra la desestimació expressa d'aquest recurs d'alçada es pot interposar un recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma que correspongui en el termini de dos mesos comptadors a partir de l'endemà de rebre la notificació de la desestimació d'aquest recurs d'alçada.

Si han transcorregut tres mesos des de la interposició del recurs d'alçada i no s'ha rebut la notificació expressa, s'entén desestimat per silenci i es pot interposar el recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma que correspongui, sense limitació de temps.



No obstant això, si escau, es pot interposar qualsevol altre recurs que consideri oportú. Tot això, de conformitat amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, i de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Maó, 14 de novembre de 2022

Per delegació de la presidenta, **el secretari del Consell Executiu**

Octavi Pons Castejón

(Decret 427/2019, d'11 de juliol)

(BOIB núm. 97 de 16-7-2019)

ANNEX

PLA D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS DEL CONSELL INSULAR DE MENORCA

Antecedents

L'alta temporalitat del mercat de treball espanyol, tant del sector públic espanyol com en l'àmbit laboral, han alertat les institucions i tribunals europeus, davant els quals l'Estat espanyol ha pres el compromís de resoldre aquesta qüestió en el termini de tres anys.

Fruit d'aquest compromís, es produeix una bona quantitat de reformes legals, entre les quals destaca la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, i el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, que afecten molt directament les polítiques públiques d'ocupació.

Al seu torn, la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (LRSAL), modificà la normativa relativa als consorcis, concretament establí, en la disposició final segona, la modificació de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificació que s'ha consolidat amb la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP). Concretament l'article 121, relatiu al règim de personal dels consorcis, estableix:

El personal al servei dels consorcis pot ser funcionari o laboral i ha de procedir exclusivament de les administracions participants. El seu règim jurídic és el de l'Administració pública d'adscripció i les seves retribucions en cap cas no poden superar les establertes per a llocs de treball equivalents en aquella.

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, suposa, d'una banda, la modificació del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), i de l'altra, l'establiment de les regles generals d'un procés extraordinari d'estabilització de l'ocupació pública.

El procés extraordinari d'estabilització de l'ocupació pública estableix l'obligació a totes les administracions públiques espanyoles de convocar una oferta pública extraordinària de totes les places estructurals ocupades per personal temporal des d'abans de l'1 de gener de 2018.

Aquest procés extraordinari suposa un pacte per redreçar totes les situacions irregulars que s'han anat generant i enquistant a les administracions públiques, una amnistia general tant per a les administracions, que tot i així hauran de fer front a compensacions en el cas que el personal que ara ocupa les places temporalment no les acabi ocupant de forma definitiva, com per als empleats i treballadors en aquestes situacions, que veuen minvats els seus requeriments d'accés a la funció pública, respecte dels seus antecessors i dels seus predecessors.

Mitjançant l'acord del Consell Executiu del Consell Insular de Menorca, en sessió de caràcter ordinari de 23 de maig de 2022, s'aprova l'Oferta Pública per a l'estabilització extraordinària del Consell Insular de Menorca, publicada en el BOIB núm. 67 de 24 de maig de 2022. Aquest acord fou prèviament pactat en mesa de negociació amb l'acord unànim entre els representants dels treballadors i la corporació. Aquesta oferta pública suposa la convocatòria d'un total de 204 places, la qual cosa representa el 33 % de la plantilla un cop incorporat el personal dels consorcis.

Atès el gran volum de places a estabilitzar, juntament amb alguns canvis de pes de la normativa relativa al personal de l'Administració, i altres normatives sectorials que s'han desenvolupat posteriorment a la creació de les places actuals, tenint present que es tracta d'un procés extraordinari, la finalitat del qual és no només minvar la temporalitat sinó eliminar les situacions irregulars, el Consell Insular de Menorca va considerar necessari introduir alguns canvis en la plantilla per adaptar les places a les necessitats actuals que permetin el desenvolupament de les competències que té encomanades amb suficiència i qualitat de personal.



Per aquest motiu, i amb la finalitat d'introduir canvis en la plantilla, a la vegada que es dona la possibilitat d'accés a les places al personal funcionari interí, personal laboral temporal i personal laboral indefinit no fíx, es presenta aquest pla d'ordenament dels recursos humans del CIM.

Aquest pla requerirà l'aprovació d'una nova relació de llocs de treball que incorpori les novetats del pla, així com la modificació de la plantilla del Consell Insular de Menorca. Tal com estableixen els articles 2.9 i la disposició transitòria segona del Decret llei 6/2022, de 13 de juny, de noves mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública de les Illes Balears, hauran d'estar aprovats prèviament a la presa de possessió de les places ofertes.

1. Incorporació del personal dels consorcis a la plantilla del Consell Insular de Menorca

La Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (LRSAL), modificà la normativa relativa als consorcis, concretament pel que fa al personal d'aquests. La disposició final segona modificà la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (LRJAP), modificació que s'ha consolidat amb la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic (LRJSP). Concretament l'article 121 relatiu al règim de personal dels consorcis, estableix:

El personal al servei dels consorcis pot ser funcionari o laboral i ha de procedir exclusivament de les administracions participants. El seu règim jurídic és el de l'Administració pública d'adscripció i les seves retribucions en cap cas no poden superar les establertes per a llocs de treball equivalents en aquella.

El Consell Insular de Menorca té actualment quatre consorcis dependents: Consorci de Residus i Energia (CRUE), Consorci per a la Protecció de la Legalitat Urbanística en Sòl Rústic de l'Illa de Menorca (CLSRM), Consorci Sociosanitari de Menorca (CSM) i Consorci del Pavelló Menorca. Aquest darrer consorci no disposa de personal, raó per la qual no es veié afectat per aquesta modificació concreta relativa al personal, mentre que els altres tres consorcis adaptaren els seus estatuts als requeriments de l'LRSAL:

- Consorci de Residus i Energia: aprovació de la modificació dels Estatuts mitjançant la publicació d'aquests en el BOIB núm. 174 de 20 de desembre de 2014.

Article 29. Règim de personal

El Consorci disposarà del personal necessari per al compliment del seu objecte i finalitats. El seu nombre, categories i funcions estaran determinades en la plantilla i en la Relació de llocs de treball aprovades per la Junta de Govern de conformitat amb la normativa vigent.

El règim jurídic del personal al servei del Consorci serà, amb caràcter general, el que resulti d'aplicació al del Consell Insular de Menorca. Les retribucions del personal del Consorci no podran superar les establertes pel Consell Insular per llocs de treball equivalents.

La selecció de personal es farà d'acord amb els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat.

El Consorci podrà disposar de personal propi o de personal adscrit per les entitats consorciades.

La plantilla del consorci no podrà incloure llocs de treball que s'hagin de cobrir mitjançant personal eventual.

- Consorci per a la Protecció de la Legalitat Urbanística en Sòl Rústic de l'Illa de Menorca: aprovació de la modificació dels Estatuts mitjançant la publicació d'aquests en el BOIB núm. 159 de 31 d'octubre de 2015.

Article 23

Del personal al servei del Consorci

1 El Consorci podrà sol·licitar als seus membres l'adscripció al Consorci de personal de les seves plantilles, qualsevol que sigui el règim de la seva relació d'ocupació.

2. El personal al servei del Consorci podrà ser funcionari o laboral procedent exclusivament d'una reassignació de llocs de treball de les administracions participants. La contractació de personal del Consorci es regeix pels principis de capacitat, mèrit, publicitat i concurrència.

3. El règim jurídic del personal al servei del Consorci serà, amb caràcter general, el que resulti d'aplicació al del Consell Insular de Menorca. Les retribucions del personal del Consorci no podran superar les establertes per al Consell Insular per llocs de treball equivalents.



4. La plantilla del Consorci no podrà incloure llocs de treball que s'hagin de cobrir mitjançant personal eventual.

5. Les administracions consorciades facilitaran al Consorci el personal necessari per a la realització de les tasques i funcions que siguin necessàries amb vista a una adequada i eficaç prestació dels serveis de la seva competència en els termes de la normativa que resulti d'aplicació.

