

EXCMO. CABILDO INSULAR DE LANZAROTE

ANUNCIO

7.539

El Consejo de Gobierno Insular del Cabildo de Lanzarote, celebrado el 26 de diciembre de 2018 acordó:

PLAN DE ORDENACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL CABILDO INSULAR DE LANZAROTE.

1. Los Planes de Ordenación. Consideraciones Generales

El marco jurídico de las políticas de personal está constituido por el Capítulo I del Título V del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), que trata la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas como fundamento de actuación. En el mismo, y con carácter básico (artículo 1.1) se regulan tres instrumentos: Los Planes de Ordenación (artículo 69), la Oferta de Empleo Público (artículo 70) y los Registros de Personal (artículo 71).

Como antecedente de este texto legal, hay que tener presente el Informe de la Comisión para el estudio y elaboración del Estatuto Básico del Empleado Público (MAP, 2005:75-78). Es en este documento donde encontramos las referencias que recomiendan la necesidad de impulsar los procesos de planificación en un modelo de gestión racional en el empleo público:

“Ante todo nos parece necesario que se introduzca y se consolide como método la planificación de recursos humanos. Es decir, que en lugar de conformar el sistema de empleo público de manera improvisada o reactiva, se pongan en marcha mecanismos de programación para optimizar el volumen y la distribución de personal (...) la planificación debe ajustar de manera previsora el personal disponible a las necesidades de la organización y a un coste razonable, en coordinación con los criterios de política económica.”

La definición y planificación de la política de personal en cada Administración Pública se materializa en un instrumento técnico –los planes de ordenación de recursos humanos-, el cual tiene como antecedente normativo próximo, la figura de los “planes de empleo,” incorporados al Ordenamiento Jurídico a través de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma de la Función Pública y de Protección por Desempleo.

Mediante esta Ley se reformó el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), indicando que: “Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal. Las actuaciones previstas para el personal laboral en los Planes de Empleo se desarrollarán conforme a la normativa específica del ordenamiento jurídico laboral.”

Esta previsión legal se desarrolló a través del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado, cuyo artículo 2 distingue, por un lado los “Planes Integrales de Recursos Humanos” como instrumento básico de planificación global de éstos en los ámbitos correspondientes, y que deben especificar los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura de personal que se pretenda y las actuaciones necesarias al efecto, especialmente en materia de movilidad, formación y promoción.

Y por otro lado, los “Planes Operativos de Recursos Humanos” que con el objeto de lograr una mejor utilización de dichos recursos, pueden determinar las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo.

En la Administración Local, la figura de los planes de empleo o instrumento similar está prevista, específicamente, en la Disposición Adicional Vigésimo primera de la LMRFP (precepto todavía vigente ex Disposición Final Cuarta del TREBEP) cuyo tenor literal es el siguiente:

“Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de auto organización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.”

Se trata, por tanto, de poner en valor el papel que ostentan las personas en las Administraciones Locales, como piezas claves para la prestación óptima y satisfactoria de los servicios públicos, en coherencia con lo dispuesto en la Exposición de Motivos del Estatuto Básico del Empleado Público:

“Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que estimula a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.”

Como acertadamente se apunta en el Libro Blanco para la Mejora de los Servicios Públicos (MAP,2002) “(...) no hay razón alguna que justifique mantener a las Administraciones al margen de este movimiento que hace de las personas la clave del éxito de cualquier programa de cambio organizacional.”

2. La carrera profesional. Concepto y alcance

En términos jurídicos, la carrera profesional “es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”. (artículo 16.2 TREBEP).

La legislación básica recoge una serie de modalidades para facilitar la carrera profesional: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal, estableciendo en qué consiste cada una de ellas.

Con ello, se prevé la posibilidad que los funcionarios públicos puedan progresar tanto horizontalmente como verticalmente, lo cual implica la posibilidad de articular un sistema en el que “convivan” la carrera vertical (esto es, el ascenso en la estructura de puestos de trabajo de uno de menor nivel a otro de nivel superior) con la carrera horizontal (la progresión en grado, categoría o escalón, “sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo).

La carrera vertical se establece para el progreso a puestos de mayor responsabilidad en la estructura, mientras que la horizontal se fundamenta en la experiencia, el conocimiento y el óptimo desempeño en el puesto de trabajo que el empleado público ocupa.

Por otro lado, desde la óptica de la gestión pública de recursos humanos, la promoción interna se define como el medio que cumple con la doble función de:

Contribuir al mejor aprovechamiento de los recursos humanos para la organización, pues se trata de posibilitar que los empleados públicos accedan al desempeño de aquellas plazas vacantes y, cumplir con el derecho que a éstos les corresponde de carrera administrativa, posibilitando su progresión y movilidad.

El TREBEP (artículo 18) mantiene la regulación que establecía la LMRFP, de modo que la promoción interna se debe realizar mediante procesos selectivos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, lo cual exige superar las correspondientes pruebas selectivas (artículo 18.2), así como tener en cuenta los demás principios exigidos en el proceso de selección (artículo 55.2).

Finalmente, el artículo 18.4 del TREBEP establece que las Administraciones Pùblicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

La regulación del TREBEP sobre carrera profesional tiene, no obstante, diferida su entrada en vigor, -salvo lo relativo a los procesos de funcionarización del personal laboral fijo-, en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta, Segundo, párrafo primero. Esta Disposición supone que la entrada en vigor de esta regulación sea simultánea a la de las Leyes de Función Pública de desarrollo del citado texto legal. Hasta ese momento, se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos que no se opongan a lo establecido en el propio TREBEP.

Por tanto, ante la repercusión positiva que tienen los sistemas de promoción profesional en los términos señalados, es preciso impulsar determinadas medidas operativas relacionadas con las modalidades de carrera que tienen cobertura jurídica para su desarrollo y que son adecuadas para facilitar el progreso profesional de los empleados públicos.

