



G CONSELLERIA
O HISENDA
I I ADMINISTRACIONS
B PÚBLIQUES
/ ESCOLA BALEAR
ADMINISTRACIÓ
PÚBLICA

UNITAT IV

El nomenament provisional en grup o subgrup superior. L'adscripció provisional. La redistribució i la reassignació d'efectius. El canvi d'adscripció de lloc de feina. La mobilitat interadministrativa. Els sistemes de provisió de personal laboral.

CONTINGUTS

Tema 9. El nomenament provisional en un grup o subgrup superior. L'adscripció provisional

9.1. Introducció

9.2. Requisits

9.3. Sistema de selecció i altres consideracions que s'han de tenir en compte

9.4. L'adscripció provisional

Tema 10. La redistribució d'efectius, la reassignació d'efectius i el canvi d'adscripció de lloc de feina

10.1. La redistribució d'efectius

10.2. La reassignació d'efectius

10.3. El canvi d'adscripció de lloc de feina

Tema 11. La mobilitat interadministrativa, sistemes de provisió del personal laboral de l'Administració de la CAIB

11.1. La mobilitat interadministrativa

11.2. Sistemes de provisió del personal laboral de l'Administració de la CAIB



Autoria: Jesús Giménez Rigo

Data d'elaboració: març de 2020

Data de revisió: març 2021

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.

Tema 9. El nomenament provisional en un grup o un subgrup superior i l'adscripció provisional

9.1. Introducció

Aquest sistema extraordinari de provisió de llocs de feina fou establert pel Decret Llei 2/2013, de 14 de juny, de mesures urgents en matèria de mobilitat intraadministrativa temporal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, amb la redacció d'un nou article, el 82 *bis*, a la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la CAIB.

Mitjançant el nomenament provisional en un grup o un subgrup superior, que té sempre caràcter voluntari, el personal funcionari de carrera pot ocupar temporalment un lloc de feina adscrit a un cos, escala o especialitat superior al qual pertany, amb la designació prèvia com a funcionari interí del cos corresponent.

L'Estat va mantenir certes discrepàncies en relació amb el contingut de l'article 82 *bis* i en posà en dubte la constitucionalitat. Per aquest motiu, durant el segon semestre del 2013 s'iniciaren negociacions entre l'Administració General de l'Estat i la comunitat autònoma de les Illes Balears amb l'objectiu de resoldre les diferències mitjançant la designació d'un grup de treball per part de la Comissió Bilateral de Cooperació (vegeu el document d'interès núm. 1).

Aquestes negociacions acabaren amb l'Acord de la Comissió Bilateral de Cooperació Administració General de l'Estat-comunitat autònoma de les Illes Balears de 3 març de 2014. La CAIB va adquirir el compromís de modificar la redacció dels articles 82 i 82 *bis* del Decret Llei controvertit i amb la introducció d'un nou article, el 103 *bis*, de la Llei 3/2007 (vegeu el document d'interès núm. 2). La Llei 4/2016, de 6 d'abril, de mesures de capacitació lingüística per a la recuperació de l'ús del català, fou la norma que va introduir aquesta nova regulació.

La redacció original d'aquest sistema de provisió aproximava molt aquesta figura a les comissions de serveis de caràcter voluntari. Així, es va preveure que la persona que acomplís un nomenament en grup o subgrup superior romanía en la situació administrativa de servei actiu en el grup o subgrup d'origen; el temps en què s'acomplia el nomenament s'entenia prestat en el lloc d'origen a l'efecte de consolidació del grau personal i es preveia que a aquests nomenaments els eren aplicables les normes de temporalitat, cessament i efectes de les comissions de serveis ordinàries.

La nova redacció que va donar la Llei 4/2016 a l'article 82 *bis* no deixa marge de dubte respecte a què el nomenament provisional en grup o subgrup superior no és més que una nova modalitat de nomenament de personal funcionari interí, i això per les raons següents:

- a) El propi article 82 *bis* exigeix la designació prèvia de la persona interessada com a personal funcionari interí.
- b) La persona interessada no pot romandre en la situació de servei actiu en el cos al qual pertany com a personal funcionari de carrera.
- c) La situació administrativa en què ha de ser declarada la persona que obté un nomenament d'aquest tipus és la prevista a l'article 103 *bis* de la Llei 3/2007 (excedència voluntària per nomenament provisional en un grup o subgrup superior). Aquest precepte també fa referència a l'ocupació del lloc de feina de què es tracti com a personal funcionari interí.

A la pràctica, l'Administració de la CAIB no ha emprat mai aquest sistema de provisió, atès que la pròpia Llei 3/2007 exigeix un desenvolupament reglamentari del procediment que, a dia d'avui, no s'ha produït.

9.2. Requisites

L'article 82 *bis* de la Llei 3/2007 exigeix els requisits generals següents per poder fer ús d'aquest sistema de provisió:

- Que la provisió del lloc de feina sigui urgent.
- Que el lloc de feina en qüestió no s'hagi pogut proveir ordinàriament mitjançant el sistema de concurs ni per comissió de serveis de caràcter voluntari.
- Que la persona interessada posseeixi la titulació exigida per accedir al cos, escala o especialitat al qual estigui adscrit el lloc de feina i, si es requereixen per la relació de llocs de feina, compleixi els requisits específics d'ocupació.

—Tenir una antiguitat mínima de dos anys de servei actiu com a personal funcionari de carrera en el grup, subgrup o agrupació d'origen.

Aquests precepte també estableix els requisits específics següents:

—Per al nomenament provisional en llocs de feina del subgrup A1: ser personal funcionari de carrera d'un cos, una escala o una especialitat del subgrup A2 o del C1, sempre que siguin de la mateixa naturalesa, generals o especials.

—Per al nomenament provisional en llocs de feina del subgrup A2: ser personal funcionari de carrera d'un cos, una escala o una especialitat del subgrup C1 o C2, sempre que siguin de la mateixa naturalesa, generals o especials.