Disposició addicional primera

Personal integrat en la plantilla del Consorci amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (LRSAL)

Sense perjudici de l'establert en l'article 23 d'aquests estatuts (règim de personal) els llocs de treball integrats en la plantilla del Consorci amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (LRSAL), s'inclouran en el pressupost del Consell Insular de Menorca, com a personal adscrit a aquest consorci. A aquests efectes la proposta d'aprovació del pressupost al Consell Insular haurà d'adjuntar en tot cas proposta d'aprovació de la plantilla de personal.

No obstant l'anterior, serà competència del Consell Insular l'aprovació o modificació de qualsevol instrument de gestió de personal del Consorci que tenguí afectació pressupostària, prèvia proposta de l'òrgan competent del Consorci d'acord amb l'establert en aquests estatuts o per qualsevol acord de delegació o desconcentració interorgànica que acordi o hagi acordat el Consorci.

- Consorci Sociosanitari de Menorca: aprovació de la modificació dels Estatuts mitjançant la publicació en el BOIB núm. 38 de 30 de març de 2017.

Article 24

Règim de personal

24.1. El Consorci podrà sol·licitar als seus membres l'adscripció al Consorci de personal de les seves plantilles, qualsevol que sigui el règim de la seva relació d'ocupació.

24.2. El personal al servei del Consorci podrà ser funcionari o laboral procedent exclusivament d'una reassignació de llocs de treball de les administracions participants. La contractació de personal del Consorci es regeix pels principis de capacitat, mèrit, publicitat i concurrència.

24.3 El règim jurídic del personal al servei del Consorci serà, amb caràcter general, el que resulti d'aplicació al del Consell Insular de Menorca. Les retribucions del personal del Consorci no podran superar les establertes per al Consell Insular per llocs de treball equivalents.

24.4 La plantilla del consorci no podrà incloure llocs de treball que s'hagin de cobrir mitjançant personal eventual.

24.5. Les administracions consorciades facilitaran al Consorci el personal necessari per a la realització de les tasques i funcions que siguin necessàries amb vista a una adequada i eficaç prestació dels serveis de la seva competència en els termes de la normativa que resulti d'aplicació.

Disposició Addicional Primera

Personal integrat en la plantilla del Consorci amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (LRSAL)

Sense perjudici de l'establert en l'article 24 d'aquests estatuts (règim de personal) els llocs de treball integrats en la plantilla del Consorci amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local (LRSAL), s'inclouran en el pressupost del Consell Insular de Menorca, com a personal adscrit a aquest consorci. A aquests efectes la proposta d'aprovació del pressupost al Consell Insular haurà d'adjuntar en tot cas proposta d'aprovació de la plantilla de personal.

No obstant l'anterior, serà competència del Consell Insular l'aprovació o modificació de qualsevol instrument de gestió de personal del Consorci que tenguí afectació pressupostària, prèvia proposta de l'òrgan competent del Consorci d'acord amb l'establert en aquests estatuts o per qualsevol acord de delegació o desconcentració interorgànica que acordi o hagi acordat el Consorci.

Per tal de determinar l'aplicació normativa del règim jurídic del personal dels consorcis dependents del Consell Insular de Menorca, hauríem de distingir entre el personal que formava part dels consorcis en el moment d'entrada en vigor de la llei i el personal de nou ingrès.



L'LRSAI establí amb caràcter general, mitjançant la modificació de l'LRJA, que:

El personal al servei dels consorcis podrà ser funcionari o laboral procedent exclusivament d'una reassignació de llocs de treball de les administracions participants, el seu règim jurídic serà el de l'Administració pública d'adscripció i les seves retribucions en cap cas podran superar les establertes per a llocs de treball equivalents en aquella. (disposició final segona)

S'exceptuen d'aquesta regla general:

- El personal dels consorcis constituïts abans de l'entrada en vigor de l'LRSAI que presten serveis mínims als quals es refereix l'article 26 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local (LBRL); podran integrar-se per qui no sigui personal funcionari o laboral procedent d'una reassignació de llocs de treball de les administracions participants en el consorci (DA13a).
- Els consorcis constituïts abans de l'entrada en vigor de l'LRSAI als quals no sigui d'aplicació la disposició addicional vintena de l'LRJA, d'acord amb la disposició addicional quarta de la mateixa LRSAI.

Per al cas dels tres consorcis dependents del CIM, els correspondria la norma general, excepte al personal del Consorci de Residus i Energia que presta servei de recollida de residus, el qual es podria acollir a la disposició addicional tretzena.

Posteriorment, l'LRJSP confirma essencialment el que disposa l'LRSAI en matèria de personal dels consorcis, amb una matisació:

El personal al servei dels consorcis pot ser funcionari o laboral i ha de procedir exclusivament de les administracions participants. El seu règim jurídic és el de l'Administració pública d'adscripció i les seves retribucions en cap cas no poden superar les establertes per a llocs de treball equivalents en aquella.

En aquest cas s'elimina la procedència exclusiva del personal mitjançant una reassignació de llocs de treball de les administracions participants. El matís és important, atès que podrà ser determinant en la forma d'aplicació normativa, ja sigui mitjançant la incorporació a la plantilla de l'administració d'adscripció o bé, simplement, amb l'aplicació del règim jurídic i la limitació de retribucions.

CASTILLO BLANCO¹ fa una de les interpretacions més citades en els articles doctrinals:

No son escasas la dudas que presenta la regulación efectuada en la nueva Disposición Adicional Vigésima de la LRJPAC para aquellos Consorcios que ya preexistían a la regulación establecida y contaban con personal propio, funcionario o laboral.

(...)

La terminología utilizada por la disposición podría conducir a pensar que el personal al servicio del Consorcio quedaría integrado en el empleo público de la Administración dominante “ex lege” o que se produce una sucesión de empresas en el caso del personal laboral, pero en mi opinión esta no es la solución acertada, en los términos que está establecida, y menos con carácter general para todo tipo de personal ya fuese fijo o contratado.

(...)

Es decir, y por decirlo de una vez, no parece que pueda hablarse de que se produce una integración del personal funcionario al servicio del Consorcio en el empleo público de la Administración a la que queda adscrito ya que nada se dispone respecto de ello y, por demás, y en el supuesto de que se produjese de nuevo un cambio en la Administración de adscripción, el resultado sería una especie de funcionario “itinerante” que sucesivamente se iría integrando en una u otra Administración a la que quedara adscrito el Consorcio.

¹ CASTILLO BLANCO, F.A. (2017), “La incidencia de la nueva Ley de Régimen Jurídico del Sector Público en los instrumentos de cooperación del Estado Autonómico: especial referencia a los consorcios públicos”, *Diario del Derecho Municipal*. IUSTEL, edició de 10 de març de 2017.

Pel que fa al personal, cal distingir entre el personal de nova incorporació, sobre el qual sembla que no hi hauria d'haver dubte que ha de provenir exclusivament de les entitats consorciades, del personal preexistent. En aquest darrer cas efectivament hem d'estar d'acord que la normativa d'aplicació no disposa res sobre la integració del personal funcionari al servei del consorci en l'ocupació pública de l'Administració a la qual quedi adscrit, únicament diu que «El seu règim jurídic és el de l'Administració pública d'adscripció i les seves retribucions en cap cas no poden superar les establertes per a llocs de treball equivalents en aquella», però tampoc no n'exclou aquesta possibilitat. El que no sembla tenir base és dir que la incorporació a l'administració d'adscripció tindria com a resultat «una especie de funcionario “itinerante” que sucesivamente se iría integrando en una u otra Administración a la que quedara adscrito el Consorcio».

La incorporació del personal del consorci a l'administració d'adscripció en el moment d'aplicació de la normativa seria definitiva, de manera que un canvi en l'administració d'adscripció establert en l'article 120.2 de l'LRJSP («D'acord amb els criteris següents, ordenats per prioritat



en la seva aplicació i referits a la situació en el primer dia de l'exercici pressupostari, el consorci queda adscrit, **en cada exercici pressupostari i per tot aquest període**, a l'Administració pública que [...]» no influiria sobre el personal que ja formaria part d'aquella administració, ni tampoc en la incorporació de nou personal, atès que, independentment de l'administració d'adscripció, procediria de qualsevol de les administracions consorciades.