Este es el propósito del presente Plan de Ordenación para la Promoción Profesional de los empleados públicos del Cabildo Insular de Lanzarote, a través del cual se inicia un proceso orientado al desarrollo de la carrera profesional, en su modalidad de promoción interna.

Posteriormente y de forma gradual, en cuanto se disponga del instrumento de ordenación de puestos de trabajo de trabajo –Relación de Puestos de Trabajo-, y de la normativa legal de desarrollo del TREBEP, se impulsarán el resto de modalidades previstas en la citada norma.

3. Contenido del Plan de Ordenación

a) Funcionarización del personal laboral fijo

El TREBEP establece, en su Disposición Transitoria Segunda, una previsión singular a modo de soporte jurídico que permite, junto con otro tipo de medidas, avanzar en el objetivo de racionalizar y homogeneizar la gestión de personal.

Esta Disposición Transitoria señala lo siguiente:

“Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario. El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

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 aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes 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.”

Los “procesos de funcionarización” son entendidos como una técnica de selección para adecuar el régimen jurídico del titular de una plaza en la Administración, a la naturaleza del puesto de trabajo ocupado.

Se trata de procesos que son caracterizados como excepcionales (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC- 27/1991) y dirigidos de un modo concreto a resolver un problema transitorio, la inadecuación de vínculo jurídico entre el titular de la plaza y la reserva de la misma a favor de funcionario.

Es desde ese punto, prima –la excepcionalidad- desde el que la jurisprudencia los ha declarado válidos: “Al tratarse de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre la que se integra la propia eficacia en la Administración Pública”, para lo que se “(...) arbitra un procedimiento excepcional y voluntario”.

La finalidad, como destaca la jurisprudencia citada es “(...) evitar el cese del personal laboral que desempeñaba los puestos de trabajo que se adscriben a personal funcionario” (Sentencia del Tribunal Supremo –STS- de 14 de mayo de 2001).

Se trata de un procedimiento voluntario, de carácter selectivo, restringido en la práctica, cuya finalidad es evitar la duplicidad de personas en el mismo puesto, lo que ocurriría “(...) si las pruebas se hubieran convocado en turno libre” (STS, de 20 de marzo de 2001).

El proceso se deberá verificar mediante la técnica apropiada en un sistema como el nuestro basado, en la clasificación de puestos, tendente a la elaboración del instrumento central para la ordenación del personal (artículo 74 TREBEP) la Relación de Puestos de Trabajo, mediante la cual se tendrá en cuenta la naturaleza jurídica en atención a las funciones a prestar por el puesto, así como el perfil de las plazas que pueden ocuparlo, y por lo tanto, el régimen jurídico de las mismas y de sus titulares.

Teniendo como antecedente algún pronunciamiento jurisprudencial por parte del Tribunal Supremo, como el constituido por la Sentencia de 29 de Noviembre de 1994 (Sala 3^a), en el que se declara, también para la Administración Local, la vigencia del principio general de que todo el personal de las Administraciones Públicas debe tener la condición de funcionario, reservándose para puestos muy concretos aquellos que no tengan dicho condición (Fundamento Jurídico 2º) con carácter general, la situación ha sido definitivamente despejada con la sentencia del Tribunal Constitucional 37/2002, de 14 de febrero (BOE del 14 de marzo). En la misma se recoge como criterio que: “(...) Los contratados laborales que presten servicio en la Administración no podrán desempeñar funciones de especial responsabilidad en garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia, es decir, sólo podrán ocupar puestos de trabajo que no requieran la adopción de decisiones de especial trascendencia, los cuales exclusivamente podrán ser cubiertos por quienes tengan la condición de funcionario.” (Fundamento de Derecho 4º, cuarto párrafo)

De esta manera, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 19 de octubre de 2005, sobre Recurso de Casación número 6033/1999, señala lo siguiente:

“La STC 37/2002, cuando en concreto analiza el segundo inciso del artículo 92.2 (LRBRL), dice que es cierto que en él no se especifica qué concretas funciones han de ser desempeñadas por el personal sujeto al estatuto funcionarial y remite su determinación al desarrollo del mismo, añadiendo que, sin embargo, tal remisión no puede considerarse incondicionada o carente de límites pues en el propio precepto se disponen los criterios o funciones que han de ser desempeñadas por funcionarios públicos, cuales son las garantías de objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función pública. Y afirma que esos criterios, aunque genéricos en su formulación, imponen una efectiva sujeción en la determinación de las funciones que han de ser desempeñadas por personal sujeto al estatuto funcionarial.

Se completa lo anterior con el razonamiento de que ese artículo 92.2 contiene una determinación que sería, por sí, suficiente de las funciones que han de ser desempeñadas por funcionarios públicos y, “a sensu contrario”, de las que no puede ser encomendadas a personal contratado. Y, con referencia directa a ese segundo inciso, se dice que ese personal contratado no podrá ocupar aquellos puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de las funciones que se exijan para mejor garantía de objetividad, imparcialidad e independencia.

Los patrones interpretativos que para el segundo inciso del artículo 92.2 de la LRBRL se derivan de la jurisprudencia constitucional son, a juicio de esta Sala, los siguientes:

Aquellos puestos de trabajo cuyas funciones o cometidos exterioricen una actividad de la Administración que tenga una directa trascendencia para la situación jurídica de otros sujetos de derecho (ajenos o no a su organización), y en la que por ello sean relevantes esas notas de objetividad, imparcialidad e independencia, habrán de ser necesariamente encomendadas a personal funcionarial.

Corresponde a la Administración la carga de demostrar que en las funciones de un determinado puesto resultan indiferentes esas notas que han sido enunciadas.

Consiguentemente, la validez de los puestos de trabajo laborales estará condicionada inexcusablemente a que, en el acto que los haya creado con ese expreso carácter contractual y no estatutario, esté bien visible y justificado que los cometidos y funciones profesionales asignados a los titulares de tales puestos, por sus específicas características, hacen indiferentes esas notas de que se viene hablando.”

