

III. Otras Resoluciones

Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad

3705 *DECRETO 217/2022, de 1 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público adicional (puestos a proveer por personal laboral) de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, delimita la oferta de empleo público como el instrumento adecuado para definir las necesidades y de racionalización de recursos humanos con asignación presupuestaria en las Administraciones públicas, debiendo proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso a través de procesos selectivos que, en ejecución de la oferta aprobada, se convoquen, en los que deben primar los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución española.

En términos similares, tómesese en consideración el artículo 70 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

El artículo 53 de la Ley 6/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2022, señala que durante el mismo la incorporación de nuevo personal en los entes mencionados en el artículo 1, apartados 2, 3 y 4, de la citada Ley, entre los que se encuentra la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, se realizará con sujeción a la normativa del Estado, de carácter básico.

La legislación básica vigente viene recogida en el artículo 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, en donde se determina que la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público delimitado en el artículo anterior (entre el que se encuentra la Administración de las Comunidades Autónomas), se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 120 por cien en los sectores prioritarios y del 110 por cien en los demás sectores.

Por otra parte, la nueva redacción dada al artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), en virtud de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, unido a la simultánea puesta en marcha en nuestro ámbito de los correspondientes procesos de estabilización del empleo temporal, obliga a ser especialmente cautelosos y diligentes en la inclusión de los puestos de trabajo vacantes desempeñados por funcionarios interinos nombrados en la modalidad prevista en el apartado 3.a) del mencionado precepto, en las sucesivas ofertas de empleo público, de forma que los mismos sean efectivamente ocupados por funcionarios de carrera en el plazo de los tres años siguientes, computados desde el nombramiento del personal funcionario interino.

En base a todas las consideraciones anteriores, en el Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022, al igual que en años anteriores, no se incluyen puestos de trabajo de personal laboral, al haber apostado decididamente esta Administración por el desarrollo de unas políticas de personal basadas en la estatutarización del empleo público,

entendiendo por tal la prevalencia del vínculo funcional sobre el laboral, en la línea marcada por el Tribunal Constitucional ya desde su Sentencia 99/1987, de 11 de junio, que determinó la modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, mediante la Ley 23/1988, de 2 de julio, a partir de la que se consagra el régimen funcional como el preferente en el marco del empleo público.

En la citada línea, la Ley 6/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2022 (como ya hiciera la Ley 7/2020, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2021), en su artículo 52.2 ha limitado la contratación de personal laboral temporal, artículo 54, apartados 1 y 2, a los supuestos de acumulación de trabajo de carácter puntual, eventual y no previsible cuyas funciones no se corresponda con las propias de personal funcionario y para la sustitución del propio personal laboral con derecho a reserva de puesto.

En concreto, establece el precepto de referencia:

“1. Durante el año 2022, en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y en los organismos autónomos y entidades de derecho público dependientes de esta, solo se procederá a la contratación de personal laboral temporal con carácter excepcional para atender necesidades urgentes e inaplazables, con objeto de garantizar la debida prestación de los servicios a la ciudadanía y el propio funcionamiento de la Administración.

2. Con las condiciones establecidas en el apartado anterior y siempre que se garantice el cumplimiento del escenario presupuestario plurianual o documento equivalente aprobado por el Gobierno, la contratación del personal podrá tener lugar en los siguientes supuestos:

a) Para la cobertura de puestos vacantes dotados presupuestariamente, siempre que las funciones de estos no se correspondan con las propias de los cuerpos de funcionarios de carrera y previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública ...”.

En mismo sentido, y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésima octava de la Ley 7/2020, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2021 (BOC nº 270, del viernes 31 de diciembre de 2020):

“1. Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias serán desempeñados por funcionarios públicos, con las únicas excepciones previstas en la normativa básica de aplicación.

En consecuencia, en la tramitación de los expedientes de modificación de las relaciones de puestos de trabajo no se podrá incluir la creación de puestos de trabajo de personal laboral cuando por razón de las funciones asignadas a los puestos, estos deban ser reservados a personal funcionario en atención a la coincidencia de su contenido funcional con el propio de los cuerpos y escalas de funcionarios de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. Ello sin perjuicio de las actuaciones que procedan en los casos de ejecución de resoluciones judiciales.

