



Sección II. Autoridades y personal

Subsección segunda. Oposiciones y concursos

AYUNTAMIENTO DE PORRERES

12311 *Adjudicación de puestos de trabajo de personal laboral fijo, categoría trabajador/a familiar*

Mediante el Decreto Núm. 2024-0559 de fecha 30 de noviembre de 2024, se aprobó la adjudicación de puestos de trabajo para 3 personal laboral fijo del subgrupo AP: Trabajadoras familiares (con jornadas del 100%, 75% y 62,5%), quienes superaron el proceso de estabilización mediante el sistema de concurso excepcional. Según lo establecido en el mencionado decreto, se publica el texto íntegro en el Boletín Oficial de les Illes Balears:

DECRETO DE ALCALDÍA

ANTECEDENTES

1. En el BOIB núm. 99, del 30 de julio de 2022, se publicó el convenio con el Consell de Mallorca, encargado de aprobar las bases, convocatoria y gestión de los procesos de estabilización del empleo temporal, conforme a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público, que deriven de las ofertas de empleo público aprobadas por este Ayuntamiento y publicadas en el BOIB nú. 68 de 26 de mayo de 2022 i BOIB núm. 71 de 31 de mayo de 2022.

2. Por Resolución del Consejero Ejecutivo de Hacienda y Función Pública de fecha 30 de noviembre de 2022 (BOIB núm. 158, de 6 de diciembre de 2022), modificada por Resolución del Consejero Ejecutivo de Hacienda y Función Pública de fecha 24 de enero de 2023 y de fecha 8 de febrero de 2023 (BOIB núm. 13, de 28 de enero de 2023, y BOIB núm. 19, de 11 de febrero de 2023), y por Resolución de la Consejera Ejecutiva de Hacienda y Función Pública de fecha 29 de agosto de 2023 (BOIB núm. 121, de 30 de agosto de 2023), se aprobó la convocatoria del proceso selectivo por el sistema excepcional de concurso de méritos para el ingreso como personal laboral fijo del grupo AP del Ayuntamiento de Porreres (y otros).

En esta resolución se convocaron 3 plazas de Trabajo Familiar del Ayuntamiento de Porreres, subgrupo AP, con las siguientes jornadas: 100%, 75%, 62,5%.

3. Por Acuerdo del tribunal calificador competente de este proceso selectivo de estabilización, una vez concluidas la revisión y baremación de los méritos de los aspirantes, en fecha 31 de julio de 2024 se publicó, en el tablón electrónico de anuncios y en la sede electrónica del Consell Insular de Mallorca, la lista definitiva de puntuaciones obtenidas por los aspirantes, aplicando los criterios de desempate y resolviendo las alegaciones formuladas a la lista provisional de puntuaciones, así como el listado de puestos correspondientes a las plazas convocadas, dando un plazo de 7 días hábiles para comunicar el orden de preferencia de los puestos ofrecidos.

4. De conformidad con el punto 8.8 de las bases específicas de la convocatoria, una vez asignados los puestos de trabajo ofrecidos, el tribunal debe elevar al Consejero Ejecutivo de Hacienda y Función Pública la propuesta de aspirantes que han superado el proceso selectivo de concurso de méritos, con asignación de puestos de trabajo, desglosada, en su caso, por turnos de acceso.

El 21 de noviembre de 2024, el tribunal calificador competente del procedimiento selectivo acordó elevar al Consejero Ejecutivo de Hacienda y Función Pública el Acuerdo con la propuesta de aspirantes que han superado el proceso selectivo de estabilización por el sistema de concurso excepcional para el ingreso como personal laboral fijo en la categoría/especialidad del grupo AP, con las siguientes jornadas: 100%, 75%, 62,5%, derivado de la oferta de empleo público extraordinaria del Ayuntamiento de Porreres y la asignación de puestos de trabajo por turno de acceso, de acuerdo con el trámite de manifestación del orden de preferencias efectuado, para su contratación como personal laboral fijo. El acuerdo contiene tantos aprobados como el número de plazas convocadas. En caso de que un aspirante no hubiese efectuado el trámite, el puesto de trabajo ha sido asignado de oficio.

5. En fecha 22 de noviembre, el Consejero Ejecutivo de Hacienda y Función Pública del Consell de Mallorca dictó una resolución aprobando la lista definitiva de aspirantes que han superado el proceso selectivo por el sistema excepcional de concurso de méritos para su contratación como personal laboral fijo del subgrupo AP, Trabajo Familiar, con las siguientes jornadas: 100%, 75%, 62,5%, del Ayuntamiento de Porreres, con asignación de puestos de trabajo por turnos de acceso.

6. De acuerdo con el punto 9 de las bases específicas del procedimiento, este Ayuntamiento debe adjudicar los puestos de trabajo a las personas que han superado el proceso selectivo, quienes deben ser contratadas como personal laboral fijo de la categoría/especialidad del grupo AP.