En coherencia con lo anterior, y en cuanto al régimen jurídico de los puestos de trabajo en las Entidades locales, el artículo 92.2 de la LRBRL establece que con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.

En este sentido, el apartado 3 del citado artículo, dispone que corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.

Asimismo, el artículo 92.bis de la LRBRL establece que son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional: a) La de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo; b) El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación.

En conclusión, la ocupación de puestos en la Administración, por parte de personal laboral, se ha delimitado en función de que la necesidad de cobertura sea temporal, que se trate de funciones propias de un oficio, su carácter instrumental, puestos que exijan conocimientos especializados de los que no exista un Cuerpo o Escala concreta de funcionario, o las funciones sean de apoyo o instrumental. Por lo tanto, se trata de funciones extrañas a las notas propias de la relación funcional, esto es, permanente y profesional. (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 19 de febrero de 2008).

Con respecto a la condición de funcionarios de determinados puestos, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 6 de julio de 2007, indica lo siguiente: “(...) pero no cabe duda que conforme a los anteriores preceptos legales, el puesto de Arquitecto superior no debe ser clasificado como laboral. Siempre en el entendimiento del criterio consolidado del Tribunal Constitucional en el sentido de que en principio todos los puestos de la Administración pública deben ser desempeñados por funcionarios, constituyendo una excepción su provisión por quienes no tengan la condición.”

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 8200/2011, de 14 de diciembre, sobre la condición de funcionario o laboral de determinados puestos de trabajo señala:

“ (...), entrando ya en el fondo de la cuestión que se suscita en el presente Recurso de Casación es reiterada la jurisprudencia que mantiene que el personal de las Administraciones Públicas ha de ser en general de carácter funcional, y solo excepcionalmente de carácter laboral. En relación con el concreto precepto que el Abogado del Estado reputa infringido y que, a pesar de lo alegado por el Ayuntamiento recurrido, fue tomado en consideración por la sentencia recurrida como fundamento de su pronunciamiento, se debe recordar que, tal y como ya señaló esta Sala en sentencia de 1 de septiembre de 2007 (Recurso de Casación número 1334/2004)

reiterando lo declarado en otro pronunciamiento anterior de 11 de febrero de 2007 (Recurso de Casación número 1234/2002) “(...) la sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio, obligó a reformar la primitiva redacción del artículo 15 de la Ley 30/1984 y esto lo llevó a cabo la Ley 23/1988, de 28 de julio; y se dijo también que esa nueva regulación fue la que impuso la necesidad de la medida (a la que seguidamente se hará referencia) contenida en la disposición transitoria decimoquinta que al mismo tiempo fue introducida en esa misma Ley 30/1984 (a la que la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, posteriormente dio una nueva redacción).

Así mismo se declaró, y esto es lo que aquí debe ser subrayarse, que las previsiones de ese artículo 15 y esa disposición transitoria decimoquinta que acaban de mencionarse son aplicables supletoriamente al ámbito de la Administración local, de conformidad con lo previsto en el artículo 1.4 de la propia Ley 30/1984 y en el artículo 92.1 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local”.

Pues bien, dicho lo anterior, comenzaremos con el análisis de los puestos de nueva creación de auxiliar administrativo reservados a personal laboral por el catálogo impugnado y confirmados por la Sala de instancia. Se ha de adelantar que dicha conclusión no puede ser compartida por cuanto de la exposición del contenido funcional que de tales puestos realiza la sentencia recurrida no aprecia esta Sala que puedan entenderse incluidos en las excepciones contenidas en el artículo 15.1.c) de la Ley 30/1984, únicas que podrían justificar la opción del Ayuntamiento de ofrecerlo al personal laboral. No se puede olvidar que en tales puestos, con carácter general, se desarrollan actividades auxiliares de naturaleza burocrática, comunes y precisas en el ejercicio de toda actividad administrativa, las cuales vienen atribuidas por el artículo 167.2 .d) del Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo número 781/1986, de 18 de abril, a la Subescala Auxiliar de la Escala de Administración General, señalándose en su artículo 169, apartado 1, letra d), que “Pertenecerán a la Subescala Auxiliar de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares“.

Asimismo, se ha de significar que esta Sala ya se ha pronunciado en un supuesto análogo al que es objeto del presente recurso en sentencia de 2 de diciembre de 2003 (Recurso de Casación número 3305/1998), en cuyo Fundamento de derecho sexto se dice que “(...) c) El artículo 169 del Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local es concluyente en el sentido de que las tareas propias de los administrativos y de los auxiliares administrativos, han de ser desempeñadas por funcionarios públicos integrados en la Escala de Administración General (subescala Administrativa de Administración General y Subescala Auxiliar de Administración General). d) La clasificación de unos puestos en la plantilla del Ayuntamiento de Elche como laborales, cuando sus funciones y cometidos son los propios de los auxiliares administrativos y los administrativos vulnera los preceptos citados, pues modificando la clasificación de los puestos y adaptándola a la naturaleza funcional exigida en la ley se abre la posibilidad del proceso de funcionarización, que se deduce del párrafo primero de la Disposición transitoria decimoquinta de la Ley 30/1984, que la sentencia recurrida no ha infringido, sino que ha efectuado una interpretación acorde con su tenor literal y apoyada en la doctrina constitucional aplicable al caso, considerando que las plazas de auxiliar administrativo y administrativo tienen naturaleza funcional y así han de figurar en la Relación de Puestos de Trabajo”.

Sin duda, el proceso de funcionarización del personal laboral fijo, debería efectuarse teniendo en cuenta la clasificación y régimen jurídico de los correspondientes puestos, a través de la elaboración y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (artículo 74 TREBEP).