Així, quan el mandat de l'article 121.5 LRJSP s'ha d'aplicar a un consorci preexistent, es podrien donar dues situacions, o bé el personal es manté com a propi de cada consorci amb el règim jurídic corresponent a l'administració d'adscripció o bé el personal s'incorpora a aquesta, la qual cosa suposaria la integració del personal funcionari en l'Administració d'adscripció en el moment de la incorporació, o davant una successió d'empreses en el cas del personal laboral.

El que sí que passarà amb el personal dels consorcis, ja s'incorpori a l'administració d'adscripció en el moment d'aplicació de la norma, ja es mantengui com a personal propi del consorci, és que a tot el personal li serà d'aplicació el règim jurídic de l'administració d'adscripció en cada moment i que les retribucions no podran superar les dels llocs de feina equivalents a aquesta. Això sí que podria provocar un règim jurídic i unes retribucions itinerants, però en aquest cas sense opció de triar.

En aquest punt cal introduir un nou element de valoració a la possible incorporació del personal dels consorcis a la plantilla del Consell Insular de Menorca, la distinció entre el personal fix i el personal temporal. Cal entendre que en el primer cas podríem dir que el fet que el règim jurídic de l'Administració dominant sigui d'aplicació al personal dels consorcis no ha de suposar necessàriament la integració d'aquest a l'Administració a la qual quedi adscrit, la qual cosa comportaria, com hem vist, la integració en el cas del personal funcionari, o la successió d'empreses de l'article 44 ET, en el cas del personal laboral. Però en el cas del personal interí o temporal, si bé tampoc sembla imperativa aquesta integració, el cert és que es podria produir de forma automàtica en el moment del nomenament o contractació fixa.

Els consorcis adscrits al Consell Insular de Menorca tenen el personal següent:

Consorti de Residus i Energia

8 places de personal laboral totes temporals

1 plaça laboral / funcionària temporal

2 places en règim funcional de les quals una és de personal fix procedent d'una administració consorciada

Consorti per a la Protecció de la Legalitat Urbanística en Sòl Rústic de l'Illa de Menorca

7 places en règim funcional de les quals només dues corresponen a personal fix procedent de l'adscripció de personal del Consell Insular

1 plaça de personal indefinit no fix

Consorti Sociosanitari de Menorca

78 places laborals, totes les quals temporals

Atès, doncs, que el 97 % del personal actual dels consorcis dependents del CIM és interí o temporal, i que el restant 3 % fix ja és personal adscrit pel Consell i per l'Ajuntament de Maó, la valoració sobre la integració del personal dels consorcis ja no és tant si la normativa actual exigeix aquesta integració, com si aquesta integració suposa algun benefici en la gestió.

Dos factors semblen importants per a la presa d'aquesta decisió: la cohesió en la gestió, la seguretat jurídica del personal i l'oportunitat.

1.1. Cohesió de la gestió del Consell Insular de Menorca

El Consorti per a la Protecció de la Legalitat Urbanística en Sòl Rústic de l'Illa de Menorca estableix en els seus estatuts que pot estar participat únicament pel Consell Insular de Menorca i els ajuntaments de l'illa. Els Estatuts del Consorti de Residus i Energia de Menorca estableixen com a associats nats el Consell Insular de Menorca i els ajuntaments de l'illa. Per aquest motiu, i atesa la confluència d'interessos dels ajuntaments de Menorca i la vinculació amb el Pla Territorial Insular (PTI) i amb la reserva de biosfera liderada pel Consell Insular, sembla molt poc probable un canvi en l'administració d'adscripció. Un cas diferent seria el del Consorti Sociosanitari de Menorca, participat en aquest cas pels mateixos membres però afegint-hi el Servei de Salut de les Illes Balears. Tot i que tampoc és previsible un canvi d'adscripció, no és impensable en un futur.

Els consorcis són actualment molt petits i no tenen capacitat per a la gestió del personal propi, de manera que la dels consorcis de Residus i Energia i de Legalitat en Sòl Rústic es realitza pràcticament des del Consell Insular de Menorca. Però no és el cas del Consorti Sociosanitari de Menorca, que es gestiona directament des del Centre Sociosanitari de Santa Rita, amb l'ajuda d'una contractació externa per a la gestió de les nòmines. La manca de personal per a la gestió íntegra del personal per part dels consorcis fa que acabi repercutint ja no només en el Servei de Gestió de Persones, sinó en tots els serveis generals de Consell.

Mentre així sigui sembla raonable que el personal formi part de la plantilla del Consell Insular de Menorca, això aportarà coherència en la

gestió i permetrà una major planificació de la feina i de la necessitat de recursos humans als Serveis Generals del Consell Insular, concretament en l'àmbit de gestió de persones, a fi de disposar de major capacitat per unificar criteris i per al control de legalitat de les actuacions, que en aquest àmbit són de gran conflictivitat.

Aquesta situació tindrà com a mínim un punt d'inflexió. Actualment el Consorci Sociosanitari de Menorca gestiona únicament el Centre Sociosanitari de Santa Rita, al municipi de Ciutadella, però no seria desencertat pensar que en un futur pogués gestionar altres residències de persones majors, ara gestionades per ajuntaments, altres serveis actualment gestionats pel Consell Insular de Menorca i/o altres serveis del Servei de Salut de les Illes Balears. Aquest canvi donaria una nova dimensió al Consorci i la necessitat de constituir un equip amb capacitat per gestionar de forma autònoma els serveis, el personal i els equipaments, i tindria sentit la disposició d'una plantilla pròpia creada amb el personal procedent de les administracions consorciades. En aquest moment el Consell Insular hauria de declarar el personal assignat al Centre Sociosanitari Santa Rita en la situació de serveis en altres administracions de l'article 88 TREBEP i 100 LFPCAIB.

1.2. Seguretat jurídica del personal i oportunitat

Més enllà del fet que a tot el personal dels consorcis els sigui d'aplicació el règim jurídic de l'administració d'adscripció, el que no diu cap de les normatives esmentades és el que passaria amb el personal de la plantilla dels consorcis en el cas de dissolució d'aquests. La pertinença a les entitats consorciades aclariria aquest tema, atès que en cas de dissolució el personal quedaria a l'administració de la qual prové.

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, suposa la determinació de les regles generals d'un procés extraordinari d'estabilització de l'ocupació pública, i estableix l'obligació a totes les administracions públiques espanyoles de convocar una oferta pública extraordinària de totes les places estructurals ocupades per personal temporal des d'abans de l'1 de gener de 2018.

L'oferta pública d'ocupació extraordinària d'estabilització ha de suposar l'estabilització del 97 % de les places dels consorcis, motiu pel qual esdevé una oportunitat per definir i establir definitivament la destinació del personal fix que sorgirà d'aquesta oferta pública extraordinària d'estabilització.

El Consell Executiu del Consell Insular i el Consorci Sociosanitari de Menorca iniciaren ja una primera actuació cap a la integració del personal del Centre Sociosanitari de Santa Rita a la plantilla del Consell amb l'aprovació d'un conveni bilateral aprovat pel CIM en sessió de caràcter ordinari de 14 de juny de 2021, i pel Consorci amb data de 18 de novembre de 2021. En aquest conveni es posa en relleu que «Una de les finalitats específiques d'aquest consorci és l'obertura i posterior gestió i explotació del Centre Sociosanitari de Santa Rita al municipi de Ciutadella, com a establiment del Consell Insular de Menorca destinat a residència geriàtrica assistida, centre de dia i sociosanitari».

Així mateix el Consell Executiu del Consell Insular de Menorca va fer un pas més en el camí de la incorporació del personal dels consorcis a la seva plantilla amb l'aprovació en sessió de caràcter ordinari de 23 de maig de 2022 de l'Oferta Pública per a l'estabilització extraordinària del Consell Insular de Menorca, que inclou totes les places dels consorcis que responen als requeriments de la Llei 20/2021. Aquest acord va ser negociat amb els representants i el personal dels consorcis i ha de ser ratificat per la Junta de Govern de cadascun dels consorcis.