7. El plazo para la toma de posesión de la plaza se inicia al día siguiente de la publicación en el BOIB de la resolución de nombramiento y adjudicación del puesto de trabajo, y será de tres días hábiles, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 37 del Decreto 27/1994.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Legislación aplicable

1. Artículo 91.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
2. El artículo 68 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Islas Baleares.
3. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
4. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
5. La Ley 4/2022, de 28 de junio, de Consells Insulars.
6. El artículo 4 del Decreto Ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público en las Islas Baleares.
7. La Resolución de la Consejera de Hacienda y Función Pública del Consell de Mallorca, de 30 de noviembre de 2022 (BOIB núm. 158, de 6 de diciembre de 2022), por la que se aprueban la convocatoria y bases específicas del proceso selectivo de concurso de méritos excepcional para ingreso como personal laboral fijo, modificada por las resoluciones de 24 de enero y 8 de febrero de 2023 (BOIB núms. 13 y 19) y la resolución de 29 de agosto de 2023 (BOIB núm. 121).

Segundo.- Sobre el tipo de personal al servicio de las administraciones públicas.

El artículo 8 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público establece que son empleados públicos los que desarrollen funciones retribuidas en las administraciones públicas al servicio de los intereses generales, que se clasifican en funcionarios de carrera, interinos, laboral – fijo, indefinido o temporal – i eventual.

En concordancia con lo anterior se manifiesta el artículo 13 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de función pública de la comunidad autónoma de les Illes Balears, que reitera la clasificación entre personal laboral, funcionario i eventual.

En el presente supuesto, resulta especialmente importante poner de manifiesto que las tres plazas de trabajador-a familiar a diferentes porcentajes de jornada del Ayuntamiento de Porreres son de personal laboral.

Tercero.- Sobre el personal laboral fijo

De conformidad con el artículo 17 de la LFPCAIB, es personal laboral fijo al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares aquel que, en virtud de un contrato de naturaleza laboral, mantiene una relación profesional de carácter permanente caracterizada por los elementos de ajenidad, dependencia, voluntariedad y retribución, y ocupa puestos de trabajo dotados presupuestariamente o se encuentra en alguna de las situaciones previstas por la normativa laboral vigente.

Este contrato se formalizará por escrito y podrá ser, conforme al mencionado precepto, a tiempo completo o parcial.

La selección del personal laboral respetará, de acuerdo con el tercer apartado del citado artículo, los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

En el presente caso, consta la publicación de todos los actos del procedimiento selectivo en los lugares preceptivos según la normativa básica.

Cuarto.- Sobre las plazas objeto de cobertura

Cabe destacar en este punto que las 3 plazas objeto de cobertura son las que tienen el código de ref. 54 en la RLT, destinadas al desarrollo de las funciones propias de Auxiliar SAD (Trabajadora Familiar), y queda debidamente acreditado el cumplimiento de los requisitos por parte de las personas interesadas.

Quinto.- Sobre las causas de resolución del contrato

En este punto es necesario mencionar la disposición adicional decimotercera del Decreto Ley 6/2022, relativa a las exenciones de acreditación del nivel de conocimiento de lengua catalana. Esta disposición establece:



“1. Excepcionalmente, las convocatorias de desarrollo de los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, deben prever la exención del requisito de acreditación del conocimiento de la lengua catalana exigido para el ingreso al cuerpo o escala, especialidad, o categoría profesional, para los aspirantes que estén en servicio activo, en el momento de finalización de la presentación de solicitudes, en la misma administración o ente público, y no puedan acreditar el requisito exigido para el ingreso.

2. En el supuesto de que estas personas, mediante la participación en dichos procesos de estabilización, obtengan la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, estarán obligadas, en el plazo de dos años a partir de la toma de posesión o la firma del contrato, a acreditar el nivel de conocimiento de la lengua catalana exigido para el acceso.

3. Si transcurrido el plazo de dos años no se acredita el nivel de conocimiento de la lengua catalana exigido, estas personas serán removidas del puesto de trabajo por falta de adecuación a sus funciones, mediante un procedimiento contradictorio y oído el órgano de representación del personal correspondiente. La remoción supone el cese en el puesto obtenido en el proceso selectivo y la pérdida de este puesto.”

Por otra parte, el punto 5.2 de las bases de la convocatoria, relativo a la exención del requisito de acreditación de conocimientos de lengua catalana, establece lo siguiente:

“Los aspirantes que no puedan acreditar el conocimiento de la lengua catalana exigido y que estén en servicio activo, en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, en el mismo Ayuntamiento o entidad a la que pretenden acceder como personal laboral fijo, en la misma categoría o especialidad objeto de la convocatoria, están exentos de acreditarlo.