No obstante, es indudable que el desempeño de ciertos cometidos profesionales, su especialización o complejidad, la repercusión técnica o administrativa de las propuestas que se emiten y el nivel de responsabilidad, entre otros aspectos, determinan que los puestos y plazas respectivas deben estar encuadradas y su régimen jurídico vinculado a la condición de funcionario.

Por ello, y sin perjuicio del desarrollo de los trabajos iniciados para disponer del citado instrumento de

ordenación de los puestos de trabajo, y como elemento que sin duda facilita la clasificación de los mismos en el régimen jurídico de personal funcionario, se efectuarán los procesos de funcionarización, al amparo del presente Plan de Ordenación para la Promoción Profesional, de las plazas de personal laboral fijo, encuadradas en el Grupo A (Subgrupos A1 y A2) a los equivalentes de la plantilla de personal funcionario, procediéndose una vez realizado este proceso a las modificaciones (Anexo de Personal o plantilla) que correspondan.

El iter procedural a seguir para el desarrollo del proceso, es el siguiente:

Se deben concretar las plazas de personal laboral fijo que se incorporarán al proceso de funcionarización. (Anexo I)

Los requisitos de la funcionarización tendrán en cuenta la clasificación de la plaza, efectuando su encuadramiento en la plantilla del personal funcionario, dentro de la Escala de Administración General o de Administración Especial

El acceso se verificará mediante pruebas selectivas mediante promoción interna, (concurso-oposición) en la que, poseyendo la titulación necesaria, se valorarán los servicios prestados y cuantos méritos determinen la aptitud e idoneidad del aspirante, sin perjuicio de aquellas pruebas de acreditación de conocimientos que se consideren precisas.

El proceso de funcionarización tendrá lugar por una sola vez, sin perjuicio de su desarrollo en diferentes fases, debido al carácter singular y excepcional que el mismo posee.

El siguiente paso sería la realización de las convocatorias correspondientes: aprobación de las bases reguladoras de la misma y ejecución del proceso. A las mismas se presentarán con carácter voluntario los trabajadores afectados.

Quienes no se acojan a tal posibilidad o no superen el proceso quedarán, tal y como preveía el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de marzo de 1991 con el carácter de “a extinguir”, circunstancia subjetiva que es conveniente consignar en la plantilla, pudiendo participar en las convocatorias específicas de promoción que para el personal laboral reserve la relación de puestos de trabajo.

La participación en las convocatorias – al tratarse de un proceso de promoción interna- quedará exclusivamente limitada al personal que se encuentre en las circunstancias subjetivas delimitadas en las bases de la convocatoria.

Finalmente, se deben materializar los trámites previstos para el nombramiento de personal funcionario de carrera, en el artículo 62 del TREBEP: superación del proceso, nombramiento por autoridad competente, acto de acatamiento a la Constitución y al Estatuto de Autonomía correspondiente y toma de posesión en el puesto de trabajo.

b) Promoción interna

El Informe de la Comisión para el estudio y elaboración del Estatuto Básico del Empleado Público señala que la denominada promoción interna consiste en el acceso a cuerpos, escalas o puestos de un grupo de titulación superior (o incluso de la misma titulación –promoción horizontal-) previa la acreditación por el funcionario de que posee la titulación requerida, siendo un sistema que, sin perjuicio de su vertiente selectiva, debe considerarse más bien como una forma de promoción profesional de los empleados públicos.

Teniendo en cuenta, como se indicó en el apartado 1 del presente documento, que la regulación del TREBEP sobre las distintas modalidades de carrera profesional, entre ellas la de promoción interna, producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de la citada norma básica, se debe acudir para llevar a cabo este sistema a lo que disponen las las disposiciones vigentes que no contradigan el Estatuto.

Así, en cuanto a la denominada promoción interna vertical, el artículo 22 de la LMRFp indica que las Administraciones Públicas facilitarán la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un Grupo de titulación a otros del inmediato superior.

Los funcionarios deberán para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Ministerio para las Administraciones Públicas o el órgano competente de las demás Administraciones Públicas.

Dichas pruebas, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito y capacidad, podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así lo autorice el Gobierno o el órgano competente de las demás Administraciones Públicas.

El desarrollo de estas previsiones legales, se efectúa a nivel reglamentario, en los artículos 73 y siguientes del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Con respecto a la promoción interna horizontal, el citado artículo 22 de la LMRFP señala que se podrá determinar los Cuerpos y Escalas a los que podrán acceder los funcionarios pertenecientes a otros de su mismo Grupo, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de la titulación académica requerida y superen las correspondientes pruebas. En su desarrollo, y en similares términos, se expresa el artículo 80 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

En virtud de lo anterior, y de acuerdo con lo previsto en este Plan de Ordenación para la Promoción Profesional, se llevarán a cabo los procesos de promoción interna vertical y horizontal, dentro de la plantilla del personal funcionario, en los términos siguientes:

Concreción de las plazas a cubrir mediante las modalidades de promoción interna vertical y horizontal. (Anexo II)

Aprobación de las bases generales para el desarrollo de los procesos de promoción interna o bien, directamente, la aprobación de las bases específicas de cada convocatoria, especificando los requisitos de antigüedad y titulación exigibles, así como cualesquiera otros necesarios para el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria aludida.

La promoción interna se llevará a cabo mediante sistema de concurso-oposición, en la que, por un lado, se realizarán las pruebas de acreditación de conocimientos que se consideren adecuadas, y por otro, se valorarán los servicios prestados y cuantos méritos determinen la aptitud e idoneidad del aspirante.

4. Cuestiones finales

Es preciso reiterar que este Plan de Ordenación para la Promoción Profesional de los empleados públicos del Cabildo Insular de Lanzarote contiene, además del marco jurídico habilitante, su alcance y contenido, las medidas específicas a realizar para cumplir con lo dispuesto en el mismo, en un horizonte temporal razonable, y teniendo presente que su contenido deberá adaptarse a los cambios legales y/o reglamentarios que se produzcan durante su vigencia.

