

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO INSULAR DE MENORCA

**9740**

*Acuerdo del Consejo Ejecutivo del Consejo Insular de Menorca de fecha 14 de noviembre de 2022, relativo a la aprobación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Consejo Insular de Menorca (exp. 0605-2022-000023)*

El Gobierno del Estado aprobó el Real decreto ley 14/202, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con los objetivos de responder a la exigencia derivada de la jurisprudencia del TJUE y del Tribunal Supremo español, y con el compromiso con la Comisión Europea de aprobar las reformas estructurales en el ámbito del empleo público. Este Real Decreto Ley, tras la correspondiente tramitación en las Cortes Generales, ha finalizado con la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicada en el BOE núm. 312 de 29 de diciembre de 2021.

En el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las administraciones tienen por objetivo la estabilización de las plazas estructurales que han sido ocupadas de forma ininterrumpida desde las fechas establecidas por esta normativa.

En este sentido, el Consejo Insular de Menorca, mediante acuerdo del Consejo Ejecutivo de día 23 de mayo de 2022, aprobó la Oferta Pública para la estabilización extraordinaria del personal del Consejo Insular de Menorca, que, de acuerdo con el art. 121 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, se presenta conjuntamente con el personal del Consorcio Sociosanitario de Menorca, el Consorcio de Residuos y Energía, y el Consorcio para la Protección de la Legalidad Urbanística en Suelo Rústico de la Isla de Menorca. También se aprueban las propuestas de modificación incorporadas en el acuerdo segundo, que quedan condicionadas a la aprobación por el Pleno del Consejo Insular de Menorca de la modificación de la plantilla y de la Relación de puestos de trabajo. Este acuerdo se ha publicado en el BOIB nº. 67 de fecha 24 de mayo de 2022, así como otras modificaciones y correcciones de error del mismo.

La jefa del Servicio de Gestión de Personas emitió el informe nº. 2022/141, de fecha 6 de noviembre, en relación con el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Consejo Insular de Menorca.

El Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Consejo Insular de Menorca y del Consorcio Sociosanitario de Menorca ha sido informado en la Mesa General de Negociación de ambas entidades el día 25 y 26 de octubre de 2022, respectivamente.

De acuerdo con el art. 28.1 c de la Ley 4/2022, de 28 de junio, de consejos insulares, corresponde al Consejo Ejecutivo la aprobación de cualquier actuación en materia de personal que no esté expresamente atribuida a otro órgano.

Dada la propuesta de la consejera ejecutiva del Departamento de Servicios Generales.

El Consejo Ejecutivo, por unanimidad de los siete miembros presentes (señora Mora Humbert, señor Maria Ballester, señora Torrent Bagur, señor Pastrana Hugué, señora Gomila Carretero, señora Morlà Subirats y señora Gómez Estévez) y en votación ordinaria, adopta el siguiente acuerdo:

**Primero.** Aprobar el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Consejo Insular de Menorca, de acuerdo con el informe de la jefa del Servicio de Gestión de Personas de fecha 6 de noviembre (núm. 2022/141), que consta como documento anexo.

**Segundo.** Disponer la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Contra este acuerdo, que no pone fin a la vía administrativa, se puede interponer recurso de alzada en el plazo de un mes a partir del día siguiente de su publicación en el BOIB. El recurso puede interponerse formalmente ante el Pleno del Consejo Insular, que es el órgano competente para resolverlo.

Contra la desestimación expresa de este recurso de alzada se puede interponer recurso contencioso administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo de Palma que corresponda en el plazo de dos meses a contar a partir del día siguiente de recibir la notificación de la desestimación de éste recurso de alzada.

Si han transcurrido tres meses desde la interposición del recurso de alzada y no se ha recibido la notificación expresa, se entiende desestimado por silencio y se puede interponer el recurso contencioso administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Palma que corresponda, sin limitación de tiempo.



No obstante, en su caso, podrá interponerse cualquier otro recurso que estime oportuno. Todo ello, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, y de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Maó, 14 de noviembre de 2022

Por delegación de la presidenta, **el secretario del Consejo Ejecutivo**  
Octavi Pons Castejón  
(Decreto 427/2019, de 11 de julio)  
(BOIB nº 97 de 16-7-2019)

## ANEXO

### PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL CONSEJO INSULAR DE MENORCA

#### Antecedentes

La alta temporalidad del mercado de trabajo español, tanto del sector público español como en el ámbito laboral, han alertado a las instituciones y tribunales europeos, ante los que el Estado español ha tomado el compromiso de resolver esta cuestión en el plazo de tres años.

Fruto de este compromiso, se produce una buena cantidad de reformas legales, entre las que destaca la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y el Real decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que afecten muy directamente a las políticas públicas de empleo.

A su vez, la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local (LRSAL), modificó la normativa relativa a los consorcios, concretamente estableció, en la disposición final segunda, la modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, modificación que se ha consolidado con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público (LRJSP). Concretamente el artículo 121, relativo al régimen de personal de los consorcios, establece:

*El personal al servicio de los consorcios puede ser funcionario o laboral y debe proceder exclusivamente de las administraciones participantes. Su régimen jurídico es el de la Administración pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso pueden superar establecidos para puestos de trabajo equivalentes en aquélla.*

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, supone, por un lado, la modificación 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), y por otra, el establecimiento de las normas generales de un proceso extraordinario de estabilización del empleo pública.

El proceso extraordinario de estabilización del empleo público establece la obligación a todas las administraciones públicas españolas de convocar una oferta pública extraordinaria de todas las plazas estructurales ocupadas por personal temporal desde antes del 1 de enero de 2018.

Este proceso extraordinario supone un pacto para dirigir todas las situaciones irregulares que se han ido generando y enquistando a las administraciones públicas, una amnistía general tanto para las administraciones, que aún así tendrán que hacer frente a compensaciones en caso de que el personal que ahora ocupa las plazas temporalmente no los acabe ocupando de forma definitiva, como para los empleados y trabajadores en estas situaciones, que ven mermados sus requerimientos de acceso a la función pública, respecto de sus antecesores y de sus predecesores.

Mediante el acuerdo del Consejo Ejecutivo del Consejo Insular de Menorca, en sesión de carácter ordinario de 23 de mayo de 2022, se aprueba la Oferta Pública para la estabilización extraordinaria del Consejo Insular de Menorca, publicada en el BOIB núm. 67 de 24 de mayo de 2022. Este acuerdo fue previamente pactado en mesa de negociación con el acuerdo unánime entre los representantes de los trabajadores y la corporación. Esta oferta pública supone la convocatoria de un total de 204 plazas, lo que representa al 33% de la plantilla una vez incorporado el personal de los consorcios.

Dado el gran volumen de plazas a estabilizar, junto con algunos cambios de peso de la normativa relativa al personal de la Administración, y otras normativas sectoriales que se han desarrollado posteriormente en la creación de las plazas actuales, teniendo presente que se trata de un proceso extraordinario, cuya finalidad es no sólo mermar la temporalidad sino eliminar las situaciones irregulares, el Consejo Insular de Menorca consideró necesario introducir algunos cambios en la plantilla para adaptar las plazas a las necesidades actuales que permitan el desarrollo de las competencias que tiene encomendadas con suficiencia y calidad de personal.

Por este motivo, y con el fin de introducir cambios en la plantilla, al tiempo que se da la posibilidad de acceso a las plazas al personal funcionario interino, personal laboral temporal y personal laboral indefinido no fijo, se presenta este plan de ordenamiento de los recursos humanos del CIM.

Este plan requerirá la aprobación de una nueva relación de puestos de trabajo que incorpore las novedades del plan, así como la modificación de la plantilla del Consell Insular de Menorca. Tal y como establecen los artículos 2.9 y la disposición transitoria segunda del Decreto ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears, tendrán que estar aprobados previamente a la toma de posesión de las plazas ofertadas.