—Per al nomenament provisional en llocs de feina del subgrup C1: ser personal funcionari de carrera d'un cos, una escala o una especialitat del subgrup C2 o d'un cos que pertanyi a una agrupació professional, sempre que siguin de la mateixa naturalesa, generals o especials.

—Per al nomenament provisional en llocs de feina del subgrup C2: ser personal funcionari de carrera d'un cos que pertanyi a una agrupació professional, sempre que siguin de la mateixa naturalesa, generals o especials.

Un altre aspecte que cal tenir en compte és que en cap cas no es poden proveir mitjançant aquest sistema de provisió llocs de feina de prefectures orgàniques de qualsevol nivell o llocs singularitzats de nivell 26 la forma de provisió dels quals sigui la lliure designació.

Quan es produeixi el desenvolupament reglamentari, el sistema de provisió de nomenament en grup o subgrup superior tindrà preferència sobre el sistema de comissió forçosa o el sistema de provisió mitjançant el nomenament ordinari de personal funcionari interí.

9.3. Sistema de selecció i altres consideracions a tenir en compte

L'apartat setè de l'article 82 *bis* estableix que la selecció de personal funcionari de carrera que pot ser objecte de nomenament provisional en un grup o subgrup superior s'ha de dur a terme mitjançant un sistema de borses o llistes que garanteixin els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, i facin possible l'agilitat necessària en la selecció, de conformitat amb la valoració dels mèrits del barem de la convocatòria. Es tracta, per tant, d'un sistema molt semblant al sistema extraordinari per confeccionar borses de personal funcionari interí que preveu el Decret 30/2009, de 22 de maig, pel qual s'aprova el procediment de selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la CAIB. El reglament de desenvolupament —només excepcionalment i de forma motivada— podria preveure algun supòsit de selecció mitjançant una convocatòria específica.

L'òrgan competent per aprovar les borses de persones aspirants a obtenir un nomenament en un grup o en un subgrup superior és la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública.

La gestió concreta per cobrir els llocs de treball i emetre les resolucions de nomenament provisional en un grup o subgrup superior correspon a la direcció general competent en matèria de funció pública.

Com ja s'ha avançat, el nomenament provisional en un grup o en un subgrup superior implica un canvi de situació administrativa. En concret, l'article 103 *bis* de la Llei 3/2007 disposa:

«Article 103 *bis*. Excedència voluntària per nomenament provisional en un grup o subgrup superior

S'ha de declarar en situació d'excedència voluntària per nomenament provisional en un grup o subgrup superior el personal funcionari de carrera quan ocupi, com a personal funcionari interí, un lloc de treball de la mateixa administració que estigui adscrit a un cos, una escala o una especialitat superior al qual pertanyi. El període de permanència en aquesta situació dóna dret a la reserva del lloc de treball d'origen del qual sigui titular.»

Durant el temps en què s'acompleix un nomenament en grup o en un subgrup superior, la persona interessada ha de percebre les retribucions

corresponents al lloc efectivament exercit i aquest temps computa a l'efecte de la meritació de triennis en el cos o l'escala a què pertany el lloc; és a dir, si durant l'acompliment d'un nomenament provisional en un grup o subgrup superior venç un trienni, aquest trienni es percebrà sempre d'acord amb l'import assignat al grup o al subgrup del lloc de feina que efectivament s'acompleix.

En darrer lloc s'ha d'assenyalar que a aquest sistema de provisió se li aplica de manera supletòria el règim general del personal funcionari interí.

9.4. L'adscripció provisional

L'adscripció provisional, a diferència d'altres sistemes de provisió, s'empra com a conseqüència de la tramitació d'altres procediments que podem qualificar de principals i que, per a la seva correcta resolució, precisen de la provisió o l'adjudicació d'un lloc de feina mitjançant el sistema de l'adscripció provisional.

L'adscripció provisional és un sistema temporal, extraordinari i provisional d'ocupació de llocs de feina, ja que la normativa obliga el personal en adscripció provisional a participar en el primer concurs que es convoqui per a la provisió ordinària de llocs de treball.

Entre els supòsits que habiliten l'ús d'aquest sistema de provisió s'han de destacar els següents: el reingrés al servei actiu sense reserva de lloc de feina, la remoció, l'obtenció per part d'una persona en adscripció provisional d'una comissió de serveis de caràcter voluntari, la superació d'un procés selectiu, la tramitació d'un procediment de provisió de llocs de feina mitjançant sistemes ordinaris i la supressió de llocs de feina

9.4.1. El reingrés al servei actiu sense reserva de lloc de feina

L'article 91 del text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic disposa que s'han de regular per reglament els terminis, els procediments i les condicions, segons les situacions administratives de procedència, per sol·licitar el reingrés al servei actiu dels funcionaris de carrera.

Entre les situacions administratives que no tenen reserva de lloc de feina es pot fer esment a les següents: l'excedència voluntària per interès particular, l'excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic, serveis en altres administracions o la suspensió de funcions per un termini superior a sis mesos.

La normativa d'aplicació estableix que el reingrés en el servei actiu del personal que no té reserva de lloc de feina s'hauria de fer ordinàriament mitjançant la participació en les convocatòries de provisió mitjançant concurs o lliure designació. No obstant això, l'article 113.2. de la Llei 3/2007 preveu expressament que també pot efectuar-se per l'adjudicació d'un lloc de treball amb caràcter provisional. En la pràctica aquest és el sistema habitual de reingrés, atesa la periodicitat en què es convoquen concursos de trasllats.

L'adjudicació provisional d'un lloc de feina per reingrés en el servei actiu es troba condicionada pels paràmetres següents:

- a) L'existència d'un lloc vacant i dotat pressupostàriament.
- b) Les necessitats del servei.
- c) El compliment de la persona interessada de tots els requisits d'ocupació del lloc de feina corresponent. Aquesta darrera afirmació, s'ha de matisar atesa la Disposició addicional catorzena de la Llei 3/2007, a la qual se'n fa referència més endavant.