Por ello, el Plan debe tener no sólo un carácter dinámico en cuanto al desarrollo de las acciones concretas a ejecutar para su cumplimiento sino que, además, su contenido se debe adecuar al contexto y marco jurídico que pueda modificar el alcance de sus medidas.

Finalmente, como requisito ineludible de este proceso se requiere que este documento se someta a la preceptiva negociación, en el seno de la mesa correspondiente, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 37.1. c) del TREBEP.

Anexo I
Funcionarización del personal laboral fijo
Plazas Grupo A, Subgrupo A1

Denominación plaza/s personal laboral	Código/s RPT	Denominación plaza funcionario	Escala/ Subescala	Número de plazas	Titulación
Licenciado en Derecho, Jurista o Técnico Superior		Técnico de Administración General	Administración General/ Técnica	12	Licenciatura en Derecho, Ciencias Políticas Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil, Actuario o grados universitarios equivalentes.
Sociólogo o Técnico Superior		Sociólogo	Administración Especial/ Técnica-Superior	5	Licenciatura en Sociología o grado universitario equivalente.
Biólogo o Técnico Superior		Biólogo	Administración Especial/ Técnica-Superior	4	Licenciatura en Ciencias Biológicas o grado universitario equivalente.
Licenciado en Educación Física o Técnico Superior		Técnico Superior en Educación Física	Administración Especial/ Técnica-Superior	3	Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte o grado universitario equivalente.
Psicólogo		Psicólogo	Administración Especial/ Técnica-Superior	10	Licenciatura en Psicología o grado universitario equivalente.
Pedagogo		Pedagogo	Administración Especial/ Técnica-Superior	3	Licenciatura en Filosofía y Ciencias de la Educación o grado universitario equivalente.

Técnico Superior Archivo		Técnico Superior de Archivo	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	1	Licenciatura en Geografía e Historia, Historia o grados universitarios equivalentes
Técnico Superior		Técnico Superior en Geografía e Historia	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	4	Licenciatura en Geografía e Historia, Historia o grados universitarios equivalentes
Criminóloga		Técnico Superior en Criminología	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	1	Licenciatura en Ciencias Criminológicas o grado universitario equivalente
Técnico Superior		Técnico Superior en Geología	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	1	Licenciatura en Ciencias Geológicas o grado universitario equivalente
Técnico Superior		Técnico Superior en Farmacia	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	2	Licenciatura en Farmacia o grado universitario equivalente
Técnico Superior (Filología)		Técnico Superior en Filología	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	1	Licenciatura en Filología o grado universitario equivalente

Denominación plaza/s personal laboral	Código/s RPT	Denominación plaza funcionario	Escala/ Subescala	Número de plazas	Titulación
Técnico Superior (Filosofía y Ciencias de la Educación)		Técnico Superior en Filosofía y Ciencias de la Educación	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	1	Licenciatura en Filosofía y Ciencias de la Educación o grado universitario equivalente
Médico		Licenciado en Medicina	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	3	Licenciatura en Medicina o grado universitario equivalente
Técnico Superior (Veterinaria)		Técnico Superior en Veterinaria	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	1	Licenciatura en Ciencias Veterinarias o grado universitario equivalente
Técnico Superior (Caminos, Canales y Puertos)		Técnico Superior en Caminos, Canales y Puertos	Administraci ón Especial/ Técnica- Superior	1	Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos o grado universitario equivalente

Plazas Grupo A, Subgrupo A2

Denominación plaza/s personal laboral	Código/s RPT	Denominación plaza funcionario	Escala/ Subescala	Número de plazas	Titulación
Graduado Social o Técnico Medio		Graduado Social	Administración Especial/ Técnica-Media	1	Diplomatura en Relaciones Laborales, Graduado Social o grado universitario equivalente.
Trabajador Social		Trabajador Social	Administración Especial/ Técnica-Media	9	Diplomatura en Trabajo Social o grado universitario equivalente.
Arquitecto Técnico o Técnico Medio		Arquitecto Técnico	Administración Especial/ Técnica-Media	4	Arquitectura Técnica o grado universitario equivalente.
Técnico Medio Informático		Ingeniero Técnico Informático	Administración Especial/ Técnica-Media	1	Ingeniería Técnica Informática de Gestión, Ingeniería Técnica Informática de Sistemas o grados universitarios equivalentes.
Ingeniero Técnico Agrícola		Ingeniero Técnico Agrícola	Administración Especial/ Técnica-Media	1	Ingeniería Técnica Agrícola o grado universitario equivalente.
Ingeniero Técnico		Ingeniero Técnico Obras Públicas	Administración Especial/ Técnica-Media	2	Ingeniería Técnica en Obras Públicas o grado universitario equivalente.
Diplomado		Ingeniero Técnico Telecomunicaciones	Administración Especial/ Técnica-Media	1	Ingeniería Técnica en Telecomunicaciones o grado universitario equivalente.

Técnico Medio		Técnico en Biblioteconomía y Documentación	Administración Especial/ Técnica-Media	1	Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación o grado universitario equivalente
Técnico Medio		Técnico de Gestión	Administración General/ De Gestión	3	Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, Formación profesional 3º o grados universitarios equivalentes

Anexo II

Promoción interna vertical

De		A		Dotación
Escala/Subescala	Grupo/ Subgrupo	Escala/ Subescala	Grupo/ Subgrupo	Nº plazas
Administración General Administrativa	C/C1	Administración General De Gestión	A/A2	5
Administración General Auxiliar	C/C2	Administración General Administrativa	C/C1	21
Subalterna/ Ordenanza (personal laboral- DA 15 Ley 30/1984, de 2 de agosto.)	AP/V	Administración General Auxiliar	C/C2	10

Promoción interna horizontal

De		A		Dotación
Escala/Subescala	Grupo/ Subgrupo	Escala/ Subescala	Grupo/ Subgrupo	Nº plazas
Administración Especial Técnica-Superior	A/A1	Administración General Técnica	A/A1	3

191.359-A

ANUNCIO

7.540

El Consejo de Gobierno Insular del Cabildo de Lanzarote, celebrado el 26 de diciembre de 2018 acordó:

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2018.

