

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

FUNDACIÓN BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS DE LAS ILLES BALEARS

10783*Acuerdo del Patronato de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Islas Balears de aprobación de la oferta pública de empleo para el año 2024*

1. El artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, que, al no tener del 2024, se entiende prorrogada, dispone lo siguiente sobre la Oferta Pública de Empleo (OPO) y su articulado

Un. Oferta de Empleo Público.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos que prevé el apartado Uno.e) del artículo anterior [se refiere a los órganos constitucionales del Estado y a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas], se tiene que llevar a cabo a través de la oferta pública de empleo, como resultado 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 que establecen las disposiciones adicionales vigésimo primera, vigésimo segunda y vigésimo tercera.

3. La configuración concreta de la oferta pública de empleo se tiene que llevar a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con 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 se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

[...]

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.

[...]

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición: (...)

- Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

[...]

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

[...]

3.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos,

[...]

2. El apartado 2 del artículo 20. Dos establece que las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante





nombradas en el año 2023 (se entiende prorrogado al 2024), en todo caso, deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al 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 artículo 19 de la Ley 12/2023, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears para el año 2024, dispone que, durante el 2024, ... el número total de puestos de nuevo ingresoy los puestos que tiene que incluir la Oferta de Empleo Público, se fijará de conformidad con la limitación que, con carácter básico, realice el Estado para el año 2024, por medio de la correspondiente norma de rango legal y en el marco de los presupuestos generales del Estado para el 2024, o en su defecto, con lo que resulta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el 2023, i de acuerdo también con el EBEP.

Respetando las disponibilidades presupuestarias del 2024, no computaran al límite anterior las plazas correspondientes a convocatorias pendientes de ejecución que deriven de ofertas de empleo anteriores de años anteriores, ni tampoco, dentro de los límites de las leyes anuales de presupuestos generales del Estado correspondiente a lo que respecta a las tasas máximas de reposición de efectivos, y en general, al número máximo de plazas de nuevo ingreso de cada año, las plazas inherentes a estas tasas y al número máximo de efectivos de nuevo ingreso todavía no convocados o sin oferta pública de empleo.

3. La disposición adicional vigésimo segunda de la Ley 31/2022, dispone lo siguiente sobre la contratación de personal de fundaciones del sector público:

Uno.

1. La contratación de personal de fundaciones del sector público habrá de realizarse con carácter indefinido, con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición.

La contratación temporal únicamente será posible en los supuestos y con arreglo a las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

2. Las fundaciones que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 20.dos.2 tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento, en los mismos términos establecidos en dicho precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En los demás 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 del 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.

4. El artículo 20 de la Ley 12/2023, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears para el año 2024, dispone lo siguiente en relación a los puestos de trabajo ocupados de manera interina:

En todo caso, los puestos de trabajo de carácter estructural ocupados interinamente han de incluirse en la correspondiente oferta pública de empleo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19 anterior, y, por tanto, la autorización de cobertura temporal de estos puestos siempre quedará supeditada a dicha inclusión.

Pasados tres años desde el primer nombramiento o contratación para ocupar estos puestos de trabajo de forma temporal, dichos puestos solo podrán ser ocupados por personal funcionario de carrera o laboral fijo, salvo que el proceso selectivo correspondiente haya quedado desierto, en cuyo caso el puesto se podrá ocupar interinamente por otra persona.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino o laboral de sustitución en plaza vacante podrá permanecer en el puesto de trabajo, de carácter estructural, ocupado temporalmente hasta que se resuelva el proceso selectivo correspondiente, siempre que la convocatoria de este proceso se haya publicado en el plazo de tres años a contar desde la fecha del primer nombramiento o contratación de tipo temporal.

5. La disposición adicional décimo séptima del TREBEP, en la redacción que en hace la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, 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 la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

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

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

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



como personal temporal será nulo de pleno derecho.

[...]

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 pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, 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 correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá 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.»