Pel que fa al primer dels requisits, s'ha de dir que no es pot entendre com a lloc vacant un lloc de feina ocupat mitjançant una comissió de serveis de caràcter voluntari. En aquest cas, el concepte de vacant ve referit a l'ocupació, no a la titularitat. Així ho va entendre també la Comissió Superior de Personal, que, en resposta a una consulta de 5 d'agost de 1991, va emetre un dictamen del qual es pot destacar el fragment següent:

«El artículo 8 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo, aprobado por Real Decreto 28/1990, de 15 de enero, requiere para que un puesto de trabajo se cubra en comisión de servicios, en el supuesto previsto en el artículo 4.2.a del Reglamento de situaciones administrativas aprobado por Real Decreto 730/1986, de 11 de abril, que dicho puesto se encuentre vacante y que sea de urgente e inaplazable necesidad su cobertura.

El citado artículo 8 dispone asimismo que el puesto cubierto temporalmente en comisión de servicios debe incluirse en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

2. El hecho de que el puesto cubierto en comisión de servicios se encuentre vacante por carecer de titular no confiere sin embargo derecho alguno de adjudicación con

ocasión de solicitud de reingreso al servicio activo, por las siguientes razones:

a) El artículo 17, párrafo tercero del Reglamento de situaciones administrativas al regular el reingreso al servicio activo de los funcionarios procedentes de la situación de excedencia prevista en el artículo 29.3.a de la Ley 30/1984, dispone, únicamente que dicho reingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante dotado presupuestariamente.

b) La forma en que dicho reingreso ha de efectuarse, está regulada en el artículo 29 *bis* de la Ley 30/1984, adicionado por el artículo 34 de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, que establece que el reingreso al servicio activo de los funcionarios que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por el sistema de concurso y de libre designación o a través de la adscripción con carácter provisional a un puesto vacante dotado presupuestariamente. En este último supuesto, los funcionarios reingresados con adscripción provisional tendrán la obligación de participar en el primer concurso para la provisión de puestos de trabajo que se convoque, siempre que reúnan los requisitos exigidos. La plaza cubierta provisionalmente se incluirá necesariamente en el siguiente concurso, según el artículo 5 del citado Reglamento de provisión de puestos de trabajo.

c) Si un puesto vacante se encuentra cubierto provisionalmente, por razones de urgencia, con un funcionario en comisión de servicios, carecería de lógica la sustitución del funcionario referido por otro en las mismas condiciones de provisionalidad, sólo por el hecho de que este último lo solicite, siendo así que es a la Administración a quien corresponde determinar, en uso de la potestad de autoorganización que tiene atribuida, qué puesto de trabajo son de más urgente provisión en atención a los efectivos con los que cuenta y las necesidades de los servicios.

Todo lo cual no impide que el funcionario que desea reingresar, cuando el puesto sea convocado reglamentariamente para su provisión definitiva, pueda participar en la convocatoria de provisión y solicitar su adjudicación, en caso de que reúna los requisitos exigidos.

En el supòsit que hi hagi més sol·licituds de reingrés que llocs de feina disponibles, l'apartat tercer de l'article 113 de la Llei 3/2007 preveu l'ordre de prelación següent:

- a) Qui prové de la situació d'expectativa de destinació.
- b) Qui prové de la situació d'excedència forçosa.
- c) Qui prové de la situació de suspensió.
- d) Qui prové de la situació d'excedència voluntària.

Per finalitzar, és important fer referència a dues disposicions de la Llei 3/2007, en concret:

La Disposició adicional vuitena, que estableix que les persones interessades han d'entendre desestimades les sol·licituds una vegada transcorregut el termini màxim per dictar i notificar la resolució expressa en els procediments de reingrés al servei actiu del personal funcionari que no té reserva de lloc de feina.

I la Disposició adicional catorzena, que especifica que, per al reingrés mitjançant adscripció provisional, el personal funcionari de carrera que no té reserva d'un lloc de feina ha d'acreditar el nivell de coneixement de la llengua catalana exigida en el moment de l'ingrés en el cos, escala o especialitat en el qual reingressa.

9.4.2. La remoció

Una altra dels supòsits en què s'empra el sistema de provisió de l'adscripció provisional és quan es tramita un procediment de remoció en el lloc de feina.

El personal funcionari que ha accedit a un lloc de feina pel procediment de concurs pot ser-ne remogut, mitjançant un procediment contradictori i oïda la junta de personal corresponent, quan es produeixi alguna de les causes següents:

- a) Acompliment inadequat o rendiment insuficient acreditats mitjançant els procediments d'avaluació corresponents.
- b) Manca de capacitat sobrevinguda o manca d'adequació al lloc de feina, que impedeixi dur a terme amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc.

Pel que fa al personal funcionari que ha accedit al lloc de feina pel procediment de lliure designació pot ser-ne remogut amb caràcter discrecional, a proposta de l'òrgan titular de la conselleria o l'òrgan equivalent al qual està adscrit el lloc de feina de lliure designació.

L'article 92 de la Llei 3/2007 preveu que el personal funcionari remogut d'un lloc de feina ha de ser adscrit amb caràcter provisional i amb efectes de l'endemà del cessament a un lloc de feina del mateix municipi o, si no n'hi ha, un altre de limítrof, corresponent al seu cos, escala o especialitat, no inferior en més de dos nivells al del seu grau personal, o de tres si no hi ha cap lloc dotat i vacant d'aquestes característiques. S'ha de tenir en compte que l'obligació de l'Administració d'adscriure provisionalment al personal remogut d'un lloc de feina és menys intensa respecte al personal funcionari d'altres administracions públiques no integrat en cossos i escales de l'Administració de la CAIB.

En aquests casos, mentre no es fa efectiva l'adjudicació provisional, el personal queda a disposició del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, que li pot atribuir temporalment funcions corresponents al seu cos, escala o especialitat. Durant aquest temps la persona afectada ha de percebre les retribucions a càrrec del lloc de feina de procedència.