2. Mediante resolución de la Dirección General de la Función Pública, previa tramitación del oportuno expediente en el que, en todo caso, deberá ser oído el departamento u organismo autónomo afectado, se procederá a la supresión de los puestos de trabajo

de personal laboral que, encontrándose vacantes, y atendidas las funciones asignadas a los mismos en las relaciones de puestos de trabajo en vigor, deban estar reservados para su provisión a funcionarios públicos. La citada supresión será acordada simultáneamente a la creación de los correspondientes puestos base de funcionarios, adscritos a cuerpos o escalas cuyas funciones se correspondan con las de los puestos suprimidos, salvo que el departamento u organismo afectado proponga la creación de puestos adscritos a otros cuerpos o escalas. En ningún caso, el coste de los puestos de trabajo de nueva creación podrá ser superior al de los puestos suprimidos.”

En la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 6/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2022 (BOC nº 269, del viernes 31 de diciembre de 2021), se recoge, para dicho ejercicio, la misma previsión que la contenida en la disposición adicional vigésima octava de la Ley 7/2020, de 29 de diciembre, transcrita.

No obstante lo anterior, el marco normativo descrito se ha visto impactado por la reciente reforma del mercado laboral operada en virtud del 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.

El artículo primero del citado Real Decreto-ley modifica varios preceptos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y, entre ellos, el artículo 15 del mismo, que al dar nueva regulación a las modalidades de la contratación laboral, prevé expresamente que: “El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima”.

En el ámbito de las Administraciones públicas, este precepto ha de ser puesto en relación con lo previsto en la disposición adicional cuarta del propio Real Decreto-ley 32/2021, en la redacción dada a la misma por el Real Decreto-ley 1/2022, de 18 de enero (BOE nº 16, de 19 de enero), conforme a la cual:

“Disposición adicional cuarta. Régimen aplicable al personal laboral del sector público.

Los contratos por tiempo indefinido y los fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación.

Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio, si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.”

El presente Decreto, por tanto, constituye el presupuesto necesario definido por el legislador en orden a poder articular la selección del personal fijo que haya de cubrir la totalidad de puestos de trabajo de carácter estructural que en el momento actual, y excluidos aquellos ya incluidos en las ofertas extraordinarias de empleo público para la estabilización de empleo temporal en el ámbito de la Administración autonómica canaria (sector de Administración General), se encuentren ocupados por personal laboral temporal contratado para la cobertura de tales puestos en tanto se sustancian los correspondientes procesos selectivos para su provisión por personal laboral fijo.

Con ello se persigue, por un lado, prever las medidas de planificación de recursos humanos destinadas a contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, acorde en todo caso con lo previsto en el artículo 69 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Pero, simultáneamente, se complementan todas las actuaciones llevadas a cabo por esta Administración autonómica para reducir y controlar la temporalidad en el empleo público, reduciendo esta a unas tasas razonables.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20.Uno.6.b) de la referida Ley 22/2021, de 28 de diciembre, no computarán dentro del límite máximo de plazas derivadas de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 4.1 del Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, del total de la oferta, con carácter general, se reserva un 7 por ciento de las plazas para personas con discapacidad.

El artículo 53 de la Ley 6/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2022, prevé expresamente que “La oferta de empleo público de la Administración pública de la comunidad autónoma, o de sus organismos autónomos, se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de las consejerías u organismos competentes y a propuesta de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad. En todos los casos, será necesario el informe previo de la Dirección General de Planificación y Presupuesto, con el fin de valorar la repercusión en los costes de personal”. [cfr. lo dispuesto en el artículo 5.2.e) de la Ley 2/1987, de 30 de marzo].

Finalmente, la presente oferta de empleo público permite disponer de la seguridad jurídica y transparencia de cara a los futuros procesos selectivos, de modo que las personas interesadas en participar puedan conocer las plazas a convocar y las vías de acceso a cada una de ellas.

Obran en el expediente la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, así como el informe favorable de la Dirección General de Planificación y Presupuesto.

En su virtud, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.2.e) de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, y 53 de la Ley 6/2021, de 28 de diciembre,

de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2022, y previo informe de la Comisión Asesora de Plantillas y de la Comisión de la Función Pública Canaria, a propuesta del Consejero de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, atendiendo a los términos previstos en el artículo 38.1.i) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, aprobado por Decreto 14/2021, de 18 de marzo, y tras la deliberación del Gobierno en su reunión celebrada el día 1 de diciembre de 2022,

RESUELVO:

Primero.- Aprobación de la Oferta de Empleo Público adicional (puestos a proveer por personal laboral) de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022.

Se aprueba la oferta de empleo público adicional, relativa a puestos de trabajo a proveer por personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022, la cual comprende un total de 783 plazas, de acuerdo con la distribución por Grupos y categorías profesionales que se reflejan en el anexo.