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Que el Pleno de esta Corporación Insular, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de junio de 2018, acordó aprobar inicialmente el Presupuesto General Consolidado del Cabildo de Lanzarote (Entes dependientes y adscritos) para el ejercicio económico 2018; junto con sus Bases de Ejecución y documentos anexos (Expediente número 13230/2017). La Plantilla de empleados públicos para el ejercicio 2018, comprensiva de todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y personal eventual. El Expediente quedó expuesto al público en las Dependencias Económicas de esta Institución por espacio de QUINCE DÍAS HÁBILES, contados a partir del siguiente a la inserción del presente Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, en cuyo tiempo podrán formularse reclamaciones ante la Corporación. De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el supuesto de no presentarse reclamaciones contra estas aprobaciones iniciales se elevarán a definitivas sin necesidad de nuevo acuerdo corporativo.

Finalizado el plazo de exposición pública del anuncio relativo a la aprobación inicial del Presupuesto General Consolidado del Cabildo de Lanzarote (Entes dependientes y adscritos) para el ejercicio económico 2018 y corregidos los errores detectados en el Anexo de Subvenciones y resueltas las reclamaciones presentadas contra el mismo, en sesión del Pleno de la Corporación celebrada el día 27 de julio de 2018; de conformidad con el artículo 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, quedó definitivamente aprobado dicho Presupuesto.

Al propio tiempo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 127 del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigente en materia de Régimen Local, se procede a la publicación íntegra de la Plantilla de Empleados Públicos.

II. Esta Oferta viene definida por los principios de racionalización y contención del gasto público, que dentro de la delicada coyuntura económica actual, han de presidir la actuación de todas las Administraciones Públicas, y que están teniendo importantes efectos sobre el crecimiento y el empleo. Por ello, todas las Administraciones Públicas, y en los mismos términos la Administración Local, se han visto obligadas a adoptar una serie de medidas de austeridad del gasto público, entre las que destaca la amortización o transformación de plazas vacantes existentes en la Administración del Cabildo Insular de Lanzarote.

III. Como consecuencia de todo lo anterior se hace preciso aprobar la Oferta de Empleo Público para el año 2018, conforme a la prescripción contenida en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

I. De conformidad con el artículo 70 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 serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos”.

II. El artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local establece que “1. Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.”

III. Tasa de reposición de efectivos: artículo 19, apartado uno, subapartados 1, 2, 3 y 4 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

El artículo 19, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 establece lo siguiente: “Uno. 1. La incorporación de nuevo personal en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de 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, que se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales vigésima séptima, vigésima octava y vigésima novena respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, estará sujeta a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes. Se exceptúa lo dispuesto en el párrafo

anterior la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de los procesos de selección y reclutamiento para la cobertura de las plantillas de militares de Tropa y Marinería profesional fijadas en la disposición adicional décima novena.

En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.

2. Las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100 por cien. Adicionalmente, podrán disponer de una tasa del 8 por ciento destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas. Para las entidades locales, los límites de deuda serán los que fijen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o la legislación reguladora de las haciendas locales en materia de autorización de operaciones de endeudamiento.

El porcentaje de tasa adicional será del 10 por ciento para las entidades locales que, además de los requisitos anteriores, tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.

Así mismo en su apartado 7 establece que para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máxima fijado se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

De conformidad con lo anterior, hay que indicar que durante el ejercicio presupuestario de 2017 se han producido las siguientes vacantes sobrevenidas por jubilación, fallecimiento o incapacidad permanente, sin que se haya producido su cobertura permanente posterior:

FUNCIONARIOS/AS

CATEGORÍA PROFESIONAL	FECHA DE LA BAJA DURANTE EL AÑO 2017	MOTIVO
ADMINISTRATIVO	30/06/2017	JUBILACIÓN
ADMINISTRATIVO	30/11/2017	JUBILACIÓN
TÉCNICO MEDIO	31/10/2017	JUBILACIÓN
PEÓN	31/07/2017	JUBILACIÓN
OFICIAL DE SERVICIO	31/08/2017	JUBILACIÓN

PERSONAL LABORAL

CATEGORÍA PROFESIONAL	FECHA DE LA BAJA DURANTE EL AÑO 2017	MOTIVO
OFICIAL DE SERVICIO	28/09/2017	JUBILACIÓN
ENCARGADO	01/03/2017	JUBILACIÓN
OFICIAL DE 2 ^a	31/10/2017	JUBILACIÓN
MOZO/A LENCERÍA	31/07/2017	JUBILACIÓN
MOZO/A LENCERÍA	30/09/2017	JUBILACIÓN
JEFE EQUIPO TÉCNICO MANTENIMIENTO	28/02/2017	JUBILACIÓN
LIMPIADOR/A	31/12/2017	JUBILACIÓN
AUXILIAR DE FOTOGRAFÍA	31/03/2017	JUBILACIÓN
TÉCNICO SUPERIOR	11/11/2017	JUBILACIÓN
LIMPIADOR/A	11/10/2017	JUBILACIÓN
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	31/08/2017	JUBILACIÓN
OPERARIO DE MEDIO AMBIENTE	10/04/2017	JUBILACIÓN
PATRÓN	09/06/2017	JUBILACIÓN
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	31/12/2017	JUBILACIÓN
LIMPIADOR/A	31/03/2017	JUBILACIÓN
PEÓN MANTENIMIENTO	31/12/2017	JUBILACIÓN
LIMPIADOR/A	06/10/2017	FALLECIMIENTO
COORDINADOR DE RRHH	15/05/2017	INVALIDEZ
TÉCNICO SUPERIOR	22/11/2017	INVALIDEZ

Así pues, durante el ejercicio 2017 han dejado de prestar servicio en esta Administración por distintos motivos (jubilaciones, incapacidades y fallecimientos) un total de 24 empleados/as públicos en este Cabildo.