### 1. Incorporación del personal de los consorcios en la plantilla del Consejo Insular de Menorca

La Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local (LRSAL), modificó la normativa relativa a los consorcios, concretamente en lo que respecta al personal de éstos. La disposición final segunda modificó la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común (LRJAP), modificación que se ha consolidado con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público (LRJSP). Concretamente el artículo 121 relativo al régimen de personal de los consorcios, establece:

*El personal al servicio de los consorcios puede ser funcionario o laboral y debe proceder exclusivamente de las administraciones participantes. Su régimen jurídico es el de la Administración pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquélla.*

El Consejo Insular de Menorca tiene actualmente cuatro consorcios dependientes: Consorcio de Residuos y Energía (CRUE), Consorcio para la Protección de la Legalidad Urbanística en Suelo Rústico de la Isla de Menorca (CLSRM), Consorcio Sociosanitario de Menorca (CSM) y Consorcio del Pabellón Menorca. Este último consorcio no dispone de personal, por lo que no se vio afectado por esta modificación concreta relativa al personal, mientras que los otros tres consorcios adaptaron sus estatutos a los requerimientos del LRSAL:

- Consorcio de Residuos y Energía: aprobación de la modificación de los Estatutos mediante la publicación de éstos en el BOIB núm. 174 de 20 de diciembre de 2014.

#### Artículo 29. Régimen de personal

El Consorcio dispondrá del personal necesario para el cumplimiento de su objeto y fines. Su número, categorías y funciones estarán determinadas en la plantilla y en la relación de puestos de trabajo aprobadas por la Junta de Gobierno de conformidad con la normativa vigente.

El régimen jurídico del personal al servicio del Consorcio será, a todos los efectos, el que resulte de aplicación al del Consejo Insular de Menorca. Las retribuciones del personal del Consorcio no podrán superar las establecidas por el Consell Insular por puestos de trabajo equivalentes.

La selección de personal se realizará de acuerdo con los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

El Consorcio podrá disponer de personal propio o personal adscrito por las entidades consorciadas.

La plantilla del consorcio no podrá incluir puestos de trabajo que deban cubrirse mediante personal eventual.

- Consorcio para la Protección de la Legalidad Urbanística en Suelo Rústico de la Isla de Menorca: aprobación de la modificación de los Estatutos mediante la publicación de éstos en el BOIB núm. 159 de 31 de octubre de 2015.

#### Artículo 23

##### Del personal al servicio del Consorci

1 El Consorcio podrá solicitar a sus miembros la adscripción al Consorcio de personal de sus plantillas, cualquiera que sea el régimen de su relación de empleo.

2.El personal al servicio del Consorcio podrá ser funcionario o laboral procedente exclusivamente de una reasignación de puestos de



trabajo de las administraciones participantes. La contratación de personal del Consorcio se rige por los principios de capacidad, mérito, publicidad y concurrencia.

3. El régimen jurídico del personal al servicio del Consorcio será, a todos los efectos, el que resulte de aplicación al del Consejo Insular de Menorca. Las retribuciones del personal del Consorcio no podrán superar las establecidas para el Consell Insular por puestos de trabajo equivalentes.

4. La plantilla del Consorcio no podrá incluir puestos de trabajo que deban cubrirse mediante personal eventual.

5. Las administraciones consorciadas facilitarán al Consorcio el personal necesario para la realización de las tareas y funciones que sean necesarias en orden a una adecuada y eficaz prestación de los servicios de su competencia en los términos de la normativa que resulte de aplicación.

#### Disposición adicional primera

Personal integrado en la plantilla del Consorcio con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local (LRSAL)

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 de estos estatutos (régimen de personal) los puestos de trabajo integrados en la plantilla del Consorcio con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local (LRSAL), se incluirán en el presupuesto del Consejo Insular de Menorca, como personal adscrito a este consorcio. A estos efectos la propuesta de aprobación del presupuesto en el Consell Insular deberá adjuntar en todo caso propuesta de aprobación de la plantilla de personal.

No obstante lo anterior, será competencia del Consell Insular la aprobación o modificación de cualquier instrumento de gestión de personal del Consorcio que tenga afectación presupuestaria, previa propuesta del órgano competente del Consorcio de acuerdo con lo establecido en estos estatutos o por cualquier acuerdo de delegación o desconcentración interorgánica que acuerde o haya acordado el Consorcio.

- Consorcio Sociosanitario de Menorca: aprobación de la modificación de los Estatutos mediante la publicación en el BOIB núm. 38 de 30 de marzo de 2017.

#### Artículo 24

##### Régimen de personal

24.1. El Consorcio podrá solicitar a sus miembros la adscripción al Consorcio de personal de sus plantillas, cualquiera que sea el régimen de su relación de empleo.

24.2. El personal al servicio del Consorcio podrá ser funcionario o laboral procedente exclusivamente de una reasignación de puestos de trabajo de las administraciones participantes. La contratación de personal del Consorcio se rige por los principios de capacidad, mérito, publicidad y concurrencia.

24.3 El régimen jurídico del personal al servicio del Consorcio será, a todos los efectos, el que resulte de aplicación al del Consejo Insular de Menorca. Las retribuciones del personal del Consorcio no podrán superar las establecidas para el Consell Insular por puestos de trabajo equivalentes.

24.4 La plantilla del consorcio no podrá incluir puestos de trabajo que deban cubrirse mediante personal eventual.

24.5. Las administraciones consorciadas facilitarán al Consorcio el personal necesario para la realización de las tareas y funciones que sean necesarias en orden a una adecuada y eficaz prestación de los servicios de su competencia en los términos de la normativa que resulte de aplicación.

#### Disposición Adicional Primera

Personal integrado en la plantilla del Consorcio con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local (LRSAL).

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24 de estos estatutos (régimen de personal) los puestos de trabajo integrados en la plantilla del Consorcio con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y



sostenibilidad de la Administración local (LRSAL), se incluirán en el presupuesto del Consejo Insular de Menorca, como personal adscrito a este consorcio. A estos efectos la propuesta de aprobación del presupuesto en el Consell Insular deberá adjuntar en todo caso propuesta de aprobación de la plantilla de personal.

No obstante lo anterior, será competencia del Consell Insular la aprobación o modificación de cualquier instrumento de gestión de personal del Consorcio que tenga afectación presupuestaria, previa propuesta del órgano competente del Consorcio de acuerdo con lo establecido en estos estatutos o por cualquier acuerdo de delegación o desconcentración interorgánica que acuerde o haya acordado el Consorcio.

Con el fin de determinar la aplicación normativa del régimen jurídico del personal de los consorcios dependientes del Consejo Insular de Menorca, deberíamos distinguir entre el personal que formaba parte de los consorcios en el momento de entrada en vigor de la ley y el personal de nuevo ingreso.

La LRSAL estableció con carácter general, mediante la modificación de la LRJPA, que:

*El personal al servicio de los consorcios podrá ser funcionario o laboral procedente exclusivamente de una reasignación de puestos de trabajo de las administraciones participantes, su régimen jurídico será el de la Administración pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquélla. (disposición final segunda)*

Se exceptúan de esta regla general:

- El personal de los consorcios constituidos antes de la entrada en vigor del LRSAL que prestan servicios mínimos a los que se refiere el artículo 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local (LBRL); podrán integrarse por quien no sea personal funcionario o laboral procedente de una reasignación de puestos de trabajo de las administraciones participantes en el consorcio (DA13a).
- Los consorcios constituidos antes de la entrada en vigor del LRSAL a los que no sea de aplicación la disposición adicional vigésima de la LRJAP, de acuerdo con la disposición adicional cuarta de la misma LRSAL.