Segundo.- El presente acto producirá efectos desde el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el Gobierno, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, o directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala competente de lo Contencioso-administrativo, del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación; significando que, en el caso de presentar recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que se resuelva expresamente el recurso de reposición o se produzca la desestimación presunta del mismo, y todo ello sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.

Dado en Canarias, a 1 de diciembre de 2022.

EL PRESIDENTE
DEL GOBIERNO,
Ángel Víctor Torres Pérez.

EL CONSEJERO DE ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS, JUSTICIA Y SEGURIDAD,
Julio Manuel Pérez Hernández.

ANEXO

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2022. PERSONAL LABORAL

GRUPO/CATEGORÍA PROFESIONAL	Número de puestos (TURNO GENERAL)	Número de puestos (TURNO DISCAPACIDAD)	TOTAL PUESTOS
I	14	0	14
1090 – PSICOLOGO(/A)	6		6
1125 – TITULADO(/A) SUPERIOR	8		8
II	50	1	51
2015 - ASISTENTE SOCIAL	9		9
2020 - AYUDANTE DE ARCHIVO Y/O BIBLIOTECA	3		3
2045 – DIRECTOR(/A)	9		9
2055 – EDUCADOR(/A)	14		14
2095 - LOGOPEDA	1		1
2150 – TECNICO(/A) GRADO MEDIO	4		4
2160 – TITULADO(/A) MEDIO(/A)	9	1	10
2505 - ANALISTA DE INFORMATICA	1		1
III	28	1	29
3015 - ANALISTA DE CAMPO	2		2
3017 - ANALISTA DE LABORATORIO	1		1
3030 - AYUDANTE ARCHIVO Y/O BIBLIOTECA	1		1
3082 – EDUCADOR(/A) INFANTIL	18	1	19
3282 – OPERADOR(/A) SOCIAL	1		1
4005 – ADMINISTRATIVO(/A)	2		2
4029 - AUXILIAR DE AUTOPSIAS	2		2
4200 - OFICIAL II ADMINISTRATIVO(/A)	1		1
IV	409	35	444
4075 – COCINERO(/A)	44	5	49
4080 – COCINERO(/A) I	1		1
4085 – CONDUCTOR(/A)	2		2
4095 – CONDUCTOR(/A) SUBALTERNO(/A)	1		1
4102 - CONTRAMAESTRE DE BUQUE	1		1
4107 – CUIDADOR(/A)	30	3	33
4147 - MANTENIMIENTO GUARDA	31	2	33
4148 - MANTENIMIENTO-VIGILANCIA	3		3
4165 - OFICIAL I	2		2
4220 - OFICIOS VARIOS	1		1
5015 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO(/A)	58	8	66
5060 - AUXILIAR LABORATORIO	2		2
5093 - AUXILIAR DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	230	17	247
5210 – JARDINERO(/A)	3		3
V	227	18	245
5020 - AUXILIAR ASISTENCIA	1		1
5025 - AUXILIAR COCINA	1		1

GRUPO/CATEGORÍA PROFESIONAL	Número de puestos (TURNO GENERAL)	Número de puestos (TURNO DISCAPACIDAD)	TOTAL PUESTOS
5115 - AYUDANTE COCINA	80	8	88
5135 - AYUDANTE MANTENIMIENTO	3		3
5156 - CAMARERA(/O)-LIMPIADORA(/LIMPIADOR)	24		24
5175 - CONSERJE	3		3
5225 - MARINERO(/A)	1		1
5230 - OFICIAL II	1		1
5275 - SERVICIO DOMESTICO	15		15
6015 - GUARDA	1		1
6052 - LAVANDERIA LENCERIA	2		2
6060 - LIMPIADORA(/LIMPIADOR)	9		9
6100 - ORDENANZA	10	1	11
6110 - PEON(/A) AGRARIO(/A)	10	1	11
6115 - PEON(/A) BOYERO(/A)	1		1
6150 - SERENO(/A)	1		1
6165 - SUBALTERNO(/A)	63	8	71
6185 - VIGILANTE NOCTURNO(/A)	1		1
Total general	728	55	783

*Lo añadido en cursiva, (/A), (/O), (LIMPIADOR), obedece a la necesidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 4.10 y 10 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, así como, en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que garantizan e implantan un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, con el objetivo de transmitir valores de igualdad entre mujeres y hombres y hacer real y efectivo este derecho, desterrando el uso del masculino genérico omnicompreensivo, que relega al femenino a una posición de subidentificación o inexistencia, superando estereotipos, barreras y múltiples discriminaciones que sufren las mujeres.