Per tot això, la finalització del procés d'OPO extraordinària suposarà la incorporació automàtica del personal dels consorcis a la plantilla del CIM, i la posterior assignació del personal als llocs de treball del consorci corresponent, i es donarà així al personal d'aquests la seguretat jurídica dels seus llocs de treball.

1.3. Canvis en la gestió del Consell Insular de Menorca

La incorporació del personal dels consorcis implicarà alguns canvis en la gestió del Consell, tot i que aquests no seran notables, atès que actualment els consorcis no disposen d'aparell de gestió pròpia i per tant aquesta gestió es concentra ja de forma majoritària als Serveis Generals del Consell. Tot i això, requerirà canvis tant des del punt de vista pressupostari i de gestió econòmica, com en l'àmbit de gestió de persones.

En relació amb la gestió de persones, el canvi serà notable atès, que passa a gestionar un augment de més d'un 13 % de la plantilla.

La solució serà la descentralització de la gestió de persones atorgant a personal administratiu dels centres més voluminosos, com són els quatre centres residencials i els bombers, funcions de gestió de persones: incorporar variables mensuals de l'horari del personal en el programa informàtic de nòmines, preparació de nomenaments i cessaments i altres documents administratius.

Aquesta distribució requerirà la incorporació de tres places de personal administratiu: Residència de Gent Gran de Maó, Centre d'Atenció a la Infància i Família i Parc de Bombers. S'haurà de reclassificar una plaça d'auxiliar administratiu a la Residència per a persones amb discapacitat. Caldrà valorar la necessitat de reforçar el personal administratiu del Consorci Sociosanitari de Menorca. Aquests canvis s'hauran de reflectir en el pressupost de 2023.

1.4. Unificació de la denominació de places iguals

La dissonància en la denominació entre places iguals es dona essencialment entre les dues residències per a gent gran, la del Consell insular de Menorca i la del Consorci Sociosanitari de Menorca en el Centre Sociosanitari de Santa Rita:

- Zelador / xofer, vetllador i vetllador de nit

Aquestes tres classes / categories de places exerceixen la mateixa funció en horaris diferents, per la qual cosa s'unifiquen sota l'epígraf de zelador vetllador. En el cas dels zeladors xofers, tot i exercir essencialment les mateixes funcions, la plaça té un requeriment afegit, obligació de tenir carnet de conduir, propi de la Residència de Gent Gran de Maó, de manera que es mantindria com a plaça independent de la resta de zeladors.

- Auxiliar d'infermeria i auxiliar sociosanitari

A la Residència de Gent Gran del CIM els tècnics d'atenció a la gent gran s'anomenen auxiliars d'infermeria, mentre que a aquests tècnics al Centre Sociosanitari de Santa Rita del Consorci Sociosanitari de Menorca se'ls denomina auxiliar sociosanitari. Ambdues formes serien correctes, però tal com s'ha negociat la denominació d'auxiliar d'infermeria permet al personal major mobilitat, per la qual cosa s'opta per unificar tots aquests tècnics sota aquesta denominació.

- Netejador, bugader i auxiliar d'internat

Novament es produeix la diferenciació entre els auxiliars d'internat del CIM i les netejadores i bugaderes del Centre Sociosanitari de Santa Rita del Consorci de Sociosanitari de Menorca. En aquest cas s'opta per la denominació més genèrica d'auxiliar d'internat i es deixa per a l'RLT la distinció entre diferents funcions d'aquest col·lectiu.

- Ordenança i recepcionista / ordenança

En aquest cas es dona la circumstància que el CIM té ordenances en diferents llocs de treball, mentre que el Consorci Sociosanitari de Menorca només en té al Centre Sociosanitari de Santa Rita, on efectivament també fan funcions de recepcionista, igual que els ordenances de certs llocs del CIM. Per aquest motiu s'unifiquen sota la denominació d'ordenança i es deixa per a l'RLT la distinció entre els diferents llocs de feina.

Residència de Gent Gran del Consell Insular de Menorca		Centre Sociosanitari de Santa Rita del Consorci Sociosanitari de Menorca		Places convocades	
6	Auxiliar infermeria	37	Auxiliar sociosanitari	43	Auxiliar infermeria
5	Ordenances	2	Recepcionistes / ordenances	7	Ordenances
3	Vetllador	6	Vetllador i Vetllador nit	9	Zelador
5	Auxiliar internat	9	Netejadors i bugaders	14	Auxiliar internat

Això no obstant, la Relació de llocs de treball podrà establir tants llocs de treball com singularitats es trobin dins aquests col·lectius.

2. Reconnuïció del règim jurídic del personal del Consell Insular de Menorca al vincle funcional

L'article 15.2 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública; l'article 92 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, així com l'article 14 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, estableixen el principi general del règim funcional per al personal al servei de les administracions públiques, concretament la Llei 3/2007 disposa:

3. Queden reservats al personal funcionari de carrera els llocs de feina i les funcions l'acompliment dels quals implica exercici d'autoritat, fe pública o assessorament legal, control i fiscalització interna de la gestió econòmicofinancera i pressupostària, els de comptabilitat i tresoreria, els de caràcter tècnic i administratiu, els que comporten prefectura orgànica i, en general, els que es reserven a aquest personal per a una major garantia de l'objectivitat, imparcialitat i independència en l'exercici de la funció, així com els que impliquen una participació directa o indirecta en l'exercici de la potestat pública i en la salvaguarda dels interessos generals de la comunitat autònoma.

4. Amb caràcter general, els llocs de feina de l'administració autònoma estan reservats a personal funcionari de carrera, sens perjudici dels supòsits a què es refereixen els articles següents.

El principi de règim funcional per al personal al servei de les administracions públiques quedà configurat en l'STC 99/1987, d'11 de juny, quan en resposta a un recurs d'inconstitucionalitat a la redacció inicial de l'article 15.2 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, el tribunal sentencià que la Constitució espanyola, en l'article 103, fa una opció, amb caràcter general, en favor

del règim funcional o estatutari per al personal de les administracions públiques. Per aquest motiu, el TC considerarà que el règim general del personal de les administracions públiques ha de ser el de funcionari. Aquesta sentència donà lloc a la modificació de l'esmentat article i a aquest reconeixement en tota la normativa posterior.

El Consell Insular de Menorca ha pres, des de fa anys, la determinació d'establir el vincle funcional per a tot el seu personal. Així, l'any 2000 va dur a terme un procés de funcionarització de tot el seu personal laboral. Però el Consell no ha pogut evitar que els traspassos de competències continuessin incorporant personal laboral a la seva plantilla.

Un cas especial és el del personal declarat indefinit no fix. Aquesta és una figura de creació jurisprudencial per reconèixer situacions abusives de temporalitat, per atorgar als treballadors major seguretat en declarar-los indefinits, tot i que no fixos, i estableix uns estrictes requisits per a la cobertura definitiva o acomiadament.

Por tanto el trabajador indefinido no fijo al servicio de las Administraciones Públicas se diferencia del trabajador fijo en que la extinción del contrato de este último está sujeto a las causas y condiciones generales que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, mientras que la duración del contrato del trabajador indefinido no fijo está además sujeta a otra causa de finalización: la Administración contratante queda obligada a poner en marcha el procedimiento para cubrir el puesto de manera legal, respetando los procedimientos de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Una vez cubierto el puesto se extingue el contrato del trabajador indefinido no fijo, salvo que él mismo haya participado en el procedimiento de cobertura de su plaza y obtenido la adjudicación de la misma.

Una de les característiques essencials dels contractes indefinits no fixos és que estan subjectes a la cobertura mitjançant processos que assegurin la igualtat, mèrit i capacitat, però en el seu cas s'exigeix que s'asseguri la identificació de la plaça i en mantengui les característiques.