9.4.3. Adjudicació d'una comissió de serveis

Les persones que ocupen un lloc mitjançant adscripció provisional poden participar en les convocatòries de comissions de serveis de caràcter voluntari. Això sí, en el supòsit que pertoqui adjudicar una comissió de serveis ordinària voluntària, el que pertoca fer és un canvi d'adscripció provisional. Així ho preveu el punt 3.1. de la Instrucció 2/2012, de 27 de març, de la directora general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, per la qual es fixen els criteris i les pautes per adjudicar les comissions de serveis de caràcter voluntari en l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Fonamentalment, això és a causa que al personal funcionari que ocupa un lloc de feina mitjançant una comissió de serveis de caràcter voluntari se li reserva el lloc de feina que té en propietat, mentre que al personal

funcionari que vol accedir a una comissió de serveis des d'una adscripció provisional no se li pot reservar el lloc de feina ocupat mitjançant aquest darrer sistema. Aquest es també el criteri que manté l'Administració General de l'Estat, que el 16 d'abril de 2001 es va manifestar en els termes exposats en una consulta plantejada per la Direcció General de Funció Pública (vegeu el document d'interès núm. 3).

9.4.4. Adjudicació d'un lloc de feina per haver superat un procediment selectiu

Com a norma general, després d'haver superat un procediment selectiu d'ingrés (oposició, concurs oposició o concurs) s'adjudica un lloc de feina amb caràcter definitiu a les persones que l'han superat. No obstant això, l'article 53.2. de la Llei 3/2007 preveu que l'adjudicació té caràcter provisional quan el lloc de feina és singularitzat o quan el personal funcionari no compleix els requisits per ocupar-lo.

És important assenyalar que, quan es tramita un procediment selectiu d'ingrés, l'adjudicació de llocs de feina s'ha d'efectuar segons l'ordre final de prelación de les persones aprovades. Però s'ha de tenir en compte que aquesta preferència només és pot predicar respecte aquells llocs de feina en relació als quals la persona interessada compleixi tots els requisits. La previsió que conté l'apartat segon de l'article 53 és una excepció a la norma general establerta pel primer apartat del mateix precepte, que no és altre que al personal funcionari que obté una plaça com a conseqüència de la participació en un procediment selectiu se li ha d'adjudicar un lloc de feina amb caràcter definitiu. En conseqüència, només en els casos en què no hi hagi altre remei l'adjudicació dels llocs de feina s'ha de fer amb caràcter provisional.

9.4.5. Adscripció provisional a un lloc de feina com a conseqüència de procediments de provisió mitjançant sistemes ordinaris

Quan es convoca un procediment de provisió de llocs de feina mitjançant sistemes de provisió ordinaris és possible que s'ofereixin llocs de feina que estan ocupats mitjançant adscripció provisional. A la vegada, les persones que ocupen un lloc de feina mitjançant adscripció provisional es troben obligades a participar en aquests procediments en els termes establerts per l'article 93 de la Llei 3/2007 i la normativa de desenvolupament.

És possible que un lloc de feina ocupat mitjançant adscripció provisional es proveeixi definitivament i, a l'hora, la persona que l'ocupa no obtengui cap lloc. En aquests casos l'Administració ha d'adjudicar a la persona afectada un altre lloc de feina mitjançant adscripció provisional.

En darrer terme, s'ha de fer esment a què si una persona en adscripció provisional incompleix l'obligació de participar en els procediments de provisió en els termes que exigeix la normativa i no obté un lloc de feina, se li ha d'adjudicar el primer lloc vacant del concurs corresponent al seu cos, escala o especialitat segons l'ordre de publicació dels llocs de treball vacants oferts, sempre que en compleixi els requisits i la destinació adjudicada sigui del mateix municipi o d'un altre de limítrof. Aquesta provisió s'estableix habitualment a les bases del concurs .

Tema 10. La redistribució d'efectius, la reassignació d'efectius i el canvi d'adscripció de lloc de feina

La redistribució, la reassignació d'efectius i el canvi d'adscripció de llocs de treball són sistemes de provisió excepcionals i, amb caràcter general, molt poc emprats per l'Administració de la CAIB.

Els dos primers apartats de l'article 81 del text refós de l'EBEP disposen:

«Article 81. Mobilitat del personal funcionari de carrera

1. Cada Administració pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans i sense perjudici del dret dels funcionaris a la mobilitat, pot establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària dels funcionaris públics quan consideri que hi ha sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

2. Les administracions públiques, de manera motivada, poden traslladar els seus funcionaris, per necessitats de servei o funcionals, a unitats, departaments o organismes públics o entitats diferents dels de la seva destinació, respectant les retribucions i condicions essencials de treball, i modificant, si s'escau, l'adscripció dels llocs de treball dels quals siguin titulars. Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació de recursos impliquin canvi de lloc de residència, s'ha de donar prioritat a la voluntarietat dels trasllats. Els funcionaris tenen dret a les indemnitzacions establertes per reglament per als trasllats forçosos.»

La redistribució d'efectius, la reassignació d'efectius i el canvi d'adscripció de lloc de treball són sistemes de provisió forçosos que s'emmarquen dins la potestat d'autoorganització de l'Administració.

Aquests sistemes de provisió forçosos han de respectar en tot cas les retribucions, les condicions essencials de treball i l'illa de residència del personal afectat. En el cas que la mobilitat suposi un canvi de municipi de lloc de treball, amb l'allunyament de més de 25 quilòmetres del domicili habitual del personal funcionari, s'ha de donar prioritat a la voluntarietat dels trasllats. En tot cas, si suposa un canvi de municipi de residència, la persona afectada té dret a les indemnitzacions fixades reglamentàriament.

10.1. La redistribució d'efectius

El catedràtic en dret administratiu, Miguel Sánchez Morón defineix la redistribució d'efectius en els termes següent: «La facultat que l'Administració té de traslladar amb caràcter forçós, per necessitats del servei, els seus funcionaris a unes altres unitats, departaments o organismes públics dependents i diferents als del seu destí.»