6. A pesar de que el proceso de estabilización previsto en la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto una tasa adicional que ha afectado a los puestos de trabajo de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears que habían sido ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, que se han convocado por el sistema de concurso oposición y, con carácter excepcional, por sistema de concurso para las plazas ocupadas antes de día 1 de enero de 2016, todavía hay puestos de trabajo de carácter estructural ocupados de forma temporal que, por falta de tasa de reposición no pueden salir a la oferta pública ordinaria y que no cumplían 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 comentada Ley 20/2021, de 28 de diciembre. En concreto, los 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) o ocupados antes de día 31 diciembre de 2017 y que no cumplían los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

Por esta razón, es necesario aprobar un plan de ordenación de recursos humanos para la reducción de la temporalidad y cumplir así con el requisito de no superar el 8% de las plazas de naturaleza estructural, así como la oferta pública de empleo para el año 2024 relativa a la tasa específica para la reducción de la temporalidad.

Por lo anterior, con los informes favorables de la Dirección General de Función Pública de día 6 de octubre de 2024 i de la Dirección General de Presupuestos, de día 14 de octubre de 2024, que se han pronunciado, respectivamente, sobre los aspectos de legalidad aplicables y sobre los aspectos presupuestarios y de sostenibilidad financiera, se eleva a la consideración del Patronato de la Fundación el siguiente:

Acuerdo

Primero. Aprobar el plan de ordenación de recursos humanos para la reducción de la temporalidad del personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

Segundo. Aprobar la oferta pública de ocupación para el año 2024 relativa a la tasa específica para la reducción de la temporalidad de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, que supone un total de **12 plazas**, con la distribución indicada en el anexo que se adjunta y en los términos establecidos en este Acuerdo. Establecer que estas plazas pertenecen al turno libre.

Tercero. Aprobar la oferta pública de empleo para el año 2024 relativa a la tasa ordinaria de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, que supone un total de **4 plazas**, con la distribución indicada en el anexo que se adjunta y en los términos establecidos en este Acuerdo. Establecer que estas plazas pertenecen al turno de promoción interna, pero que, si no quedan cubiertas, se sumaran al turno libre.

Cuarto. Aprobar la oferta pública de empleo para el año 2024 de promoción interna, exceptuada del cálculo de la tasa de reposición ordinaria, que exige el artículo 22 del IV Convenio Laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, en **3 plazas**.

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

Sexto. Disponer que las convocatorias correspondientes a las plazas de la oferta pública del año 2024 relativa a la tasa ordinaria y específica se ha de publicar en el plazo improrrogable de tres años a contar desde la fecha de la publicación de este Acuerdo.

Séptimo. El articulado del correspondiente proceso selectivo tendrá que garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Octavo. Publicar este Acuerdo en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

Este acuerdo puede ser impugnado ante el orden jurisdiccional social, de acuerdo a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la



jurisdicción social, sin que se pueda interponer ningún recurso en vía administrativa ni se haya de interponer preceptivamente una reclamación previa a la vía judicial social.

(Firmado electrónicamente: 25 de octubre de 2024)

La directora gerente de la Fundació
Rosa Maria Tarragó Llobera
(nombrada por el Patronato, el 11 de septiembre de 2023)

ANEXO 1 Oferta pública de empleo

Categoría	Destino	Grupo	Otras observaciones	Números de puestos de trabajo		
				Turno libre	Turno Promoción interna	Total
Administrativo	Palma	C	Jornada completa	0	1	1
Auxiliar administrativo	Palma	D	Jornada completa	0	2	2
	Palma	D	Tiempo parcial 42,86%	0	1	1
	Eivissa	D	Tiempo parcial 42,86%	1		1
Superior sanitario	Palma	A	Jornada completa	1		1
Enfermería	Palma	B	Tiempo parcial 85,71%	1	1	2
	Palma	B	Tiempo parcial 42,86%	0	1	1
	Menorca	B	Tiempo parcial 11,80%	1		1
	Ibiza	B	Tiempo parcial 15,74%	2		2
Técnico Especialista Laboratorio	Palma	C	Jornada completa	4		4
Auxiliar de clínica	Palma	D	Jornada completa	1		1
Subalterno	Palma	E	Jornada completa	0	1	1
Chofer	Ibiza	D	Tiempo parcial 42,86%	1		1
				12	7	19