(...) cuando se declara como indefinida no fija a una persona no es necesario que ocupe una concreta plaza. De ahí la exigencia de que para su extinción no baste con la convocatoria de una vacante similar, sino que es necesario acreditar la exacta identificación de la plaza ofertada y su concordancia con la ocupada por la persona que presta su actividad como indefinida. (STS 2 d'abril de 2018; recurs 27/2017)

Entenem que el fet que aquestes places concretes es convoquin amb vincle funcional no distorsiona aquest requeriment, atès que, d'acord amb la prelació de les fonts del dret espanyol, si bé la jurisprudència és d'obligada aplicació, no ho és manco que aquesta s'ha d'ajustar a la legislació vigent, en aquest cas a aquella que declara el vincle funcional amb caràcter general. Això seria igualment predicable de la resta de places laborals temporals.

Per aquest motiu, i d'acord amb la finalitat de redreçar la plantilla del Consell Insular de Menorca al principi de vincle funcional del personal al servei de l'Administració, les places ocupades per personal laboral temporal o indefinit no fix objecte de les properes ofertes públiques seran computades com a places a convocar per personal funcionari de l'escala, subescala i classe corresponent.

Aquest canvi de vincle jurídic no alterarà les funcions pròpies de les places, per la qual cosa en cap cas es pot entendre com a nova plaça, sinó que suposen el reforçament de les garanties d'eficàcia i objectivitat, que inspiren el funcionament de l'Administració i que es troben registrades en la Constitució, així com la imparcialitat i independència en l'exercici de les seves funcions que determinen les lleis d'aplicació a la funció pública.

Com a excepció, l'article 17 de l'LFPCAIB estableix que el personal laboral pot dur a terme funcions com les pròpies de les àrees de manteniment i conservació d'edificis, d'equips i instal·lacions:

4. El personal laboral únicament pot dur a terme les funcions atribuïdes als llocs següents:

- a) Els llocs les activitats dels quals siguin pròpies d'una professió determinada, que impliquin tasques de vigilància, custòdia, transport o altres d'anàlogues, o que corresponguin a àrees d'activitats que requereixin coneixements tècnics, sempre que aquestes funcions no siguin les pròpies de cossos, escales o especialitats de personal funcionari.
- b) Els llocs corresponents a les àrees de manteniment i de conservació d'edificis, d'equips i d'instal·lacions
- c) Els llocs que la relació de llocs de feina reserva a persones amb discapacitat intel·lectual moderada, lleugera o límit i a les persones amb sordesa prelocutiva profunda, severa o mitjana.

De vegades s'ha al·legat que convocar places laborals com a funcionàries suposa una funcionarització sense el procediment oportú, però la funcionarització és un procés que es regula en la disposició transitòria segona del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), que diu:

El personal laboral fix que a l'entrada en vigor del present Estatut exerceixi funcions de personal funcionari, o passi a exercir-les en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans de la data esmentada, poden seguir exercint-les. Així mateix, pot participar

en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs oposició, de forma independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en els cossos i escales als quals figurin adscrits les funcions o els llocs que exerceixi, sempre que tingui la titulació necessària i compleixi la resta de requisits exigits, i a aquests efectes es valoren com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.

Així, el procés de funcionarització únicament és aplicable al PERSONAL LABORAL FIX, i per tant no aplicable a un procediment d'accés a la funció pública, com el d'una oferta pública d'ocupació.

Les places que s'ofereixen a una oferta pública s'han de considerar vacants atès que el personal interí no té, en principi, més dret que el reconeixement dels serveis prestats com a tal, tant en la valoració de mèrits del procés d'oferta pública, com un cop aconseguida la plaça als efectes de triennis o de carrera professional, però no el dret a la plaça. Per aquest motiu la decisió del vincle laboral que s'estableix per a la convocatòria de les places vacants pertoca únicament a l'administració en la qual s'han de desenvolupar les taques pròpies de les competències que corresponen a l'administració convocant.

Aquest principi és també d'aplicació al personal indefinit no fix, atès que la doctrina jurisprudencial del TS entén que no s'identifica l'indefinit amb el fix, i que l'indefinit no deixa de ser un laboral temporal. Així es declara a l'STS de 20 de gener de 1998:

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.

Aquesta tesi és avalada per les STS de 20 d'abril de 1998, STS de 20 d'octubre de 1998, STS de 8 de febrer de 2000, STS de 29 de maig de 2000, STS de 19 juny 2002 i recentment ha estat avalada pel TJUE. Aquesta doctrina té el seu fonament jurídic en la mateixa STS de 20 de gener de 1998:

(...) en esta materia juegan normas de distintos ordenamientos -el laboral y el administrativo- que han de ser objeto de una interpretación integradora en ocasiones difícil, ya que las disposiciones en concurrencia obedecen a objetivos y principios inspiradores distintos e incluso contradictorios. El ordenamiento laboral parte en este punto de la defensa de la estabilidad del empleo frente a las actuaciones que, prevaleciendo de una posición de debilidad contractual del trabajador, tratan de imponer una temporalidad no justificada. El ordenamiento administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo del 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 servicio 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. Ante la existencia de una concurrencia conflictiva debe prevalecer la norma especial en atención a la propia especialidad de la contratación de las Administraciones Públicas y a los intereses que con aquélla se tutelan.

Con ello no se consagra la arbitrariedad, ni se incurre en ningún tratamiento privilegiado a favor de la Administración, pues es la propia ley la que establece esta consideración especial en atención a las razones a que se ha hecho referencia. Así lo apreció también el Tribunal Constitucional en el auto 858/1988, de 4 de julio, que afirma que "es evidente que la contratación de personal laboral por la Administración Pública no debe verse sujeta, por imperativo del artículo 14 de la Constitución Española, a las mismas reglas que la contratación entre particulares, pues tal carácter de Administración Pública, es, por sí mismo, factor de diferenciación relevante en atención, precisamente, a otros mandatos constitucionales (artículos 23.2 y 103.3) y, en todo caso, a mandatos legales justificados por las exigencias de publicidad, libertad de concurrencia, mérito y capacidad en el ingreso como personal al servicio de la Administración.

A aquests antecedents cal afegir ara la derivada de l'article 2.9 del Decret llei 6/2022, de 13 de juny, de noves mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública de les Illes Balears, que estableix:

9. Les places en les quals l'Administració hagi adscrit i estiguin ocupades per personal laboral temporal o indefinit no fix, que impliquin l'exercici de funcions pròpies dels funcionaris, tal com estableix l'article 14 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció

pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, podran ser computades com a places que s'han de convocar per personal funcionari del cos o l'escala o l'especialitat corresponent, sempre que no derivi en un increment de la despesa. Aquesta modificació haurà de suposar la modificació de la plantilla o de l'instrument d'ordenació dels recursos humans, prèvia a la presa de possessió dels candidats.

En aquests supòsits se'ls han de reconèixer com a mèrits els serveis prestats com a personal laboral en aquestes funcions, quan aquests mèrits es valorin en la mateixa administració convocant i en el mateix cos, escala, subescala, especialitat o categoria a què s'opta. Aquests mèrits han de ser comprovats d'ofici per la mateixa administració.

Per aquestes raons totes les places de l'Oferta Pública extraordinària d'estabilització es convoquen en règim funcional, amb l'excepció de les places de les brigades i les dels patrons que tenen com a única funció el transport.

3. Mesures de reordenació

El Catàleg de llocs de feina que ha definit fins ara les titulacions requerides per desenvolupar les funcions pròpies del Consell data de 1999, al qual s'han afegit dues fases més de catalogació dels llocs de feina transferits el 2001 i 2004, així com alguna altra fitxa puntual.

En aquests vint-i-tres anys el Consell ha rebut competències, s'han succeït les aprovacions de normatives bàsiques i sectorials i de modificacions de les anteriors, s'han succeït els plans d'estudis, s'ha produït la convergència europea en les titulacions universitàries a través del Pla Bolonya, i s'ha modificat la visió, la sensibilitat i la cultura de la ciutadania espanyola envers alguns temes. Per aquest motiu, els requeriments que van servir per als nomenaments o contractació de personal han quedat en molts casos obsolets. La previsible estabilització del 33 % de la plantilla a places que s'han de cobrir de forma definitiva per funcionaris de carrera fa necessària la modificació dels requeriments inicials, per convocar les places d'acord amb l'ordre actual.