Para el caso de los tres consorcios dependientes del CIM, les correspondería la norma general, excepto al personal del Consorcio de Residuos y Energía que presta servicio de recogida de residuos, que podría acogerse a la disposición adicional decimotercera.

Posteriormente, la LRJSP confirma esencialmente lo que dispone el LRSAL en materia de personal de los consorcios, con una matización:

El personal al servicio de los consorcios puede ser funcionario o laboral y debe proceder exclusivamente de las administraciones participantes. Su régimen jurídico es el de la Administración pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquélla.

En este caso, se elimina la procedencia exclusiva del personal mediante una reasignación de puestos de trabajo de las administraciones participantes. El matiz es importante, dado que podrá ser determinante en la forma de aplicación normativa, ya sea mediante la incorporación a la plantilla de la administración de adscripción o bien, simplemente, con la aplicación del régimen jurídico y la limitación de retribuciones.

CASTILLO BLANCO<sup>1</sup> realiza una de las interpretaciones más citadas en los artículos doctrinales:

No son escasas las dudas que presenta la regulación efectuada en la nueva Disposición Adicional Vigésima de la LRJPAC para aquellos Consorcios que ya preexistían en 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 produzca 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 fijo o contratado.

(...)

Es decir, y por decirlo de una vez, no parece que pueda hablarse de que se produzca 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 al respecto y, por demás, y en el supuesto de que se produjera 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.

<sup>1</sup> 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, edición de 10 de marzo de 2017.

En lo que concierne al personal, hay que distinguir entre el personal de nueva incorporación, sobre el que parece que no debería haber duda de que debe provenir exclusivamente de las entidades consorciadas, del personal preexistente. En este último caso efectivamente debemos estar de acuerdo en que la normativa de aplicación no dispone nada sobre la integración del personal funcionario al servicio del consorcio en el empleo público de la Administración a la que quede adscrito, únicamente dice que « Su régimen jurídico es el de la Administración pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquélla», pero tampoco excluye esta posibilidad. Lo que no parece tener base es decir que la incorporación a la administración de adscripción tendría como resultado «una especie de funcionario itinerante» que sucesivamente se iría integrando en una u otra Administración a la que quedara adscrito el Consorcio».

La incorporación del personal del consorcio a la administración de adscripción en el momento de aplicación de la normativa sería definitiva, de modo que un cambio en la administración de adscripción establecido en el artículo 120.2 de la LRJSP («D de acuerdo con los siguientes criterios, ordenados por prioridad en su aplicación y referidos a la situación en el primer día del ejercicio presupuestario, el consorcio queda adscrito, en cada ejercicio presupuestario y por todo este período, a la Administración pública que [...]») no influiría sobre el personal que ya formaría parte de esa administración, ni tampoco en la incorporación de nuevo personal, dado que, independientemente de la administración de adscripción, procedería de cualquiera de las administraciones consorciadas.

Así, cuando el mandato del artículo 121.5 LRJSP debe aplicarse a un consorcio preexistente, se podrían dar dos situaciones, o bien el personal se mantiene como propio de cada consorcio con el régimen jurídico correspondiente a la administración de adscripción o bien el personal se incorpora a la misma, lo que supondría la integración del personal funcionario en la Administración de adscripción en el momento de la incorporación, o ante una sucesión de empresas en el caso del personal laboral.

Lo que sí ocurrirá con el personal de los consorcios, ya se incorpore a la administración de adscripción en el momento de aplicación de la norma, ya se mantenga como personal propio del consorcio, es que a todo el personal le será de aplicación el régimen jurídico de la administración de adscripción en cada momento y que las retribuciones no podrán superar las de los puestos de trabajo equivalentes a la misma. Esto sí que podría provocar un régimen jurídico y unas retribuciones itinerantes, pero en ese caso sin opción de elegir.

En este punto es necesario introducir un nuevo elemento de valoración a la posible incorporación del personal de los consorcios a la plantilla del Consejo Insular de Menorca, la distinción entre el personal fijo y el personal temporal. Cabe entender que en el primer caso podríamos decir que el hecho de que el régimen jurídico de la Administración dominante sea de aplicación al personal de los consorcios no debe suponer necesariamente la integración de éste en la Administración a la que quede adscrito, lo que comportaría, como hemos visto, la integración en el caso del personal funcionario, o la sucesión de empresas del artículo 44 ET, en el caso del personal laboral. Pero en el caso del personal interino o temporal, si bien tampoco parece imperativa esta integración, lo cierto es que podría producirse de forma automática en el momento del nombramiento o contratación fija.

Los consorcios adscritos al Consejo Insular de Menorca tienen el siguiente personal:

#### **Consorcio de Residuos y Energía**

8 plazas de personal laboral todas temporales  
1 plaza laboral / funcionaria temporal  
2 plazas en régimen funcional de las cuales una es de personal fijo procedente de una administración consorciada

#### **Consorcio para la Protección de la Legalidad Urbanística en Suelo Rústico de la Isla de Menorca**

7 plazas en régimen funcional de las que sólo dos corresponden a personal fijo procedente de la adscripción de personal del Consell Insular  
1 plaza de personal indefinido no fijo

#### **Consorcio Sociosanitario de Menorca**

78 plazas laborales, todas las cuales temporales

Dado que el 97 % del personal actual de los consorcios dependientes del CIM es interino o temporal, y que el restante 3 % fijo ya es personal adscrito por el Consell y por el Ayuntamiento de Maó, la valoración sobre la integración del personal de los consorcios ya no es tanto si la normativa actual exige esa integración, como si esa integración supone algún beneficio en la gestión.

Dos factores parecen importantes para la toma de esa decisión: la cohesión en la gestión, la seguridad jurídica del personal y la oportunidad.

### 1.1. Cohesión de la gestión del Consejo Insular de Menorca

El Consorcio para la Protección de la Legalidad Urbanística en Suelo Rústico de la Isla de Menorca establece en sus estatutos que puede estar participado únicamente por el Consell Insular de Menorca y los ayuntamientos de la isla. Los Estatutos del Consorcio de Residuos y Energía de Menorca establecen como asociados natos el Consejo Insular de Menorca y los ayuntamientos de la isla. Por este motivo, y dada la confluencia de intereses de los ayuntamientos de Menorca y la vinculación con el Plan Territorial Insular (PTI) y con la reserva de biosfera liderada por el Consell Insular, parece muy poco probable un cambio en la administración de adscripción. Un caso diferente sería el del Consorcio Sociosanitario de Menorca, participado en este caso por los mismos miembros pero añadiendo el Servicio de Salud de las Islas Baleares. Aunque tampoco es previsible un cambio de adscripción, no es impensable en el futuro.

Los consorcios son actualmente muy pequeños y no tienen capacidad para la gestión del personal propio, por lo que la de los consorcios de Residuos y Energía y de Legalidad en Suelo Rústico se realiza prácticamente desde el Consell Insular de Menorca. Pero no es el caso del Consorcio Sociosanitario de Menorca, que se gestiona directamente desde el Centro Sociosanitario de Santa Rita, con ayuda de una contratación externa para la gestión de las nóminas. La carencia de personal para la gestión íntegra del personal por parte de los consorcios hace que acabe repercutiendo ya no sólo en el Servicio de Gestión de Personas, sino en todos los servicios generales de Consejo.

Mientras así sea parece razonable que el personal forme parte de la plantilla del Consejo Insular de Menorca, esto aportará coherencia en la gestión y permitirá una mayor planificación del trabajo y de la necesidad de recursos humanos en los Servicios Generales del Consejo Insular, concretamente en ámbito de gestión de personas, a fin de disponer de mayor capacidad para unificar criterios y para el control de legalidad de las actuaciones, que en este ámbito son de gran conflictividad.