Una de las herramientas contemplada por el Estado en el marco de contención económica impuesto a las Comunidades Autónomas y a la Administración Local, como consecuencia de la crisis económica, ha sido el control sobre los gastos de personal mediante la incorporación de importantes limitaciones en las reglas que habrán de cumplirse en la elaboración de la Oferta Pública de Empleo.

Dado que el Cabildo de Lanzarote no dispone actualmente de RPT, en la aprobación del Presupuesto 2018 y su Plantilla de personal, se han transformado las siguientes plazas con el fin de cumplir con el objetivo de dar cobertura a la necesidad de cubrir determinadas categorías, o plazas/puestos que resultan esenciales para prestar una atención al ciudadano de forma más eficiente y ágil. En el siguiente cuadro se recoge a modo de resumen los cambios en la Plantilla de 2018 con respecto a 2017, debido a la transformación de unas plazas en otras.

Nº de Plazas	Descripción de la Plaza 2017	Grupo	Vínculo	Escala	Nº de Plazas	Nueva Descripción de la Plaza 2018	Grupo	Vínculo	Escala
7	Auxiliar Administrativo	4 (IV)	PL	-	7	Administrativo	C1	FC	AG
2	Técnico Superior Administración y Finanzas	B	FC	AG	2	Administrativo	C1	FC	AG
1	Técnico Superior Administración y Finanzas	B	FC	AE	1	Técnico Gestión Administrativa	A2	FC	AG
1	Oficial Electricista	C2	FC	AE	1	Administrativo	C1	FC	AG
1	Operario Medio Ambiente	5 (V)	L	-	1	Agente Medio Ambiente	C1	FC	AE
1	Oficial de Servicio	4 (IV)	PL	-	1	Agente Medio Ambiente	C1	FC	AE
1	Técnico Medio Actividades Turísticas	2 (II)	PL	-	1	Arquitecto	A1	FC	AE
1	Técnico Medio Actividades Turísticas	2 (II)	PL	-	1	Ingeniero	A1	FC	AE
1	Técnico Medio Actividades Turísticas	2 (II)	PL	-	1	Técnico Administración General	A1	FC	AE
1	Auxiliar de Fotografía	4 (IV)	PL	-	1	Auxiliar Administrativo	C2	FC	AG
2	Limpiadora	5 (V)	L	-	2	Auxiliar Administrativo	C2	FC	AG
1	Oficial de Servicio	5 (V)	L	-	1	Auxiliar Administrativo	C2	FC	AG
1	Oficial de Servicio	4 (IV)	PL	-	1	Auxiliar Administrativo	C2	FC	AG
1	Ordenanza	4 (IV)	PL	-	1	Auxiliar Administrativo	C2	FC	AG
1	Técnico Superior	1 (I)	PL	-	1	Biólogo	A1	FC	AE
1	Licenciado	1 (I)	PL	-	1	Biólogo	A1	FC	AE
1	Técnico Superior Desarrollo y A. Proyectos	B	FC	AE	1	Economista	A1	FC	AE
1	Técnico Superior Desarrollo y A. Proyectos	B	FC	AE	1	Técnico Auxiliar de Delineación	C1	FC	AE
1	Técnico Superior Desarrollo y A. Proyectos	B	FC	AE	1	Técnico Administración General	A1	FC	AG
1	Auxiliar de Mantenimiento	4 (IV)	PL	-	1	Economista	A1	FC	AE
1	Peón Mantenimiento	5 (V)	PL	-	1	Ingeniero	A1	FC	AE
1	Auxiliar de Mantenimiento	4 (IV)	PL	-	1	Técnico de Administración General	A1	FC	AG
1	Coordinador de Recursos Humanos	2 (II)	PL	-	1	Ingeniero Técnico Informático	A2	FC	AE
1	Peón Grupo Móvil	E	FC	AE	1	Ingeniero Técnico Informático	A2	FC	AE
1	Técnico Especialista Jefe de Equipo	3 (III)	PL	-	1	Médico Geriatra	1 (I)	L	-
1	Oficial de Segunda	5 (V)	PL	-	1	Monitor	4 (IV)	PL	-

1	Auxiliar de Fotografía	4 (IV)	PL	-	1	Auxiliar Administrativo	C2	FC	AG
1	Educador Social	1 (I)	PL	-	1	Pedagogo	A1	FC	AE
1	Técnico Informática	1 (I)	PL	-	1	Técnico Gestión Administrativa	A2	FC	AG
7	A.E.D.L	1	L	-	7	Licenciado	1	L	-
4	A.E.D.L	2	L	-	4	Diplomado	2	L	-
1	Técnico Superior Prevención R.L.	1 (I)	PL	-	1	Técnico Prevención R.L.	A1	FC	AE
49	TOTAL				49	TOTAL			

Teniendo en cuenta la posibilidad que se prevé en el artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se propone que el número total de plazas que es posible incluir en la Oferta de Empleo Público 2018 del Cabildo Insular de Lanzarote, se correspondan con las siguientes plazas:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº DE PLAZAS
ASISTENTE SOCIAL / TRABAJADORA SOCIAL	1
ARQUITECTO	3
ARQUITECTO TÉCNICO	2
BIÓLOGO	2
ECONOMISTA	2
INGENIERO	3
INGENIERO INDUSTRIAL	1
INGENIERO TÉCNICO INFORMÁTICO	2
PEDAGOGO	1
TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL	6
TÉCNICO PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1
TOTAL	24

IV. Tasa de reposición de plazas para su provisión por procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante Sentencia Judicial: artículo 19, apartado uno, subapartado 7 de la Ley 6/2018, de 3 de julio.