Aquesta adequació s'ha de fer mitjançant l'aprovació d'una nova relació de llocs de treball, que ha de ser aprovada abans de la presa de possessió del personal que aprovi l'Oferta Pública d'Ocupació extraordinària per a l'estabilització de la plantilla, tal com estableix la disposició transitòria segona del Decret llei 6/2022, de 13 de juny, de noves mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública de les Illes Balears. Tot i això, en una anàlisi de necessitat el Consell va detectar ja algunes places en les quals definitivament les titulacions requerides al catàleg de llocs de feina no es corresponen amb les necessitats actuals.

3.1. Auxiliars d'infermeria i auxiliars cuidadors funcionaris del subgrup C1

La Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears, ordena i regula les actuacions que s'han de dur a terme en l'àmbit dels serveis socials i els mecanismes que s'han d'establir per donar una resposta adequada a les necessitats socials de les persones que resideixen a les Illes i estableix els continguts mínims per a l'acreditació i autorització de serveis socials, entre els quals es troba el requeriment de titulació del personal. L'article 61 determina:

1. L'organització del sistema públic de serveis socials ha de tenir el personal suficient amb la formació, la titulació, els coneixements, les capacitats, les aptituds i l'estabilitat laboral i el reconeixement social i laboral que calgui per garantir l'eficiència, l'eficàcia i la qualitat en la prestació dels serveis socials.
2. S'han d'establir reglamentàriament les titulacions i les ràtios de cada equip de treball multiprofessional que actuï en els serveis socials, i les principals funcions de cada un dels seus components, que s'han d'establir d'acord amb els objectius i les característiques de cada servei, tot garantint una cobertura adient i un tracte digne a les persones destinatàries.

El Decret 86/2010, de 25 de juny, pel qual s'estableixen els principis generals i les directrius de coordinació per a l'autorització i l'acreditació dels serveis socials d'atenció a persones grans i persones amb discapacitats, i es regulen els requisits d'autorització i acreditació dels serveis residencials de caràcter supràinsular per a aquests sectors de població, estableix en l'article 17.6 que els cuidadors i les cuidadores, els gericultors i les gericultores i les categories professionals anàlogues han d'acreditar una de les qualificacions professionals següents: la titulació de tècnic en atenció a persones en situació de dependència, tècnic en atenció sociosanitària o tècnic en cures auxiliars d'infermeria. Aquestes titulacions pertanyen a la formació professional de grau mitjà.

L'article 76 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix que els cossos i escales es classifiquen d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, que en el cas del grup C1 és el de batxillerat o tècnic.

El Consell Insular de Menorca ha adaptat a aquesta normativa les places d'auxiliar d'infermeria i auxiliar cuidador que foren objecte d'estabilització de l'oferta pública de 2017, i ha reclassificat el personal fix que ha passat de pertànyer al subgrup C2 a pertànyer a subgrup C1. Aquesta nova oferta pública d'estabilització ha de suposar l'adaptació normativa de la resta de places.

La incorporació del personal del Centre Sociosanitari de Santa Rita del Consorci Sociosanitari de Menorca ha de significar la incorporació de les places d'auxiliar sociosanitari al subgrup C1.

Per aquest motiu es proposa incloure a l'oferta pública trenta-set places d'auxiliars d'infermeria del Centre Sociosanitari de Santa Rita, cinc places d'auxiliars d'infermeria del Consell Insular de Menorca i cinc places d'auxiliars cuidadors del Consell Insular de Menorca, com a funcionaris del subgrup C1, en aplicació de l'article 61 de la Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears, i de l'article 17.6 del Decret 86/2010, de 25 de juny, pel qual s'estableixen els principis generals i les directrius de coordinació per a l'autorització i l'acreditació dels serveis socials d'atenció a persones grans i persones amb discapacitats, i es regulen els requisits d'autorització i acreditació dels serveis residencials de caràcter suprainular per a aquests sectors de població, en concordança amb el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

3.2. Professionalitzar el personal d'atenció directa del centre residencial de menors i del servei d'acollida d'emergència a dones maltractades i als seus fills aplicant les modificacions següents

El Ple del Consell Insular de Menorca, en sessió de caràcter ordinari de 17 d'octubre de 2016, aprovà inicialment les fitxes de catalogació dels llocs de treball de monitor/a pis acollida i d'auxiliar educador/a, acord que es publicà en el BOIB núm. 142 de 10 de novembre de 2016, i quedà aprovat definitivament sense cap modificació mitjançant la publicació en el BOIB núm. 29 de 9 de març de 2017.

L'aprovació d'aquestes noves fitxes suposava el canvi de grup professional, que passà de C2 a C1, i el requeriment de titulació, que passà d'ESO a formació professional de grau mitjà en l'àmbit social o titulació equivalent.

L'adequació del personal que ocupava les places als nous requeriments no es va fer efectiu per donar el temps suficient al personal per a la seva adaptació i a l'espera d'incloure les places a una oferta pública.

Durant aquests anys, tant l'atenció a les víctimes de violència, com l'atenció als menors tutelats han pres noves dimensions, amb una major sensibilitat social i una major exigència envers l'Administració. Per aquesta raó la inclusió d'aquestes places a l'oferta pública ha requerit un canvi en la seva concepció i s'han augmentat els requeriments per al personal que ha d'atendre aquests col·lectius en moments especialment vulnerables.

3.2.1. Normativa aplicable

- Auxiliar educador

La rellevància i complexitat del sector de la protecció dels menors i de les dones maltractades i els seus fills requereixen personal especialitzat que doni resposta a les necessitats i els compromisos adquirits pel Consell respecte d'aquestes persones.

La Llei 9/2019, de 19 de febrer, de l'atenció i els drets de la infància i l'adolescència de les illes balears, estableix en l'article 168.2 *b* el següent:

2. Els centres d'acolliment residencial tenen les obligacions següents:

- b)* Disposar del personal necessari, que ha de tenir la titulació acadèmica corresponent a la seva professió, la competència i la preparació adequades.

Disposició addicional desena. Criteris comuns de cobertura, qualitat i accessibilitat en l'àmbit de la protecció de menors

1. Els consells insulars i els ajuntaments de les Illes Balears han d'establir els criteris comuns i els estàndards mínims de cobertura, qualitat i accessibilitat en l'aplicació d'aquesta llei en el territori respectiu i, en tot cas, pel que fa a:

- a)* Composició, nombre i titulació dels equips professionals de l'administració pública competent territorialment que han d'intervenir en situacions com ara risc i desamparament de persones menors d'edat, lliurament voluntari de la guarda, programes per a la vida independent dels joves que estiguin sota una mesura de protecció o processos d'acolliment i adopció.

Cal tenir present, en aquest cas concret, que l'article 3.1 de la mateixa Llei 9/2019 estableix que «qualsevol persona menor d'edat té dret que el seu interès superior es valori i es consideri primordial en totes les accions i decisions que el concerneixen, tant en l'àmbit públic com en el privat» i que «en l'aplicació d'aquesta llei i la resta de normes que l'afectin, així com en les mesures relatives a les persones menors d'edat que adoptin les institucions, públiques o privades, els tribunals o els òrgans legislatius, l'interès superior de la persona menor preval sobre qualsevol altre interès legítim que hi pugui concórrer».

- De monitor de pis d'acollida a monitor d'integració social i monitor d'educació infantil

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, estableix en l'article 19, relatiu als drets a l'assistència social integral:

1. Les dones víctimes de violència de gènere tenen dret a serveis socials d'atenció, d'emergència, de suport i acollida i de recuperació

integral. L'organització d'aquests serveis per part de les comunitats autònomes i les corporacions locals ha de respondre als principis d'atenció permanent, actuació urgent, especialització de prestacions i multidisciplinarietat professional.

2. L'atenció multidisciplinària implica especialment:

- a) Informació a les víctimes.
- b) Atenció psicològica.
- c) Suport social.
- d) Seguiment de les reclamacions dels drets de la dona.
- e) Suport educatiu a la unitat familiar.
- f) Formació preventiva en els valors d'igualtat dirigida al seu desenvolupament personal i a l'adquisició d'habilitats en la resolució no violenta de conflictes.
- g) Suport a la formació i inserció laboral.