Esta situación tendrá al menos un punto de inflexión. Actualmente el Consorcio Sociosanitario de Menorca gestiona únicamente el Centro Sociosanitario de Santa Rita, en el municipio de Ciutadella, pero no sería desacertado pensar que en un futuro pudiera gestionar otras residencias de personas mayores, ahora gestionadas por ayuntamientos, otros servicios actualmente gestionados por el Consell Insular de Menorca y/u otros servicios del Servicio de Salud de las Islas Baleares. Este cambio daría una nueva dimensión al Consorcio y la necesidad de constituir un equipo con capacidad para gestionar de forma autónoma los servicios, personal y equipamientos, y tendría sentido la disposición de una plantilla propia creada con el personal procedente de las administraciones consorciadas. En ese momento el Consell Insular debería declarar al personal asignado al Centro Sociosanitario Santa Rita en la situación de servicios en otras administraciones del artículo 88 TREBEP y 100 LFPCAIB.

### 1.2. Seguridad jurídica del personal y oportunidad

Más allá de que a todo el personal de los consorcios les sea de aplicación el régimen jurídico de la administración de adscripción, lo que no dice ninguna de las normativas mencionadas es lo que pasaría con el personal de la plantilla de los consorcios en el caso de disolución de éstos. La pertenencia a las entidades consorciadas aclararía este tema, dado que en caso de disolución el personal quedaría en la administración de la que proviene.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, supone la determinación de las reglas generales de un proceso extraordinario de estabilización del empleo público, y establece la obligación a todas las administraciones públicas españolas de convocar una oferta pública extraordinaria de todas las plazas estructurales ocupadas por personal temporal desde antes del 1 de enero de 2018.

La oferta pública de empleo extraordinario de estabilización debe suponer la estabilización del 97% de las plazas de los consorcios, por lo que se convierte en una oportunidad para definir y establecer definitivamente el destino del personal fijo que surgirá de esta oferta pública extraordinaria de estabilización.

El Consejo Ejecutivo del Consejo Insular y el Consorcio Sociosanitario de Menorca iniciaron ya una primera actuación hacia la integración del personal del Centro Sociosanitario de Santa Rita en la plantilla del Consejo con la aprobación de un convenio bilateral aprobado por el CIM en sesión de carácter ordinario de 14 de junio de 2021, y por el Consorcio con fecha de 18 de noviembre de 2021. En este convenio se pone de relieve que «Una de las finalidades específicas de este consorcio es la apertura y posterior gestión y explotación del Centro Sociosanitario de Santa Rita en el municipio de Ciutadella, como establecimiento del Consejo Insular de Menorca destinado a residencia geriátrica asistida, centro de día y sociosanitario».

Asimismo el Consejo Ejecutivo del Consejo Insular de Menorca dio un paso más en el camino de la incorporación del personal de los consorcios a su plantilla con la aprobación en sesión de carácter ordinario de 23 de mayo de 2022 de la Oferta Pública por en la estabilización extraordinaria del Consejo Insular de Menorca, que incluye todas las plazas de los consorcios que responden a los requerimientos de la Ley 20/2021. Este acuerdo fue negociado con los representantes y el personal de los consorcios y debe ser ratificado por la Junta de Gobierno de cada uno de los consorcios.

Por todo ello, la finalización del proceso de OPO extraordinaria supondrá la incorporación automática del personal de los consorcios a la plantilla del CIM, y la posterior asignación del personal a los puestos de trabajo del consorcio correspondiente, dándose así al personal de

éstos la seguridad jurídica de sus puestos de trabajo.

### 1.3. Cambios en la gestión del Consejo Insular de Menorca

La incorporación del personal de los consorcios implicará algunos cambios en la gestión del Consell, aunque éstos no serán notables, dado que actualmente los consorcios no disponen de aparato de gestión propia y por tanto esta gestión se concentra ya de forma mayoritaria en los Servicios Generales del Consejo. Sin embargo, requerirá cambios tanto desde el punto de vista presupuestario y de gestión económica, como en el ámbito de gestión de personas.

En relación con la gestión de personas, el cambio será notable dado que pasa a gestionar un aumento de más de un 13% de la plantilla.

La solución será la descentralización de la gestión de personas otorgando personal administrativo de los centros más voluminosos, como son los cuatro centros residenciales y los bomberos, funciones de gestión de personas:

incorporar variables mensuales del horario del personal en el programa informático de nóminas, preparación de nombramientos y ceses y otros documentos administrativos.

Esta distribución requerirá la incorporación de tres plazas de personal administrativo: Residencia de Personas Mayores de Maó, Centro de Atención a la Infancia y Familia y Parque de Bomberos. Se tendrá que reclasificar una plaza de auxiliar administrativo en la Residencia para personas con discapacidad. Habrá que valorar la necesidad de reforzar el personal administrativo del Consorcio Sociosanitario de Menorca. Estos cambios se tendrán que reflejar en el presupuesto de 2023.

### 1.4. Unificación de la denominación de plazas iguales

La disonancia en la denominación entre plazas iguales se da esencialmente entre las dos residencias para personas mayores, la del Consejo insular de Menorca y la del Consorcio Sociosanitario de Menorca en el Centro Sociosanitario de Santa Rita:

- Celador/chófer, velador y velador de noche

Estas tres clases/categorías de plazas ejercen la misma función en horarios diferentes, por lo que se unifican bajo el epígrafe de celador velador. En el caso de los celadores chóferes, a pesar de ejercer esencialmente las mismas funciones, la plaza tiene un requerimiento añadido, obligación de tener carnet de conducir, propio de la Residencia de Personas Mayores de Maó, por lo que se mantendría como plaza independiente de la resto de celadores.

- Auxiliar de enfermería y auxiliar sociosanitario

En la Residencia de Personas Mayores del CIM los técnicos de atención a las personas mayores se llaman auxiliares de enfermería, mientras que a estos técnicos en el Centro Sociosanitario de Santa Rita del Consorcio Sociosanitario de Menorca se les denomina auxiliar sociosanitario. Ambas formas serían correctas, pero tal y como se ha negociado la denominación de auxiliar de enfermería permite al personal mayor movilidad, por lo que se opta por unificar a todos estos técnicos bajo esta denominación.

- Limpiador, lavadero y auxiliar de internado

De nuevo se produce la diferenciación entre los auxiliares de internado del CIM y las limpiadoras y lavanderas del Centro Sociosanitario de Santa Rita del Consorcio de Sociosanitario de Menorca. En este caso se opta por la denominación más genérica de auxiliar de internado y se deja para el RLT la distinción entre diferentes funciones de este colectivo.

- Ordenanza y recepcionista / ordenanza

En este caso se da la circunstancia de que el CIM tiene ordenanzas en diferentes puestos de trabajo, mientras que el Consorcio Sociosanitario de Menorca sólo tiene en el Centro Sociosanitario de Santa Rita, donde efectivamente también realizan funciones de recepcionista, al igual que los ordenanzas de ciertos puestos del CIM. Por este motivo se unifican bajo la denominación de ordenanza y se deja para el RLT la distinción entre los distintos puestos de trabajo

Residencia de Gente Mayor del Consell Insular de Menorca		Centro Sociosanitario de Santa Rita del Consorcio Sociosanitario de Menorca		Plazas convocadas	
6	Auxiliar enfermería	37	Auxiliar sociosanitario	43	Auxiliar enfermería
5	Ordenanzas	2	Recepcionistas / ordenanzas	7	Ordenanzas
3	Velador	6	Velador i Velador noche	9	Celador
5	Auxiliar internado	9	Limpiadora y lavandera	14	Auxiliar internado

Sin embargo, la Relación de puestos de trabajo podrá establecer tantos puestos de trabajo como singularidades se encuentren dentro de estos colectivos.