L'article 89 de la Llei 3/2007, estableix:

«Article 89. Redistribució d'efectius

1. El personal funcionari que ocupi amb caràcter definitiu llocs de feina genèrics pot ser traslladat, per necessitats del servei, a altres llocs de la mateixa naturalesa, nivell de complement de destinació i complement específic, sempre que per a la provisió dels llocs esmentats estigui previst el mateix procediment i sense que això suposi canvi de municipi que impliqui un desplaçament de més de 25 quilòmetres.

2. Aquest trasllat té caràcter definitiu.»

Els articles 2.2. i 6 del Decret 33/1994, de 28 de març, pel qual s'aprova el Reglament de proveïment de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris al Servei de l'Administració de la CAIB, completen el règim jurídic d'aquest sistema de provisió.

Una de les novetats introduïdes per la Llei 3/2007 respecte a la redistribució d'efectius és que abans de la seva entrada en vigor aquest sistema no es podia utilitzar si el canvi de lloc de feina implicava també un canvi de municipi. De fet, l'article 6.2. del Decret esmentat així ho preveu encara, no obstant aquesta prescripció s'ha d'entendre derogada tàcitament per la Llei 3/2007.

De la normativa exposada, es poden extreure les principals característiques d'aquest sistema de provisió:

—Té un caràcter forçós per al personal funcionari.

—No afecta les retribucions.

—Només es pot emprar quan les persones ocupen llocs de feina genèrics i amb caràcter definitiu.

—Es pot dur a terme entre òrgans d'una mateixa conselleria (mobilitat intraorgànica) o entre conselleries diferents (mobilitat interorgànica).

S'ha de fer un esment especial a la motivació de les resolucions que estableixen la redistribució d'efectius. I és que no n'hi ha prou amb el fet que l'Administració esmenti que concorren necessitats de servei o que faci ús d'altres fórmules abstractes, sinó que les necessitats que habiliten l'ús d'aquest sistema de provisió extraordinari s'han d'explicitar suficientment i no de manera laxa. Així ho estableixen, entre d'altres, les sentències següents:

—Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Santa Cruz de Tenerife de 6 d'abril de 2000, de la qual es pot extreure el fragment següent:

«La Administración demandada debe respetar los mecanismos ordinarios de provisión de puestos trabajo. No obstante, por imperativas necesidades del servicio, puede acudir, excepcional i provisionalmente, o incluso con carácter definitivo, al traslado obligado de un funcionario en virtud de su potestad de autoorganización que es de naturaleza discrecional. Ahora bien, tal actuación que se aparta de la técnica normal de provisión de puestos de trabajo y que restringe los derechos de un funcionario público, requiere una particular motivación. La motivación escueta o sucinta si es suficientemente indicativa no equivale a ausencia de motivación, ni acarrea nulidad (STS de 18 de junio de 1982). La decisión "debe venir justificada y respaldada por los datos objetivos sobre los cuales opera". Ello obliga a la Administración a "aportar al expediente todo el material probatorio necesario para acreditar que su decisión viene apoyada en una realidad fáctica que garantice la legalidad y oportunidad de la misma, así como la congruencia con los motivos y fines que la justifican (STS de 15 de octubre de 1985) siendo insuficientes las invocaciones de fórmulas estereotipadas sin expresa mención de los hechos determinantes de la decisión.»

—Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Las Palmas de 13 de gener de 2000, de la qual es pot extreure el fragment següent:

«Como ya declaró esta Sala en cuestión idéntica en la Sentencia núm. 789/1996, de fecha 2 de septiembre de 1996, dictada en el recurso contencioso-administrativo núm. 809/1995, siguiendo a la resuelta por este Tribunal (Sala de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife), en sentencia de 21 de mayo de 1993, que invoca el recurrente, resulta que “el cambio de destino de que ha sido objeto el recurrente no está justificado por una razón válida aparente, sobre todo teniendo en cuenta que el destino en que ahora se le cesa se le concede por considerarlo beneficioso para el servicio y el actor está especializado en el puesto en que es cesado, habiendo realizado cursos específicos en la materia lo que sugiere, por el contrario, su permanencia en aras de una mayor eficacia en la labor policial, cual patrocina el artículo 103 de la Constitución. Si las autoridades superiores hubieran entendido que tal eficacia había decaído, o entendieron que tendría un mejor aprovechamiento en el nuevo destino, debieron indicarlo así expresamente en el acto de remoción, con referencia a datos concretos que, por un lado, permitieran al interesado contradecirlos y, por otro, facilitaran a esta jurisdicción el control de los hechos determinantes, que en una forma que la más moderna doctrina y jurisprudencia contemplan como técnica de fiscalización de la actividad administrativa. Tal expresión de datos no puede ser suplida por fórmulas más o menos abstractas, como pueden ser la prioridad en la cobertura de los servicios encomendados en el nuevo destino y optimización de los recursos humanos de la plantilla que más bien constituyen principios o presupuestos generales de la actuación administrativa pero que, en su abstracción, dejan al interesado en la indefensión; lo que determina la estimación del recurso.»

Una altra qüestió que ha estat objecte de pronunciament judicial és què s'ha d'entendre per llocs de feina de «la mateixa naturalesa», determinant que aquest requisit no significa que els llocs de feina

tenguin les mateixes funcions o característiques essencials. Així ho determina la sentència d'1 d'abril de 1998 emesa pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya:

«El recurrente tomó posesión en comisión de servicios en la Jefatura Superior de Policía de Barcelona el 1 de abril de 1994 como consecuencia de la solicitud formulada de forma voluntaria en noviembre de 1993, y con fecha 1 de julio del mismo año tomó posesión de forma definitiva como consecuencia de la redistribución de efectivos en la Secretaría General de la Dirección General de la Policía en el puesto de trabajo núm. 10, realizando funciones, según la certificación emitida por la Jefatura Superior de Policía de Barcelona el 16 de septiembre de 1996, tanto de recepción en el almacén de talleres como de compras de material de dicha Sección, lo que supone que las funciones realizadas tras la redistribución de efectivos son de la misma naturaleza que las realizadas con anterioridad, al tratarse de un puesto de trabajo “no singularizado”, siendo aquellas funciones propias de la escala a la que pertenece, cual es la de conductores y de taller del parque móvil ministerial. Por otro lado, debe rechazarse el que el requisito exigido por la normativa aplicable de que el nuevo puesto de trabajo sea de la misma naturaleza equivalga a que sea de las mismas características esenciales que el que se ocupaba anteriormente, pues la exigencia debe referirse a que el nuevo puesto de trabajo sea al igual que el anterior un puesto de trabajo “no singularizado”, que es lo que ocurre en el supuesto de autos.»