Se consideran situaciones asimiladas a servicio activo las siguientes:

- Las personas que disfrutan de una excedencia por cuidado de familiares (artículo 89.4 TREBEP y artículo 105 LFPCAIB).
- Las personas que se encuentran en una situación de excedencia por razón de violencia de género (artículo 89.5 TREBEP y artículo 106 LFPCAIB).
- Las personas declaradas en servicios especiales (artículo 87 TREBEP y artículo 99 LFPCAIB).
- El personal laboral declarado en excedencia forzosa (artículo 46.1 TRET).

En el supuesto de que estas personas, mediante su participación en este proceso de estabilización, obtengan la condición de personal laboral fijo, estarán obligadas, en el plazo de dos años a partir de la toma de posesión, a acreditar el nivel de conocimiento de la lengua catalana exigido para la categoría o especialidad correspondiente.

Si transcurrido el plazo de dos años no se acredita el nivel de conocimientos exigido, estas personas serán removidas del puesto por falta de adecuación a sus funciones, tras un procedimiento contradictorio y oído el órgano de representación del personal correspondiente. Esto implicará el cese en el puesto obtenido en el proceso selectivo y la pérdida del mismo.

Estas personas estarán obligadas a participar en todas las convocatorias de pruebas de lengua catalana que, durante este período, convoquen la Dirección General de Política Lingüística y la Escuela Balear de Administraciones Públicas para obtener el certificado correspondiente al nivel requerido para el acceso.”

En consecuencia, la disposición adicional decimotercera debe interpretarse como una nueva causa de extinción contractual, además de las establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por falta de acreditación del nivel de catalán exigido en el plazo improrrogable de dos años.

Por tanto, se concluye que la falta de acreditación del nivel de conocimiento de lengua catalana requerido (A2 para las trabajadoras familiares) dentro del plazo de dos años por parte de las aspirantes María de las Nieves Pedroche Álvarez y Angelina Guadalupe García González, implicará su remoción del puesto por falta de adecuación a las funciones y la extinción del contrato laboral fijo, con derecho a percibir, si corresponde, la indemnización respectiva.

Además, las personas acogidas a la exención están obligadas a participar en todas las convocatorias de pruebas de lengua catalana realizadas por la EBAP y la Dirección General de Política Lingüística (ahora el Instituto de Estudios Baleáricos).

Visto el informe de intervención 2024-0270, de 30 de noviembre.

Vistos los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho aplicables, que constan en el expediente, RESUELVO

PRIMERO. ADJUDICAR los puestos de trabajo conforme al Anexo 1 de esta resolución a los aspirantes que han superado el proceso selectivo de estabilización por concurso excepcional.

SEGUNDO. CONTRATAR como personal laboral fijo en la categoría de Trabajo Familiar AP del Ayuntamiento de Porreres, al porcentaje de jornada que corresponda, a los aspirantes que han superado el procedimiento selectivo de estabilización por el sistema de concurso

excepcional para la convocatoria de estas plazas, de acuerdo con lo indicado en el anexo 1 de esta resolución.

TERCER. ORDENAR la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, a los efectos oportunos. La firma del contrato del puesto adjudicado debe realizarse en un plazo de 3 días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

Antes de la firma del contrato del puesto adjudicado la persona interesada deberá declarar que no ocupa ningún puesto de trabajo ni realiza ninguna actividad en el sector público comprendida en el artículo 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas. Si realiza alguna actividad privada, incluidas las de carácter profesional, deberá declararlo en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la toma de posesión, para que el órgano competente acuerde la declaración de compatibilidad o incompatibilidad.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse alternativamente recurso de reposición potestativo ante el órgano que ha dictado el acto notificado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado del Contencioso-Administrativo de Palma, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo esto sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que estime más conveniente para su derecho.

Palma, a fecha de la firma electrónica (2 de diciembre de 2024)

La alcaldesa
Francisca Mora Veny

ANEXO 1
ADJUDICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A LAS PERSONAS ASPIRANTES QUE HAN SUPERDO EL PROCESO
SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN POR EL SISTEMA DE CONCURSO EXCEPCIONAL DEL GRUPO AP,
CATEGORÍA/ESPECIALIDAD TRABAJADOR-A FAMILIAR DEL AYUNTAMIENTO DE PORRERES

Turno libre ordinario

APELLIDOS I NOMBRE	NÚM. REF. / PUESTO	NOMBRE PUESTO	UNIDAD	SUBGRUPO
RUIZ MEZA, MARIELA DE JESUS	54.1	Trabajador-a familiar	SERVICIOS SOCIALES	AP
GARCIA GONZALEZ, ANGELINA GUADALUPE	54.2	Trabajador-a familiar (tiempo parcial: 75% jornada)	SERVICIOS SOCIALES	AP
PEDROCHE ALVAREZ, MARIA DE LAS NIEVES	54.3	Trabajador-a familiar (tiempo parcial: 62,5% jornada)	SERVICIOS SOCIALES	AP