## 2. Reconducción del régimen jurídico del personal del Consejo Insular de Menorca en el vínculo funcional.

El artículo 15.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública; el artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, así como el artículo 14 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, establecen el principio general del régimen funcional para el personal al servicio de las administraciones públicas, concretamente la Ley 3/2007 dispone:

3. Quedan reservados al personal funcionario de carrera los puestos de trabajo y funciones cuyo desempeño implica ejercicio de autoridad, fe pública o asesoramiento legal, control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, los de contabilidad y tesorería, los de carácter técnico y administrativo, los que conllevan jefatura orgánica y, en general, los que se reservan a este personal para una mayor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función, así como los que implican una participación directa o indirecta en el ejercicio de la potestad pública y en la salvaguarda de los intereses generales de la comunidad autónoma.

4. Con carácter general, los puestos de trabajo de la administración autonómica están reservados a personal funcionario de carrera, sin perjuicio de los supuestos a los que se refieren los siguientes artículos.

El principio de régimen funcional para el personal al servicio de las administraciones públicas quedó configurado en el STC 99/1987, de 11 de junio, cuando en respuesta a un recurso de inconstitucionalidad en la redacción inicial del artículo 15.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, el tribunal sentenció que la Constitución española, en su artículo 103, hace una opción, a todos los efectos, en favor del régimen funcional o estatutario para el personal de las administraciones públicas. Por este motivo, el TC consideró que el régimen general del personal de las administraciones públicas debe ser funcional. Esta sentencia dio lugar a la modificación del citado artículo y este reconocimiento en toda la normativa posterior.

El Consejo Insular de Menorca ha tomado desde hace años la determinación de establecer el vínculo funcional para todo su personal. Así, en 2000 llevó a cabo un proceso de funcionarización de todo su personal laboral. Pero el Consell no ha podido evitar que los trasposos de competencias siguieran incorporando personal laboral a su plantilla.

Un caso especial es el del personal declarado indefinido no fijo. Ésta es una figura de creación jurisprudencial para reconocer situaciones abusivas de temporalidad, para otorgar a los trabajadores mayor seguridad al declararlos indefinidos, aunque no fijos, y establece unos estrictos requisitos para la cobertura definitiva o despido.

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 modo 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 las características esenciales de los contratos indefinidos no fijos es que están sujetas a la cobertura mediante procesos que aseguren la igualdad, mérito y capacidad, pero en su caso se exige que se asegure la identificación de la plaza y mantenga sus características.

(...) 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 de abril de 2018; recurso 27/2017).

Entendemos que el hecho de que estas plazas concretas se convoquen con vínculo funcional no distorsiona este requerimiento, dado que, de acuerdo con la prelación de las fuentes del derecho español, si bien la jurisprudencia es de obligada aplicación, no lo es menos que ésta debe ajustarse a la legislación vigente, en este caso a aquella que declara el vínculo funcional con carácter general. Esto sería igualmente predicable del resto de plazas laborales temporales.

Por este motivo, y de acuerdo con la finalidad de enderezar la plantilla del Consejo Insular de Menorca al principio de vínculo funcional del personal al servicio de la Administración, las plazas ocupadas por personal laboral temporal o indefinido no fijo objeto de las próximas ofertas públicas serán computadas como plazas a convocar por personal funcionario de la escala, subescala y clase correspondiente.

Este cambio de vínculo jurídico no alterará las funciones propias de las plazas, por lo que en ningún caso puede entenderse como nueva



plaza, sino que suponen el reforzamiento de las garantías de eficacia y objetividad, que inspiran el funcionamiento de la Administración y que se encuentran registradas en la Constitución, así como la imparcialidad e independencia en el ejercicio de sus funciones que determinen las leyes de aplicación a la función pública.

Como excepción, el artículo 17 de la LFPCAIB establece que el personal laboral puede llevar a cabo funciones como las propias de las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones:

4. El personal laboral únicamente puede llevar a cabo las funciones atribuidas a los puestos siguientes:

- a) Los lugares cuyas actividades sean propias de una profesión determinada, que impliquen tareas de vigilancia, custodia, transporte u otras análogas, o que correspondan a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos, siempre que estas funciones no sean las propias de cuerpos, escalas o especialidades de personal funcionario.
- b) Los lugares correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, de equipos y de instalaciones.
- c) Los lugares que la relación de puestos de trabajo reserva a personas con discapacidad intelectual moderada, ligera o límite ya las personas con sordera prelocutiva profunda, severa o media.

En ocasiones se ha alegado que convocar plazas laborales como funcionarias supone una funcionarización sin el procedimiento oportuno, pero la funcionarización es un proceso que se regula en la disposición transitoria segunda 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), que dice:

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto ejerza funciones de personal funcionario, o pase a ejercerlas en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir ejerciéndolas. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en los cuerpos y escalas a los que figuren adscritos las funciones o puestos que desempeñe, siempre que tenga la titulación necesaria y cumpla el resto de requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Así, el proceso de funcionarización únicamente es aplicable al PERSONAL LABORAL FIJO, y por tanto no aplicable a un procedimiento de acceso a la función pública, como el de una oferta pública de empleo.

Las plazas que se ofrecen a una oferta pública deben considerarse vacantes dado que el personal interino no tiene, en principio, más derecho que el reconocimiento de los servicios prestados como tal, tanto en la valoración de méritos del proceso de oferta pública, como una vez conseguida la plaza a efectos de trienios o de carrera profesional, pero no el derecho a la plaza. Por este motivo la decisión del vínculo laboral que se establece para la convocatoria de las plazas vacantes corresponde únicamente a la administración en la que deben desarrollarse las manchas propias de las competencias que corresponden a la administración convocante.

Este principio es también de aplicación al personal indefinido no fijo, dado que la doctrina jurisprudencial del TS entiende que no se identifica al indefinido con el fijo, y que el indefinido no deja de ser un laboral temporal. Así se declara en el STS de 20 de enero de 1998:

A partir de estas consideraciones debe examinarse 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.

Esta tesis es avalada por las STS de 20 de abril de 1998, STS de 20 de octubre de 1998, STS de 8 de febrero de 2000, STS de 29 de mayo de 2000, STS de 19 junio 2002 y recientemente ha sido avalada por el TJUE. Esta doctrina tiene su fundamento jurídico en la misma STS de 20 de enero de 1998:

(...) en esta materia juegan normas de distintos ordenamientos -lo laboral y administrativo- que deben 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, prevaliéndose 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 ya los intereses que con ella 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 estos antecedentes cabe añadir ahora la derivada del artículo 2.9 del Decreto ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears, que establece:

9. Las plazas en las que la Administración haya adscrito y estén ocupadas por personal laboral temporal o indefinido no fijo, que impliquen el ejercicio de funciones propias de los funcionarios, tal y como establece el artículo 14 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, podrán ser computadas como plazas que deben convocarse por personal funcionario del cuerpo o escala o especialidad correspondiente, siempre que no derive en un incremento del gasto. Esta modificación deberá suponer la modificación de la plantilla o instrumento de ordenación de los recursos humanos, previa a la toma de posesión de los candidatos.

En estos supuestos se les reconocerán como méritos los servicios prestados como personal laboral en estas funciones, cuando estos méritos se valoren en la misma administración convocante y en el mismo cuerpo, escala, subescala, especialidad o categoría a la que se opta. Estos méritos deben ser comprobados de oficio por la propia administración.

Por estas razones, todas las plazas de la Oferta Pública extraordinaria de estabilización se convocan en régimen funcionarial, con la excepción de las plazas de las brigadas y las de los patronos que tienen como única función el transporte.

### 3. Medidas de reordenación

El Catálogo de puestos de trabajo que ha definido hasta ahora las titulaciones requeridas para desarrollar las funciones propias del Consejo data de 1999, al que se han añadido otras dos fases de catalogación de los puestos de trabajo transferidos en 2001 y 2004, así como alguna otra ficha puntual.