3. Els serveis han d'adoptar fórmules organitzatives que, per l'especialització del seu personal, per les seves característiques de convergència i integració d'accions, garanteixin l'efectivitat dels principis indicats (...).

5. També tenen dret a l'assistència social integral a través d'aquests serveis socials els menors que estiguin sota la pàtria potestat o guarda i custòdia de la persona agredida (...). A aquests efectes, els serveis socials han de disposar de personal format específicament per atendre els menors, amb la finalitat de prevenir i evitar de manera eficaç les situacions que puguin comportar danys psíquics i físics als menors que viuen en entorns familiars on hi ha violència de gènere (...).

3.2.2. Titulació adequada

La titulació de tècnic superior en integració social es considera la titulació òptima per obtenir els recursos tècnics necessaris per donar suport a aquest perfil d'usuaris, d'acord amb el Reial decret 1074/2012, de 13 de juliol, pel qual s'estableix el títol de Tècnic Superior en Integració Social i es fixen els seus ensenyaments mínims, que defineix les competències generals a adquirir:

La competència general d'aquest títol consisteix a programar, organitzar, implementar i avaluar les intervencions d'integració social aplicant estratègies i tècniques específiques, promovent la igualtat d'oportunitats, actuant en tot moment amb una actitud de respecte cap a les persones destinatàries i garantint la creació d'entorns segurs tant per a les persones destinatàries com per al professional.

A la vegada, s'entén també que un tècnic superior d'educació infantil pot ser adequat per conformar un equip, conforme a allò que estableix l'article 19.5 de l'LO 1/2004, en el qual el conjunt dels seus components afavoreixi la millor integració de les persones usuàries del servei i els seus fills, sempre sota la supervisió i suport de la resta de l'equip professional del servei.

Per aquesta raó es proposa professionalitzar el personal d'atenció directa del centre residencial de menors i del servei d'acollida d'emergència a dones maltractades i els seus fills, aplicant les modificacions següents:

D'acord amb l'article 217.3 i la disposició addicional segona de la Llei 9/2019, de 19 de febrer, de l'atenció i els drets de la infància i l'adolescència de les Illes Balears, i tenint en compte les competències professionals, personals i socials establertes en el Reial decret 1074/2012, de 13 de juliol, pel qual s'estableixen el títol de Tècnic Superior en Integració Social i es fixen els ensenyaments mínims, i en concordança amb el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, reclassificar cinc places d'auxiliar educador del Consell Insular de Menorca, actualment pertanyent al subgrup C2 sense cap especialització, al grup B.

Així, la titulació requerida serà la de Tècnic Superior en Integració Social del grup B.

En el mateix sentit, en aplicació de l'article 19 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, en la qual s'estableixen els drets de les dones víctimes de violència de gènere i els seus fills acollits en centres d'emergència, i d'acord amb les competències professionals, personals i socials establertes en el Reial decret 1074/2012, de 13 de juliol, pel qual s'estableixen el títol de Tècnic Superior en Integració Social i es fixen els ensenyaments mínims, i en el Reial decret 1394/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix el títol de Tècnic Superior en Educació Infantil i es fixen els ensenyaments mínims, i en concordança amb el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, reclassificar dues places de monitor de pis d'acollida del Consell Insular de Menorca del subgrup C2 sense cap especialització en auxiliar d'integració social i una plaça de monitor de pis d'acollida del Consell Insular de Menorca en auxiliar d'educació infantil, ambdós adscrits al grup B.

Aquests criteris s'estableixen d'acord amb l'informe emès amb data de 30 d'agost de 2022 per la directora insular d'Atenció Social.

3.2.3. Adaptació al procés d'estabilització

- Auxiliar educador

Aquesta necessitat de professionalització té una afectació directa al personal que ha ocupat aquestes places durant els darrers anys. Si bé és cert que aquest procés no suposa l'estabilització de les persones que ocupen els llocs de feina, sinó la de les places, el cert és que el personal sobre les quals s'ha comès una infracció pel pas del temps dels seus contractes provisionals haurien de tenir el dret preferent per ocupar les places en les quals han estat desenvolupant les funcions, d'acord amb els mèrits individuals.

Atès que aquest canvi de perfil professional podria suposar la impossibilitat de tot el personal que actualment ocupa les places d'auxiliar educador de presentar la seva sol·licitud per a l'estabilització de la plaça que ha ocupat fins al moment, és per aquest motiu que cal proposar una situació transitòria que, atesa la seva experiència en el lloc de feina, permeti el dret a participar en el procés, i sigui el Consell Insular qui assumeixi la formació necessària per assolir els nous requeriments que exigeixen aquestes places.

Cal no oblidar que els auxiliars educadors formen equip de feina amb el personal educador que en un moment donat pot suplir les mancances que transitòriament pugui presentar el personal auxiliar educador.

Per aquest motiu, es proposa mantenir els requeriments establerts l'any 2016 a la fitxa del catàleg, afegint que també s'hi pot presentar el personal amb titulació de batxillerat. Aquesta proposta s'ha de complementar amb dues actuacions:

- El fet de proposar una situació transitòria per al personal que ara ocupa aquests llocs no ha de suposar la cronificació de l'excepció mitjançant la creació d'una borsa de feina amb aquestes característiques. Si bé l'experiència d'aquests professionals pot avalar l'excepcionalitat, no es pot dir el mateix del personal que quedi en borsa de feina per un concurs de mèrits. Cal recordar que el personal de les borses de feina no és objecte del procés d'estabilització.
Per aquest motiu, aquesta proposta ha d'anar aparellada amb l'aprovació d'una nova fitxa de catàleg que normalitzi la situació amb l'exigència per a l'accés a aquestes places de la titulació de tècnic superior en integració social del grup B. L'eficàcia d'aquesta nova fitxa es diferirà a la finalització del procés de concurs de l'oferta pública d'ocupació extraordinària per a l'estabilització.
- La reclassificació, si s'escau, del personal que passi a ocupar les places ofertes d'auxiliar educador serà necessàriament a través de la formació per a l'obtenció del títol requerit i per tant la seva eficàcia també es diferirà en el temps per permetre al personal assolir els coneixements requerits a la nova fitxa, o bé les convalidacions necessàries. Transcorregut el termini establert, el personal que no hagi obtingut el requeriment de titulació podrà ser remogut del lloc de feina.
- Monitor de pis d'acollida

El raonament anterior no es considera apte per aplicar en aquest cas, atès que aquest personal treballa de forma autònoma i s'ha de fer càrrec de la integració de les dones objecte de violència de gènere i dels seus fills de forma individual. Per aquest motiu, en aquest cas es manté la proposta de requerir per a l'accés a aquestes places el títol de tècnic superior d'integració social pertanyent al grup B.

Entenem que amb aquest canvi es dona sortida a totes les situacions i es permet l'accés a totes les persones afectades, per bé que no necessàriament en el lloc de feina d'origen, la qual cosa no seria exigible per part dels aspirants.

El canvi suposa un augment pressupostari prescrit per la llei d'aplicació, que es compensa amb l'amortització d'una de les places d'auxiliar educador.

3.3. Enquadrar els llocs de feina de director, coordinador assistencial i coordinadors de serveis generals del Centre Sociosanitari Santa Rita en les places de tècnic de gestió sociosanitari, infermer i auxiliar de gestió sociosanitària, respectivament, i sens perjudici de la singularització de funcions a través de la Relació de llocs de treball

El Consorci Sociosanitari de Menorca publica en el pressupost el catàleg de llocs de feina del Centre Sociosanitari de Santa Rita. En aquest sentit es confonen les places i els llocs de feina, per aquest motiu es convoquen les places corresponents a les necessitats professionals i es deixa per a l'adjudicació dels llocs de feina, que en aquest cas són de lliure designació, les funcions a desenvolupar.