El mismo artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su apartado Uno, 7., último párrafo, establece lo siguiente:

“7. [...]

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial. [...]”.

Respecto a las plazas a incluir para ser provistas por procedimiento de promoción interna, y de conformidad con lo previsto en el Plan de Promoción Profesional aprobado por unanimidad en la Mesa General de Negociación celebrada el 29 de noviembre de 2018 y con lo negociado y aprobado por mayoría en la Mesa General de Negociación, celebrada el día de 21 de diciembre de 2018, se incluirán en la Oferta de empleo Público las siguientes plazas:

Promoción interna vertical

De		A		Dotación
Escala/Subescala	Grupo/ Subgrupo	Escala/ Subescala	Grupo/ Subgrupo	Nº plazas
Administración General Administrativa	C/C1	Administración General De Gestión	A/A2	5
Administración General Auxiliar	C/C2	Administración General Administrativa	C/C1	21
Subalterna/ Ordenanza (personal laboral- DA 15 Ley 30/1984, de 2 de agosto.)	AP/V	Administración General Auxiliar	C/C2	10

Promoción interna horizontal

De		A		Dotación
Escala/Subescala	Grupo/ Subgrupo	Escala/ Subescala	Grupo/ Subgrupo	Nº plazas
Administración Especial Técnica-Superior	A/A1	Administración General Técnica	A/A1	3

Por otra parte, respecto a la tasa de reposición de efectivos correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial, formarán parte de la Oferta de Empleo Público las siguientes plazas:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº DE PLAZAS
Asesora	1
Licenciado	7
Psicólogo	2
Técnico Superior	2
Diplomado	5
Ingeniero Técnico	1
Auxiliar Administrativo	7
Operario	1
Técnico Medio Actividades Turísticas	1
Veterinario	1
TOTAL	28

V. Tasa adicional para la estabilización de empleo temporal.

Por su parte el artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su apartado Uno subapartado 9 dispone:

“[...] 9. Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal. [...]”.

Las plazas que a la fecha que establece el artículo 19 Uno.9 podrían ser objeto de estabilización del empleo temporal son las siguientes:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº DE PLAZAS
Licenciado	4
Animador Socio- Cultural	1
Técnico Superior	1
Auxiliar Administrativo	4
Auxiliar Mantenimiento	4
Monitor	1
Técnico Deportivo	3
Peón Especial	1
Diplomado	1

Profesor Grado Medio	1
Técnico Medio	1
Auxiliar Técnico Laboratorio	1
Oficial de Servicio	1
Peones de Servicio	2
TOTAL	26

VI. Tasa adicional para la estabilización del empleo temporal de aquellas plazas a las que hace referencia la Disposición transitoria cuarta del TRLEBEP que establece que:

1. Las Administraciones Pùblicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Pùblicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

Por tanto, y respecto a la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal a la que hace referencia la Disposición transitoria cuarta del TRLEBEP, formarán parte de la Oferta de Empleo Pùblico las siguientes plazas:

CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº DE PLAZAS
Operario Medio Ambiente	1
Peón de Servicio	1

Por todo lo expuesto y en virtud del artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, es competencia de la Junta de Gobierno Local la aprobación de la Oferta de Empleo Pùblico, por lo que se eleva para conocimiento y resolución de la misma la siguiente propuesta de acuerdo:

PROPONGO

Primero. Aprobar la Oferta de Empleo Pùblico para el año 2018 de acuerdo con las plazas vacantes en la Plantilla que, conforme a lo anterior, queda del siguiente modo:

Funcionarios de carrera:

- Turno Libre.

Escala de Administración Especial:

Grupo A, subgrupo A2, Subescala Técnica-Media, Denominación Trabajador Social. Vacantes: 1.

Grupo A, subgrupo A1, Subescala Técnica- Superior, Denominación Arquitecto. Vacantes: 3.

Grupo A, subgrupo A2, Subescala Técnica- Media, Denominación Arquitecto Técnico. Vacantes: 2.

Grupo A, subgrupo A1, Subescala Técnica- Superior, Denominación: Biólogo. Vacantes: 2.

Grupo A, subgrupo A1, Subescala Técnica -Superior, Denominación: Ingeniero. Vacantes: 3.

Grupo A, subgrupo A1, Subescala Técnica- Superior, Denominación: Ingeniero Industrial. Vacantes: 1.

Grupo A, subgrupo A2, Subescala Técnica Media, Denominación: Ingeniero Técnico Informático. Vacantes: 2.

Grupo A, subgrupo A1, Subescala Técnica-Superior, Denominación: Pedagogo. Vacantes: 1.

Grupo A, subgrupo A1, Subescala Técnica Superior, Denominación: Técnico Superior Prevención Riesgos Laborales. Vacantes: 1.

Escala de Administración General:

Grupo A, subgrupo A1, Subescala Técnica, Denominación: Técnico de Administración General. Vacantes: 8.

- Promoción Interna

Escala de Administración General:

Grupo A, subgrupo A1, Subescala Técnica, Denominación: Técnico de Administración General. Vacantes: 3.

Grupo A, subgrupo A2, Subescala de Gestión, Denominación: Técnico Medio. Vacantes: 5.

Grupo C, subgrupo C1, Subescala Administrativa, Denominación Administrativo. Vacantes: 21.

Grupo C, subgrupo C2, Subescala Auxiliar, Denominación Auxiliar. Vacantes: 10.

Segundo. Publicar el presente acuerdo conteniendo la Oferta de Empleo Público para el año 2018 en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios de la Corporación.

190.359-B

ANUNCIO

7.541

El Excmo. Sr. Presidente del Excmo. Cabildo Insular de Lanzarote

HACE SABER:

Que aprobada definitivamente la MODIFICACIÓN DE DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LA SUBVENCIÓN NOMINADA A LA ESCUELA DE MÚSICA JUANMA PADRÓN, queda de la siguiente manera: