

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA FUNDACIÓN INSTITUTO SOCIOEDUCATIVO S'ESTEL

12561

Acuerdo del Patronato de la Fundación Instituto Socioeducativo s'Estel de 14 de diciembre de 2023 por el que se aprueba la tasa específica para el año 2023 correspondiente al personal laboral de la Fundación Instituto Socioeducativo s'Estel

1. El Estatuto de la Fundación Instituto Socioeducativo s'Estel (BOIB nº 22 de fecha 17 de febrero de 2018) en el artículo 30 dispone «El personal al servicio de la Fundación es de naturaleza laboral y se rige por las disposiciones del Estatuto básico del empleado público que le sean de aplicación y por el resto de normas laborales y convencionales aplicables al personal de esta naturaleza. Asimismo, se rige por la Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y por las normas que la desarrollen, así como por las normas de empleo público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears que, en el marco de la disposición adicional primera del Estatuto básico del empleado público, lo dispongan expresamente.»

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

3. El artículo 20.U de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, en lo que se refiere a la oferta de empleo público ordinario (OPO), dispone:

Uno. Oferta de empleo público

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos previstos en el apartado U.e) del artículo anterior [se refiere a los órganos constitucionales del Estado ya las asambleas legislativas de las comunidades autónomas], debe llevarse a cabo a través de la oferta de empleo público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público se rigen por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y veinte -i-tercera.

3. La configuración concreta de la oferta de empleo público debe llevarse a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la oferta de empleo público

1. La oferta de empleo público debe articularse a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por ciento y en el resto de sectores, del 110 por ciento.

[...]

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

4. El apartado 2 del artículo 20. Dos establece que las plazas ocupadas por el personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023, en todo caso, deben incluirse en la OPO correspondiente en el ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

En el mismo sentido, el párrafo 4 del artículo 19.2 de la Ley 11/2022, de 28 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2023, dispone que, en todo caso, los puestos de trabajo de carácter estructural ocupados interinamente deben incluirse en la oferta de empleo público correspondiente, de acuerdo con lo que prevé el artículo 18 anterior, y, por tanto, la autorización de cobertura temporal de estos sitios siempre queda supeditada a esta inclusión.

5. El apartado U.2 de la disposición adicional vigésima primera de la Ley de presupuestos del Estado mencionada antes, en cuanto a la aplicación de las reglas de articulación de las OPO para las entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles públicas, se remite al artículo 20.Dos de la misma Ley y concreta que, cuando gestionen servicios públicos o realicen actividades de las enumeradas en el artículo 20.Dos.2, tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento, siempre que quede justificada la necesidad de la tasa para la prestación adecuada del servicio o realización de la actividad, y en el resto de casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la



posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los términos establecidos en el artículo 20.Dos.3.(sic, se refiere al 20.Dos.4).

6. La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, señala en el punto 20.Dos.4 que cada administración puede autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que esté justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual del que deberá disponer.

7. La disposición adicional decimoséptima del TREBEP, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece:

Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público

1. Las administraciones públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en esta norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

2. Asimismo, las administraciones públicas promoverán, en sus respectivos ámbitos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los diferentes órganos con competencia en materia de personal.

3. Las actuaciones irregulares en esta materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que correspondan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las administraciones públicas.

Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido suponga directa o indirectamente el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por un año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nace a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía debe referirse exclusivamente al nombramiento del que derive el incumplimiento. No existe derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pueda corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Esta compensación consiste, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le corresponda percibir por la extinción de su contrato, y se deben prorratear por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nace a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía debe referirse exclusivamente al contrato del que derive el incumplimiento. En caso de que dicha indemnización se reconozca en vía judicial, se compensarán las cantidades.

No existe derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.

8. La disposición adicional tercera de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece:

Disposición adicional tercera. Medidas de seguimiento presupuestario

Con el fin de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las administraciones públicas pueden nombrar personal interino en las plazas vacantes que se produzcan en el ejercicio presupuestario por jubilación, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con el que establezca la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos.

Estas vacantes ocupadas con personal interino deben incluirse obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado este personal y, si esto no es posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

9. Por un lado, los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, han supuesto una tasa adicional que afecta a las plazas que hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020, que pueden convocarse por el sistema de concurso de oposición y, con carácter excepcional, por el sistema de concurso para las plazas que hayan sido ocupadas antes del día 1 de enero de 2016.

10. Aunque esta medida ha supuesto estabilizar en el sector público autonómico muchos puestos de trabajo de cariz estructural y que por falta

de tasa de reposición no podían salir a oferta pública, este proceso no da cobertura para incluir en las Ofertas Públicas de Empleo los puestos de trabajo ocupados por personal temporal que no cumplieran el requisito temporal señalado en el Real decreto ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Concretamente puestos de trabajo estructurales y vacantes de titularidad ocupados por personal temporal entre el 31 de diciembre de 2017 y el 8 de julio de 2021 (fecha de entrada en vigor del Real decreto ley 14/2021) u ocupados antes del 31 de diciembre de 2017 y que no cumplieran los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

Por este motivo, es necesario aprobar un plan de ordenación de recursos humanos para la reducción de la temporalidad en los entes del sector público instrumental autonómico y cumplir con el requisito de no superar el 8% de las plazas de naturaleza estructural.

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

12. En fecha 13 de diciembre de 2023 y 14 de diciembre de 2023, se han emitido los informes favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos, respectivamente.

Por todo ello, el Patronato de la Fundación Instituto Socioeducativo s'Estel en sesión de 14 de diciembre de 2023 ha adoptado lo siguiente

Acuerdo

Primero. Aprobar la oferta pública ordinaria para el año 2023 correspondiente a la tasa específica del personal laboral de la Fundación Instituto Socioeducativo s'Estel que supone un total de 5 plazas al turno libre, con la distribución indicada en el anexo que se adjunta y en los términos establecidos en este Acuerdo.

Segundo. Ofrecer por el turno de oferta de empleo público ordinario las siguientes plazas, de acuerdo con el siguiente desglose:

5 plazas de personal laboral corresponden al turno libre por la tasa específica.

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

Cuarto. Disponer que las convocatorias correspondientes a los procesos selectivos de las plazas de la oferta pública ordinaria (tasa específica) deben publicarse antes del 31 de diciembre de 2023 y las convocatorias correspondientes deben publicarse en el plazo improrrogable de tres años contadores desde la fecha de la publicación de este Acuerdo.

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

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

Séptimo. Este acuerdo se puede impugnar ante el orden jurisdiccional social, de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, sin que se pueda interponer recurso alguno en vía administrativa ni se haya de interponer preceptivamente una reclamación previa a la vía judicial social.

Marratxí, a fecha de la firma electrónica (21 de diciembre de 2023)

La presidenta del Patronato de la Fundación Instituto Socioeducativo s'Estel
Catalina Cirer Adrover





ANEXO 1
Tasa específica

<i>Categoría/especialidad</i>	<i>Isla</i>	<i>Número de puestos de trabajo</i>	
		<i>Turno libre</i>	<i>Total</i>
ADMINISTRATIVO/VA	Mallorca	1	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	Mallorca	1	1
EDUCADORES/AS SOCIALES O HABILITADOS	Mallorca	2	2
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	Mallorca	1	1
Total		5	5