En estos veintitrés años el Consejo ha recibido competencias, se han sucedido las aprobaciones de normativas básicas y sectoriales y de modificaciones de las anteriores, se han sucedido los planes de estudios, se ha producido la convergencia europea en las titulaciones universitarias a través del Plan Bolonia, y se ha modificado la visión, sensibilidad y cultura de la ciudadanía española hacia algunos temas. Por ello, los requerimientos que sirvieron para los nombramientos o contratación de personal han quedado en muchos casos obsoletos. La previsible estabilización del 33% de la plantilla en plazas a cubrir de forma definitiva por funcionarios de carrera hace necesaria la modificación de los requerimientos iniciales, para convocar las plazas de acuerdo con el orden actual.

Esta adecuación debe realizarse mediante la aprobación de una nueva relación de puestos de trabajo, que debe ser aprobada antes de la toma de posesión del personal que apruebe la Oferta Pública de Empleo extraordinaria para la estabilización de la plantilla, tal y como establece la disposición transitoria segunda del Decreto ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears. Sin embargo, en un análisis de necesidad el Consell detectó ya algunas plazas en las que definitivamente las titulaciones requeridas en el catálogo de puestos de trabajo no se corresponden con las necesidades actuales.

#### 3.1. Auxiliares de enfermería y auxiliares cuidadores funcionarios del subgrupo C1

La Ley 4/2009, de 11 de junio, de servicios sociales de las Illes Balears, ordena y regula las actuaciones que deben llevarse a cabo en el ámbito de los servicios sociales y los mecanismos que deben establecerse para dar una respuesta adecuada a las necesidades sociales de las personas que residen en las Islas y establece los contenidos mínimos para la acreditación y autorización de servicios sociales, entre los que se encuentra el requerimiento de titulación del personal. El artículo 61 determina:

1. La organización del sistema público de servicios sociales debe tener el personal suficiente con la formación, la titulación, los

conocimientos, las capacidades, las aptitudes y la estabilidad laboral y el reconocimiento social y laboral necesario para garantizar la eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de los servicios sociales.

2. Deben establecerse reglamentariamente las titulaciones y los ratios de cada equipo de trabajo multiprofesional que actúe en los servicios sociales, y las principales funciones de cada uno de sus componentes, que deben establecerse de acuerdo con los objetivos y las características de cada servicio, garantizando una cobertura adecuada y un trato digno a las personas destinatarias.

El Decreto 86/2010, de 25 de junio, por el que se establecen los principios generales y las directrices de coordinación para la autorización y acreditación de los servicios sociales de atención a personas mayores y personas con discapacidades, y se regulan los requisitos de autorización y acreditación de los servicios residenciales de carácter suprainular para estos sectores de población, establece en el artículo 17.6 que los cuidadores y cuidadoras, gericultores y gericultoras y categorías profesionales análogas deben acreditar una de las calificaciones profesionales siguientes: la titulación de técnico en atención a personas en situación de dependencia, técnico en atención sociosanitaria o técnico en cuidados auxiliares de enfermería. Estas titulaciones pertenecen a la formación profesional de grado medio.

El artículo 76 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, establece que los cuerpos y escalas se clasifican de acuerdo con la titulación exigida para acceder, que en el caso del grupo C1 es el de bachillerato o técnico.

El Consejo Insular de Menorca ha adaptado a esta normativa las plazas de auxiliar de enfermería y auxiliar cuidador que fueron objeto de estabilización de la oferta pública de 2017, y ha reclasificado al personal fijo que ha pasado de pertenecer al subgrupo C2 a pertenecer a subgrupo C1. Esta nueva oferta pública de estabilización debe suponer la adaptación normativa del resto de plazas.

La incorporación del personal del Centro Sociosanitario de Santa Rita del Consorcio Sociosanitario de Menorca significará la incorporación de las plazas de auxiliar sociosanitario en el subgrupo C1.

Por este motivo se propone incluir en la oferta pública treinta y siete plazas de auxiliares de enfermería del Centro Sociosanitario de Santa Rita, cinco plazas de auxiliares de enfermería del Consell Insular de Menorca y cinco plazas de auxiliares cuidadores del Consell Insular de Menorca, como funcionarios del subgrupo C1, en aplicación del artículo 61 de la Ley 4/2009, de 11 de junio, de servicios sociales de las Illes Balears, y del artículo 17.6 del Decreto 86/2010, de 25 de junio, por el que se establecen los principios generales y las directrices de coordinación para la autorización y acreditación de los servicios sociales de atención a personas mayores y personas con discapacidades, y se regulan los requisitos de autorización y acreditación de los servicios residenciales de carácter suprainular para estos sectores de población, en concordancia con el 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.

### **3.2. Profesionalizar al personal de atención directa del centro residencial de menores y del servicio de acogida de emergencia a mujeres maltratadas ya sus hijos aplicando las siguientes modificaciones**

El Pleno del Consejo Insular de Menorca, en sesión de carácter ordinario de 17 de octubre de 2016, aprobó inicialmente las fichas de catalogación de los puestos de trabajo de monitor/a piso acogida y de auxiliar educador/a, acuerdo que se publicó en el BOIB núm. 142 de 10 de noviembre de 2016, y quedó aprobado definitivamente sin modificación alguna mediante la publicación en el BOIB núm. 29 de 9 de marzo de 2017.

La aprobación de estas nuevas fichas suponía el cambio de grupo profesional, que pasó de C2 a C1, y el requerimiento de titulación, que pasó de ESO a formación profesional de grado medio en el ámbito social o titulación equivalente.

La adecuación del personal que ocupaba las plazas a los nuevos requerimientos no se hizo efectivo para dar el tiempo suficiente al personal para su adaptación y en espera de incluir las plazas en una oferta pública.

Durante estos años, tanto la atención a las víctimas de violencia, como la atención a los menores tutelados han tomado nuevas dimensiones, con mayor sensibilidad social y mayor exigencia hacia la Administración. Por ello, la inclusión de estas plazas en la oferta pública ha requerido un cambio en su concepción y se han aumentado los requerimientos para el personal que debe atender a estos colectivos en momentos especialmente vulnerables.

#### **3.2.1. Normativa aplicable**

- Auxiliar educador

La relevancia y complejidad del sector de la protección de los menores y mujeres maltratadas y sus hijos requieren personal especializado que dé respuesta a las necesidades y compromisos adquiridos por el Consejo respecto de estas personas.

La Ley 9/2019, de 19 de febrero, de la atención y los derechos de la infancia y la adolescencia de las islas baleares, establece en su artículo 168.2 b lo siguiente:



2. Los centros de acogimiento residencial tienen las siguientes obligaciones:

- b) Disponer del personal necesario, que debe tener la titulación académica correspondiente a su profesión, la competencia y la preparación adecuadas.

Disposición adicional décima. Criterios comunes de cobertura, calidad y accesibilidad en el ámbito de la protección de menores

1. Los consejos insulares y los ayuntamientos de las Illes Balears deben establecer los criterios comunes y los estándares mínimos de cobertura, calidad y accesibilidad en la aplicación de esta ley en el territorio respectivo y, en todo caso, en lo que se refiere a:

- a) Composición, número y titulación de los equipos profesionales de la administración pública competente territorialmente que deben intervenir en situaciones como riesgo y desamparo de personas menores de edad, entrega voluntaria de la guarda, programas para la vida independiente de los jóvenes que estén bajo una medida de protección o procesos de acogimiento y adopción.