Un altre aspecte sobre el qual s'ha pronunciat la jurisprudència ha estat l'ús de la redistribució d'efectius en relació amb l'article 23.2. de la Constitució espanyola, un exemple és la Sentència de 3 de juny de 2002 del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, de la qual podem extreure el fragment següent:

«En relación al punto número 5 del Acuerdo del Pleno, que se refiere a la adscripción concreta del personal a los puestos existentes por el Sr. Alcalde, en el ejercicio de las facultades que al mismo le confiere la normativa

aplicable, en especial el Art. 21 de la ley 7/1985, no se acierta a comprender la tacha que opone el recurrente en apelación, pues, entre dicha atribución en las competencias del mencionado miembro (presidente-alcalde) del Ayuntamiento, no vulnerándose principio alguno de los invocados, dado que no nos encontramos en un supuesto de acceso a la función pública, sino de una "situación de redistribución o resignación de efectivos" de funcionarios o trabajadores, que podrán ser adscritos a otros de la misma naturaleza, complemento de destino y específico, dentro del mismo municipio, y aplicando criterios objetivos relacionados con "las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad", como se denomina en el Informe emitido por el Técnico jurídico de Recursos Humanos.

La jurisprudencia en reiteradas ocasiones ha sentado el criterio de que no se integra en el elenco de los derechos adquiridos el de la inalterabilidad de todos y cualesquiera de los múltiples aspectos que conforman la relación funcional en un momento dado, no comprendiéndose entre ellos, en cuanto opuesto al fin para el que se otorga aquella potestad de autoorganización, el mantenimiento inalterable de las unidades administrativas en algún momento diseñadas, su organización, o su integración en el seno de la Administración; y así la Sentencia del TSJ de Valencia de 30 de abril de 1999 cuando dice:

"Aunque el art. 23.2. CE, garantiza que los que hayan accedido al desempeño de las funciones y cargos públicos "se mantengan en ellos sin perturbaciones ilegítimas y los desempeñen de conformidad con lo que la ley disponga, ya que la norma constitucional perdería toda eficacia si, aun respetando el acceso a la función o cargo público en condiciones de igualdad, su ejercicio pudiera resultar mediatizado o impedido sin remedio jurídico" [STC 30/1993, de 25 enero (RTC 1993, 30)], no presta, sin embargo, cobertura dicho precepto, al derecho al mantenimiento de un concreto y específico puesto de trabajo. Y en cualquier caso, tratándose de un

derecho de configuración legal, compete al legislador regular el estatus propio de cada cargo [[SSTC 181/1989](#) (RTC 1989, 181), 214/1990 (RTC 1990, 214), [15/1992](#) (RTC 1992, 15), [225/1992](#) (RTC 1992, 225)].”

Y el propio Tribunal Constitucional ha afirmado que:

“En relación con la provisión de puestos determinados de trabajo en la función pública, debe constatarse que en nuestro ordenamiento, y en las diversas Administraciones Públicas, no existe un solo sistema o procedimiento para la provisión de puestos de trabajo entre funcionarios, ni existe tampoco homogeneidad entre las situaciones de permanencia y estabilidad correspondientes a los diversos puestos” [[STC 207/1988](#), de 8 noviembre (RTC 1988, 207)].

En [Sentencia de 17 mayo 1993](#) (RJ 1993, 4879), F. 2º el Tribunal Supremo: “La protección dispensada al derecho al cargo, se diluye, pues, cuando se postula la protección del desempeño de un puesto de trabajo concreto, como así lo ha advertido el Tribunal Supremo, al afirmar que no cabe confundir lo que para el régimen legal rector de los derechos y deberes de los servidores de la función pública..., constituye el derecho al cargo de aquéllos y el que los propios funcionarios ostenten respecto de los puestos de trabajo establecidos por la Administración y que, a pesar de que, en la generalidad de los casos, suelen coincidir en la práctica, no siempre tiene por qué suceder así, de modo que cuando esta identidad no concurre, en tanto aquel derecho al cargo es intocable por parte del órgano administrativo, el que se refiere a ocupar el puesto de trabajo afecta a la facultad organizativa que corresponde a dichos órganos y, por lo que ahora interesa, distribuir a cada servicio, sección o negociado, los menesteres de los que corresponden a cada Ministerio, en función de lo que se considere como mejor para el servicio público y sus propias exigencias.”»

Per finalitzar, i en relació amb el procediment que s'ha de seguir a l'Administració de la CAIB, s'han de tenir en compte les particularitats següents:

—Es pot iniciar d'ofici o a petició de les conselleries en què es trobin adscrits els llocs de feina.

—Abans de resoldre el procediment, la Junta de Personal ha d'emetre un informe que té el caràcter de preceptiu i no vinculant.

—La resolució que estableixi la redistribució d'efectius ha de ser emesa per la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública.

—Els canvis de lloc de feina per redistribució d'efectius s'han d'anotar en el Registre de Personal.

10.2. La reassignació d'efectius

L'article 90 de la Llei 3/2007 disposa:

«Article 90. Reassignació d'efectius

1. El personal funcionari el lloc de feina del qual se suprimeixi com a conseqüència d'un pla d'ordenació de recursos humans dels que preveu aquesta llei, pot ser destinat a un altre lloc de feina pel procediment de reassignació d'efectius, amb l'aplicació de criteris objectius que es concretin en el mateix pla i amb caràcter definitiu.

2. Els procediments de reassignació s'han d'establir reglamentàriament, i la durada no pot ser superior a sis mesos.»

L'article 38 de la mateixa Llei estableix com a instruments d'ordenació i planificació els plans generals d'ordenació dels recursos humans i els programes específics per optimitzar recursos per a àrees determinades. Aquest precepte específica que aquests instruments, entre altres mesures poden incloure la reassignació d'efectius de personal.

Per tant, tot i que l'article 90 de la Llei 3/2007, no ho esmenti expressament la reassignació d'efectius també pot ser conseqüència de l'aprovació de programes específics per optimitzar recursos per a àrees determinades.

El sistema de provisió de llocs de treball de reassignació d'efectius no es troba regulat pel Decret 33/1994 i mai s'ha aplicat a l'Administració de la CAIB.

Pel que fa a l'àmbit estatal, fou introduït per la Llei 22/1993, de 29 de desembre, de mesures fiscals, de reforma del règim jurídic de la funció pública i de la protecció per la desocupació. Aquesta llei va modificar l'article 18 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública. D'acord amb l'article 18: «Les administracions públiques podran elaborar plans d'ocupació, referits tant a personal funcionari com laboral, que contindran de manera conjunta les actuacions que cal desenvolupar per a l'òptima utilització dels recursos humans en l'àmbit al qual afectin, dins dels límits pressupostaris i d'acord amb les directrius de política de personal. Les actuacions previstes per al personal laboral en els plans d'ocupació es desenvoluparan conforme a la normativa específica de l'ordenació jurídicolaboral.» Es pot observar que la normativa estatal no fa referència a un pla d'ordenació de recursos humans, sinó a un pla d'ocupació.

Els plans d'ocupació o d'ordenació de recursos humans són habituals a l'àmbit laboral. No obstant l'aplicació d'aquests plans no poden tenir les mateixes conseqüències per al personal funcionari que per al personal laboral, per a aquest darrer col·lectiu l'aplicació d'un pla d'ocupació pot suposar l'extinció de la relació laboral. Per al personal funcionari, l'execució d'aquests plans pot implicar la supressió de llocs de feina i, en conseqüència, el trasllat del personal que els ocupa a uns altres llocs.

Fases de la reassignació d'efectius

En el supòsit que s'aprovi un pla d'ordenació de recursos humans que impliqui la supressió de llocs de feina, l'article 60 del Reial decret 364/1995 preveu una sèrie de fases per dur a terme la reassignació d'efectius.

Certament, el Reial decret 364/1995 és d'aplicació a l'àmbit de l'Administració General de l'Estat; no obstant això, en el supòsit que l'Administració de la CAIB volgués dur a terme una reassignació d'efectius, podria tenir en compte aquest article com a referència i, en el pla d'ordenació de recursos humans, establir aquestes fases. L'article 60.3. del Reial decret 364/1995 disposa:

«3. La reasignación de efectivos podrá producirse en alguna de las siguientes fases:

1. En el plazo máximo de seis meses desde la supresión del puesto de trabajo, el Subsecretario del

Departamento ministerial donde estuviera destinado el funcionario podrá reasignarle a un puesto de trabajo de similares características, funciones y retribuciones en el ámbito del mismo y de los Organismos adscritos. Cuando se trate de funcionarios pertenecientes a Cuerpos o Escalas que tengan reservados puestos en exclusiva, la reasignación se efectuará por la autoridad de la que dependen dichos Cuerpos o Escalas.

2. Si en el plazo señalado en la fase anterior el funcionario no hubiera obtenido puesto en el Ministerio donde estaba destinado, podrá ser reasignado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública, en un plazo máximo de tres meses, a un puesto en otro Departamento ministerial en las mismas condiciones establecidas en la primera fase.

Durante estas dos primeras fases la reasignación tendrá carácter obligatorio para puestos en el mismo municipio y voluntario para puestos que radiquen en otro distinto.

En tanto no sea reasignado a un puesto durante las dos fases citadas, el funcionario continuará percibiendo las retribuciones del puesto de trabajo suprimido que desempeñaba y podrán encomendársele tareas adecuadas a su Cuerpo o Escala de pertenencia.

3. Los funcionarios que tras las anteriores fases de reasignación de efectivos no hayan obtenido un puesto de trabajo serán adscritos al Ministerio para las Administraciones Públicas a través de relaciones específicas de puestos en reasignación, siendo declarados en la situación administrativa de expectativa de destino. Podrán ser reasignados por la Secretaría de Estado para la Administración Pública a puestos, de similares características a los que tenían, de otros Ministerios y sus Organismos adscritos. A estos efectos se entenderán como puestos de similares características los que guarden semejanza en su forma de provisión y retribuciones respecto del que se venía desempeñando.

La reasignación conllevará el reingreso al servicio activo. Tendrá carácter obligatorio cuando el puesto esté situado en la misma provincia y voluntario cuando radique en provincia distinta a la del puesto que se desempeñaba en el Departamento de origen.»

Lògicament, en un pla d'ordenació de recursos humans aprovat per l'Administració de la CAIB, les referències als ministeris es farien a les conselleries, i les referències als òrgans competents en matèria de funció pública de l'Administració General de l'Estat, als òrgans competents de l'Administració de la CAIB.

L'article 109 de la Llei 3/2007 preveu la situació administrativa d'expectativa de destinació. En aquesta situació es pot romandre com a màxim un any. Quan transcorre aquest període, el personal funcionari ha de ser declarat en la situació administrativa d'excedència forçosa. S'ha de tenir en compte que en aquesta darrera situació el personal funcionari només té dret a percebre les retribucions bàsiques i, si pertoca, les prestacions familiars per fills a càrrec seu. El temps que es romangui en la situació d'excedència forçosa computa a l'efecte dels triennis.

Les persones declarades en la situació d'expectativa de destinació estan obligades a participar en els concursos de mèrits.

10.3. El canvi d'adscripció de lloc de feina

El canvi d'adscripció de lloc de treball es troba regulat a l'article 91 de la Llei 3/2007.

D'acord amb aquest precepte, podem distingir entre:

- a) El canvi d'adscripció de lloc de treball per reestructuració orgànica de l'Administració.
- b) El canvi d'adscripció de lloc de treball per necessitats del servei o funcionals.