Per aquest motiu es proposa enquadrar els llocs de feina de director/a, coordinador/a assistencial i coordinadors de serveis generals del Centre Sociosanitari de Santa Rita en les places de tècnic/a de gestió sociosanitari, infermer/a i auxiliar de gestió sociosanitària, totes elles enquadrades en l'escala d'administració especial de l'àmbit sociosanitari, sense perjudici de la singularització de funcions a través de la Relació de llocs de treball.

3.4. Incloure dues places d'ordenança, que formalment es corresponen actualment amb una plaça d'auxiliar educador i una de zelador/xofer

Dues treballadores amb cartes d'aptitud d'apte amb restriccions per als llocs de zelador/xofer i auxiliar educador les restriccions de les quals no permetien el desenvolupament operatiu dels seus llocs de feina, ja fa temps que van ser traslladades a llocs d'ordenança per als quals tenen una carta d'aptitud d'apte.

L'article 169 del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, estableix:



e) Pertanyen a la subescala de subalterns d'administració general els funcionaris que realitzin tasques de vigilància i custòdia interior d'oficines, així com missions de conserge, uixer, portar o altres d'anàlogues en edificis i serveis de la corporació.

Es pot establir la normativa adequada perquè els llocs de treball atribuïts a aquesta subescala puguin ser ocupats per funcionaris de serveis especials que, per edat o altres raons, tinguin disminuïda la capacitat per a missions de particular esforç o penositat, però que conservin la reque-rida per a les tasques de subaltern.

Així mateix, l'article 84 de l'LFPIB estableix la possibilitat de trasllat per motius de salut.

Per aquest motiu i en aplicació del Conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Insular de Menorca es van assignar funcions d'ordenança a una auxiliar d'educadora i a una zeladora xofera. Aquesta situació s'estabilitza ara en aquest procés, reconvertint una plaça d'auxiliar educador i una plaça de zelador/xofer en ordenances, funció que realitza el personal que ocupa aquestes places per adaptació del lloc de treball i que s'han incorporat com a estructurals.

3.5. Incorporar dues places de tècnic de formació al Servei de Gestió de Persones i un tècnic de tutorització a l'emprenedoria al Servei de Promoció Econòmica, que durant aquests anys s'han ocupat mitjançant programes subvencionats

S'incorporen dues places de tècnic de formació i una de tècnic de tutorització a empreses, que durant aquests anys s'han realitzat mitjançant programes subvencionats.

El Consell Insular no considera que les places de tècnic de formació que habitualment es contracten o nomenen fruit de les convocatòries de subvencions del SOIB formin part de la plantilla com a places estructurals, atesa la competència pròpia del Govern de les Illes Balears i la dependència de cada corporació a la presentació a aquestes convocatòries.

Tot i això, hi ha tres treballadors que complirien amb les premisses temporals establertes en la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, i que el Consell entén que es poden incorporar com a estructurals

Les dues places de tècnic de formació serien les responsables, dins l'àmbit de gestió de persones, de la cerca de subvencions en l'àmbit de la formació ocupacional i la seva gestió, fins a la concessió d'aquestes. També dissenyarien i gestionarien la formació del personal del Consell Insular de Menorca i la carrera professional d'aquest, i propiciarien l'adaptació de tots els treballadors i funcionaris al perfils professionals que es vagin requerint.

Al seu torn, dins les competències pròpies de foment de l'economia de Menorca, es considera adient incorporar un tutor per al foment de l'emprenedoria.

4. Conseqüències derivades de la reclassificació de places

Els serveis prestats s'hauran de valorar en aplicació dels articles 190 a 192 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears, i en la literalitat de les bases del procés.

4.1. Detriment dels mèrits professionals a les persones que desenvolupen o han desenvolupat les seves funcions en places de reclassificació per motius de salut

D'acord amb la disposició addicional segona i la disposició addicional sisena del Decret Llei 6/2022, de 13 de juny, de noves mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública de les Illes Balears, els canvis proposats no haurien de suposar detriment dels mèrits professionals a les persones que desenvolupen o han desenvolupat les seves funcions en places reconvertides.

Aquest seria el cas del personal que ha estat traslladat a un lloc d'ordenança per motius de salut en aplicació de l'article 169 del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local:

e) Pertanyen a la subescala de subalterns d'administració general els funcionaris que realitzin tasques de vigilància i custòdia interior d'oficines, així com missions de conserge, uixer, portar o altres d'anàlogues en edificis i serveis de la corporació.

Es pot establir la normativa adequada perquè els llocs de treball atribuïts a aquesta subescala puguin ser ocupats per funcionaris de serveis especials que, per edat o altres raons, tinguin disminuïda la capacitat per a missions de particular esforç o penositat, però que conservin la reque-rida per a les tasques de subaltern.

Aquesta normativa es fonamenta també en l'article 84 de l'LFPIB i en el Conveni col·lectiu del personal laboral i l'Acord marc del personal funcionari del Consell Insular de Menorca. En aquest cas, a fi d'evitar la discriminació per raó de salut, s'hauria de comptar el temps prestat en el lloc anterior al del trasllat també com a mèrits per a l'accés a la plaça que ocupen actualment.

En aquest sentit, el Consell Insular va modificar una plaça de zelador/xofer i una d'auxiliar educador per reconvertir-les en ordenances, per



aquesta raó cal entendre que les places que ara s'estabilitzen són les d'ordenança, i aquestes, per efecte de la seva reconversió, són les places que han estat ocupades ininterrompudament per les persones reconvertides que ara les ocupen.

4.2. Aprovació de la Relació de llocs de treball del Consell Insular de Menorca i dels consorcis dependents

Els canvis previstos en aquest pla d'ordenació de recursos humans requereix la plasmació en el Catàleg de llocs de feina del Consell Insular de Menorca i els dels consorcis dependents.

Atès que el Catàleg de llocs de feina del Consell Insular de Menorca és molt incomplet, no inclou bona part dels llocs de feina que s'han incorporat durant els darrers anys. Per aquest motiu, convé que el Consell Insular de Menorca es doti d'una eina completa i moderna, més enllà d'una modificació puntual del catàleg de llocs de feina actual, és a dir, una Relació de llocs de treball.

L'article 74 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix:

Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprenguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics.

Per la seva banda, la disposició transitòria segona del Decret llei 6/2022, de 13 de juny, de noves mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública de les Illes Balears, estableix en relació amb les ofertes públiques d'ocupació extraordinària per a l'estabilització de les plantilles de l'Administració:

Les relacions de llocs de treball de les entitats en què es duguin a terme els processos selectius a què fa referència aquest Decret llei s'han de modificar, si escau, abans de finalitzar els processos esmentats, per poder assignar els llocs afectats per les places convocades a les persones que els superin.

Durant aquest darrer any i mig s'ha estat redactant una nova Relació de llocs de treball, basada en l'estudi i proposta d'una proposta de racionalització i reordenació de l'estructura de recursos humans del Consell. La incorporació d'aquest estudi a la Relació de llocs de treball requereix de l'aprovació prèvia de la nova organització, que s'haurà de conjugar amb la modificació del Reglament d'organització del Consell Insular de Menorca derivat de la nova llei de consells insulars, aprovada a través de la Llei 4/2022, de 28 de juny, de consells insulars.

Aquest és un moment excepcional per al Consell Insular de Menorca, en el qual coincideixen canvis normatius, acabament de processos derivats de noves normatives, voluntat de crear un nou catàleg de llocs de feina, la proposta de reorganització dels recursos humans del Consell i el procés d'estabilització del personal. Tot plegat és una gran oportunitat però a la vegada és necessari anar amb calma, perquè s'està ordenant el futur de l'organització.

El temps necessari perquè totes aquestes eines conflueixin no respon als temps establerts en el procés d'oferta pública d'ocupació extraordinària per a l'estabilització, per aquest motiu s'ha d'optar per l'aprovació de la modificació de l'actual catàleg de llocs de feina, necessari per permetre l'ocupació dels llocs de treball per al personal que obtengui plaça en aquest procés, adaptada a la normativa, sense renunciar a l'aprovació d'una nova RLT durant aquesta legislatura que suposi un nou concepte organitzatiu.