Hay que tener presente, en este caso concreto, que el artículo 3.1 de la misma Ley 9/2019 establece que «cualquier persona menor de edad tiene derecho a que su interés superior se valore y se considere primordial en todas las acciones y decisiones que le conciernen, tanto en el ámbito público como en el privado» y que «en la aplicación de esta ley y demás normas que le afecten, así como en las medidas relativas a las personas menores de edad que adopten las instituciones, públicas o privadas, los tribunales u órganos legislativos, el interés superior de la persona menor prevalecerá sobre cualquier otro interés legítimo que pueda concurrir».

- De monitor de piso de acogida a monitor de integración social y monitor de educación infantil

**La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, establece en su artículo 19, relativo a los derechos a la asistencia social integral:**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a servicios sociales de atención, emergencia, apoyo y acogida y recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las comunidades autónomas y las corporaciones locales debe responder a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

2. La atención multidisciplinar implica especialmente:

- a) Información a las víctimas.
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones
- e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

3. Los servicios deben adoptar fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los principios indicados (...).

5. También tienen derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida (...). A estos efectos, los servicios sociales deben disponer de personal formado específicamente para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de manera eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género (...).

### 3.2.2. Titulación adecuada

La titulación de técnico superior en integración social se considera la titulación óptima para obtener los recursos técnicos necesarios para apoyar este perfil de usuarios, de acuerdo con el Real decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan sus enseñanzas mínimas, que define las competencias generales a adquirir:

La competencia general de este título consiste en programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para personas destinatarias como para el profesional.

A su vez, se entiende también que un técnico superior de educación infantil puede ser adecuado para conformar un equipo, conforme a lo establecido en el artículo 19.5 del LO 1/2004, en el que el conjunto de sus componentes favorezca la mejor integración de las personas



usuarias del servicio y sus hijos, siempre bajo la supervisión y soporte del resto del equipo profesional del servicio.

Por esta razón se propone profesionalizar al personal de atención directa del centro residencial de menores y del servicio de acogida de emergencia a mujeres maltratadas y sus hijos, aplicando las siguientes modificaciones:

De acuerdo con el artículo 217.3 y la disposición adicional segunda de la Ley 9/2019, de 19 de febrero, de la atención y los derechos de la infancia y la adolescencia de las Illes Balears, y teniendo en cuenta las competencias profesionales, personales y sociales establecidas en el Real decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establecen el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan las enseñanzas mínimas, y en concordancia con el 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, reclasificar cinco plazas de auxiliar educador del Consejo Insular de Menorca, actualmente perteneciente al subgrupo C2 sin especialización alguna, en el grupo B. Así, la titulación requerida será la de Técnico Superior en Integración Social del grupo B.

En el mismo sentido, en aplicación del artículo 19 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en la que se establecen los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos acogidos en centros de emergencia, y de acuerdo con las competencias profesionales, personales y sociales establecidas en el Real decreto 1074/2012, de 13 de julio, por el que se establecen el título de Técnico Superior en Integración Social y se fijan las enseñanzas mínimas, y en el Real decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan las enseñanzas mínimas, y en concordancia con el 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, reclasificar dos plazas de monitor de piso de acogida del Consejo Insular de Menorca del subgrupo C2 sin ninguna especialización en auxiliar de integración social y una plaza de monitor de piso de acogida del Consejo Insular de Menorca en auxiliar de educación infantil, ambos adscritos al grupo B.

Estos criterios se establecen de acuerdo con el informe emitido con fecha 30 de agosto de 2022 por la directora insular de Atención Social.

### 3.2.3. Adaptación al proceso de estabilización

- Auxiliar educador

Esta necesidad de profesionalización tiene una afectación directa al personal que ha ocupado estas plazas en los últimos años. Si bien es cierto que este proceso no supone la estabilización de las personas que ocupan los puestos de trabajo, sino la de las plazas, lo cierto es que el personal sobre el que se ha cometido una infracción por el paso del tiempo de sus contratos provisionales deberían tener el derecho preferente para ocupar las plazas en las que han sido guardadas las plazas en las que han venido desarrollando las funciones, de acuerdo con los méritos individuales.

Dado que este cambio de perfil profesional podría suponer la imposibilidad de todo el personal que actualmente ocupa las plazas de auxiliar educador de presentar su solicitud para la estabilización de la plaza que ha ocupado hasta el momento, es por este motivo que es necesario proponer una situación transitoria que, dada su experiencia en el puesto de trabajo, permita el derecho a participar en el proceso, y sea el Consell Insular quien asuma la formación necesaria para alcanzar los nuevos requerimientos que exigen estas plazas.

No hay que olvidar que los auxiliares educadores forman equipo de trabajo con el personal educador que en un momento dado puede suplir las carencias que transitoriamente pueda presentar el personal auxiliar educador.

Por este motivo, se propone mantener los requerimientos establecidos en 2016 en la ficha del catálogo, añadiendo que también se puede presentar el personal con titulación de bachillerato. Esta propuesta debe complementarse con dos actuaciones:

- El hecho de proponer una situación transitoria para el personal que ocupa ahora estos puestos no debe suponer la cronificación de la excepción mediante la creación de una bolsa de trabajo con estas características. Si bien la experiencia de este profesional puede avalar la excepcionalidad, no puede decirse lo mismo del personal que quede en bolsa de trabajo por un concurso de méritos. Cabe recordar que el personal de las bolsas de trabajo no es objeto del proceso de estabilización. Por este motivo, esta propuesta debe ir aparejada con la aprobación de una nueva ficha de catálogo que normalice la situación con la exigencia para el acceso a estas plazas de la titulación de técnico superior en integración social del grupo B – La eficacia de esta nueva ficha se diferirá a la finalización del proceso de concurso de la oferta pública de empleo extraordinario para la estabilización.
- La reclasificación, en su caso, del personal que pase a ocupar las plazas ofertadas de auxiliar educador será necesariamente a través de la formación para la obtención del título requerido y por tanto su eficacia también se diferirá en el tiempo por permitir al personal alcanzar los conocimientos requeridos en la nueva ficha, o bien las convalidaciones necesarias. Transcurrido el plazo establecido, el personal que no haya obtenido el requerimiento de titulación podrá ser removido del puesto de trabajo.
- Monitor de piso de acogida

El razonamiento anterior no se considera apto para aplicar en este caso, dado que este personal trabaja de forma autónoma y debe hacerse cargo de la integración de las mujeres objeto de violencia de género y de sus hijos de forma individual. Por este motivo, en este caso, se



mantiene la propuesta de requerir para el acceso a estas plazas el título de técnico superior de integración social perteneciente al grupo B.

Entendemos que con este cambio se da salida a todas las situaciones y se permite el acceso a todas las personas afectadas, aunque no necesariamente en el puesto de trabajo de origen, lo que no sería exigible por parte de los aspirantes.

El cambio supone un aumento presupuestario prescrito por la ley de aplicación, que se compensa con la amortización de una de las plazas de auxiliar educador.

**3.3. Encuadrar los puestos de trabajo de director, coordinador asistencial y coordinadores de servicios generales del Centro Sociosanitario Santa Rita en las plazas de técnico de gestión sociosanitario, enfermero y auxiliar de gestión sociosanitaria, respectivamente, y sin perjuicio de la singularización de funciones a través de la Relación de puestos de trabajo.**

El Consorcio Sociosanitario de Menorca publica en su presupuesto el catálogo de puestos de trabajo del Centro Sociosanitario de Santa Rita. En este sentido se confunden las plazas y los puestos de trabajo, de ahí que se convoquen las plazas correspondientes a las necesidades profesionales y se deje para la adjudicación de los puestos de trabajo, que en este caso son de libre designación, las funciones a desarrollar.

Por este motivo se propone encuadrar los puestos de trabajo de director/a, coordinador/a asistencial y coordinadores de servicios generales del Centro Sociosanitario de Santa Rita en las plazas de técnico/a de gestión sociosanitario, enfermero/ay auxiliar de gestión sociosanitaria, todas ellas encuadradas en la escala de administración especial del ámbito sociosanitario, sin perjuicio de la singularización de funciones a través de la relación de puestos de trabajo.

**3.4. Incluir dos plazas de ordenanza, que formalmente se corresponden actualmente con una plaza de auxiliar educador y una celador/chófer**

Dos trabajadoras con cartas de aptitud de apto con restricciones para los puestos de celador/chófer y auxiliar educador cuyas restricciones no permitían el desarrollo operativo de sus puestos de trabajo, ya hace tiempo que fueron trasladadas a puestos de ordenanza para los que tienen una carta de aptitud de apto.

El artículo 169 del Real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, establece:

e) Pertenecen a la subescala de subalternos de administración general los funcionarios que realicen labores de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de conserje, ujier, portero u otras análogas en edificios y servicios de la corporación.

Puede establecerse la normativa adecuada para que los puestos de trabajo atribuidos a esta subescala puedan ser ocupados por funcionarios de servicios especiales que, por edad u otras razones, tengan disminuida la capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, pero que conserven la requerida por en las tareas de subalterno.

Asimismo, el artículo 84 de la LFPIB establece la posibilidad de traslado por motivos de salud.

Por este motivo y en aplicación del Convenio colectivo del personal laboral del Consejo Insular de Menorca se asignaron funciones de ordenanza a una auxiliar de educadora ya una celadora chófera. Esta situación se estabiliza ahora en este proceso, reconvirtiendo una plaza de auxiliar educador y una plaza de celador/chófer en ordenanzas, función que realiza el personal que ocupa estas plazas por adaptación del puesto de trabajo y que se han incorporado como estructurales.

**3.5. Incorporar dos plazas de técnico de formación al Servicio de Gestión de Personas y un técnico de tutorización a la emprendeduría en el Servicio de Promoción Económica, que durante estos años se han ocupado mediante programas subvencionados**

Se incorporan dos plazas de técnico de formación y una de técnico de tutorización en empresas, que durante estos años se han realizado mediante programas subvencionados.

El Consell Insular no considera que las plazas de técnico de formación que habitualmente se contratan o nombran fruto de las convocatorias de subvenciones del SOIB formen parte de la plantilla como plazas estructurales, dada la competencia propia del Gobierno de las Islas Baleares y la dependencia de cada corporación en la presentación a estas convocatorias.

Sin embargo, hay tres trabajadores que cumplirían con las premisas temporales establecidas en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, y que el Consejo entiende que se pueden incorporar como estructurales

Las dos plazas de técnico de formación serían las responsables, en el ámbito de gestión de personas, de la búsqueda de subvenciones en el ámbito de la formación ocupacional y su gestión, hasta la concesión de éstas. También diseñarían y gestionarían la formación del personal del Consejo Insular de Menorca y la carrera profesional del mismo, propiciando la adaptación de todos los trabajadores y funcionarios a los perfiles profesionales que se vayan requiriendo.

A su vez, dentro de las competencias propias de fomento de la economía de Menorca, se considera adecuado incorporar a un tutor para el fomento del emprendimiento.

#### **4. Consecuencias derivadas de la reclasificación de plazas**

Los servicios prestados se tendrán que valorar en aplicación de los artículos 190 a 192 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears, y en la literalidad de las bases del proceso.

**4.1. Detrimento de los méritos profesionales a las personas que desarrollan o han desarrollado sus funciones en plazas de reclasificación por motivos de salud** De acuerdo con la disposición adicional segunda y la disposición adicional sexta del Decreto ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears, los cambios propuestos no deberían suponer detrimento de los méritos profesionales a las personas que desarrollen o han desarrollado sus funciones en plazas reconvertidas. Éste sería el caso del personal que ha sido trasladado a un puesto de ordenanza por motivos de salud en aplicación del artículo 169 del Real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local:

e) Pertenecen a la subescala de subalternos de administración general los funcionarios que realicen labores de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de conserje, ujier, portero u otras análogas en edificios y servicios de la corporación.

Puede establecerse la normativa adecuada para que los puestos de trabajo atribuidos a esta subescala puedan ser ocupados por funcionarios de servicios especiales que, por edad u otras razones, tengan disminuida la capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, pero que conserven la requerida por en las tareas de subalterno.

Esta normativa se fundamenta también en el artículo 84 de la LFPIB y en el Convenio colectivo del personal laboral y el Acuerdo marco del personal funcionario del Consell Insular de Menorca. En este caso, a fin de evitar la discriminación por razón de salud, debería contarse el tiempo prestado en el lugar anterior al del traslado también como méritos para el acceso a la plaza que ocupan actualmente.

En este sentido, el Consell Insular modificó una plaza de celador/chófer y una de auxiliar educador para reconvertirlas en ordenanzas, por esta razón hay que entender que las plazas que ahora se estabilizan son las de ordenanza, y éstas, por efecto de su reconversión, son las plazas que han sido ocupadas ininterrumpidamente por las personas reconvertidas que ahora las ocupan.

#### **4.2. Aprobación de la Relación de puestos de trabajo del Consejo Insular de Menorca y de los consorcios dependientes**

Los cambios previstos en este plan de ordenación de recursos humanos requieren la plasmación en el Catálogo de puestos de trabajo del Consejo Insular de Menorca y los de los consorcios dependientes.

Dado que el Catálogo de puestos de trabajo del Consejo Insular de Menorca es muy incompleto, no incluye buena parte de los puestos de trabajo que se han incorporado en los últimos años. Por este motivo, conviene que el Consejo Insular de Menorca se dote de una herramienta completa y moderna, más allá de una modificación puntual del catálogo de puestos de trabajo actual, es decir, una relación de puestos de trabajo.

El artículo 74 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, establece:

Las administraciones públicas deben estructurar su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprendan, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Estos instrumentos son públicos.

Por su parte, la disposición transitoria segunda del Decreto ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Islas Baleares, establece en relación con las ofertas públicas de empleo extraordinario para la estabilización de las plantillas de la Administración:

Las relaciones de puestos de trabajo de las entidades en las que se lleven a cabo los procesos selectivos a que se refiere este Decreto ley deben modificarse, si procede, antes de finalizar los procesos mencionados, para poder asignar los puestos afectados por las plazas convocadas a las personas que les superen.

Durante este último año y medio se ha redactado una nueva Relación de puestos de trabajo, basada en el estudio y propuesta de una propuesta de racionalización y reordenación de la estructura de recursos humanos del Consejo. La incorporación de este estudio a la Relación de





puestos de trabajo requiere la aprobación previa de la nueva organización, que deberá conjugarse con la modificación del Reglamento de organización del Consejo Insular de Menorca derivado de la nueva ley de consejos insulares, aprobada a través de la Ley 4/2022, de 28 de junio, de consejos insulares.

Éste es un momento excepcional para el Consejo Insular de Menorca, en el que coinciden cambios normativos, finalización de procesos derivados de nuevas normativas, voluntad de crear un nuevo catálogo de puestos de trabajo, la propuesta de reorganización de los recursos humanos del Consejo y el proceso de estabilización del personal. Todo esto es una gran oportunidad pero a la vez es necesario ir con calma, porque se está ordenando el futuro de la organización.

El tiempo necesario para que todas estas herramientas confluyan no responde a los tiempos establecidos en el proceso de oferta pública de empleo extraordinario para la estabilización, por este motivo debe optar por la aprobación de la modificación del actual catálogo de puestos de trabajo, necesario para permitir la ocupación de los puestos de trabajo para el personal que obtenga plaza en este proceso, adaptada a la normativa, sin renunciar a la aprobación de una nueva RPT durante esta legislatura que suponga un nuevo concepto organizativo.