A la pràctica, i com s'exposa a continuació, el primer supòsit és el que s'empra en la majoria de les ocasions.

L'òrgan competent per fer efectius els canvis d'adscripcions de lloc de feina és el Consell de Govern, a proposta de la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública.

La finalitat d'aquest sistema és assignar de manera més eficient els recursos humans i es pot veure afectat tant el personal que ocupa llocs de treball mitjançant un sistema provisional com el que els ocupa de manera definitiva.

El canvi d'adscripció es pot fer efectiu a unitats, conselleries o ens del sector públic instrumental amb personificació pública, distints d'aquells als quals el personal funcionari es troba adscrit.

La Llei 3/2007 preveu les següents garanties respecte al personal que es vegi afectat per un canvi d'adscripció de lloc de feina: s'han de respectar en tot cas les retribucions, les condicions essencials de treball i l'illa de residència del personal afectat. En conseqüència, el canvi d'adscripció pot implicar un canvi del municipi de residència de la persona afectada; si és així, aquesta té dret a les indemnitzacions establertes reglamentàriament per als trasllats forçosos i s'ha de donar prioritat a la voluntarietat dels trasllats.

Pel que fa a l'Administració General de l'Estat, el canvi d'adscripció de lloc de treball es troba regulat per l'article 61.1. del Reial decret 364/1995 en termes molt similars a la regulació autonòmica.

10.3.1. Canvi d'adscripció de llocs de feina per reestructuració orgànica de l'Administració

Aquest és el supòsit que més freqüentment succeeix a la pràctica i es produeix habitualment quan s'inicia una nova legislatura.

Un cop establertes les competències i l'estructura bàsica de les conselleries per part de la presidència del Govern, correspon adaptar la relació de llocs de feina a la nova estructura administrativa. Aquests canvis d'adscripcions de llocs de treball, en la majoria del casos, no impliquen canvis de funcions o de la seu on desenvolupa la feina el personal funcionari.

En aquests casos, atès l'article 31.3. de la Llei 3/2007, el canvi d'adscripció de llocs de feina únicament requereix l'aprovació del Consell de Govern, sense necessitat de propostes per part de les conselleries ni de negociació prèvia amb la representació sindical.

El canvi d'adscripció de lloc de treball per reestructuració també es pot donar una vegada iniciada la legislatura quan el president o la presidenta decideix fer una remodelació de l'estructura de les conselleries i, en conseqüència, de l'Administració.

Com a exemple d'aquest tipus de modalitat es pot consultar l'Acord del Consell de Govern de 25 de setembre de 2015, pel qual s'aprova la modificació de les relacions de llocs de treball corresponent al personal funcionari i laboral de l'Administració de la CAIB (vegeu el document d'interès núm. 4).

10.3.2. Canvi d'adscripció de llocs de feina per necessitats del servei o funcionals

Aquesta modalitat és menys habitual i s'empra per aconseguir una assignació més eficient dels recursos humans de què disposa l'Administració de la CAIB.

La darrera vegada que es va emprar va ser l'any 2012, com a conseqüència de l'aprovació d'una auditoria tècnica de gestió de recursos humans.

L'Acord de Consell de Govern de 23 de desembre de 2011 (BOIB núm. 3, de 7 de gener de 2012) va aprovar el Pla estratègic en matèria de funció pública. En la línia d'actuació 1.2. es va establir la necessitat de dur a terme una auditoria tècnica de gestió amb la finalitat de comparar la càrrega de treball i les funcions encomanades als diferents departaments amb l'estructura administrativa i els recursos humans que tenien adscrits.

La finalitat de l'auditoria era dimensionar adequadament les plantilles i detectar possibles desequilibris en matèria de personal.

L'auditoria acabà amb un informe que establia, entre d'altres, propostes de canvis d'adscripció de llocs de treball per corregir els desequilibris que s'havien detectat. Aquests canvis d'adscripció de llocs de feina es van produir dins de les mateixes conselleries i també entre conselleries diferents.

D'acord amb aquestes propostes, i aplicant l'article 91 de la Llei 3/2007, el Consell de Govern adoptà l'Acord de 21 de desembre de 2012 de modificació de la relació de llocs de treball del personal funcionari de l'Administració de la CAIB (vegeu el document d'interès núm. 5).

Quan es fa ús del sistema de provisió de canvi d'adscripció de llocs de feina per necessitats funcionals o del servei tant la justificació com la fonamentació són de cabdal importància; també ho és la concreció a l'expedient administratiu que es tramiti dels motius sobre la base dels quals l'Administració fa ús d'aquest sistema de mobilitat forçós. Així es dedueix del fonament de dret sisè de la Sentència de 17 de maig de 2012 emesa per la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia:

«En lo que respecta a la motivación de la resolución recurrida, establece el Real Decreto 364/1995 (RCL 1995, 1133) en su artículo 61.1., relativo a la movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo, que los Departamentos ministeriales, Organismos autónomos y Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social podrán disponer la adscripción de los puestos de trabajo no singularizados y de los funcionarios titulares de los mismos a otras unidades o centros. Mientras que el artículo 81.2. EBEP (RCL 2007, 768), sobre movilidad del personal funcionario de carrera, dispone por su parte que las administraciones públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares.

Esta movilidad funcional en régimen forzoso con cambio de adscripción de puesto de trabajo ocupado a unidad distinta, que es el caso que nos ocupa, debe estar por tanto debidamente motivada, respondiendo tal motivación a necesidades de servicio o funcionales que aparezcan debidamente exteriorizadas y justificadas en la resolución que la adopta a partir de los antecedentes documentales incorporados en el expediente administrativo

Esa motivación ha de alcanzar a un doble aspecto (ambos cuestionados por la actora) de un lado, a la

necesidad misma de acometer esa actuación; y de otro, a la designación del concreto funcionario y puesto de trabajo afectado por la misma.

Comenzando por el segundo aspecto señalado (esto es, por la elección de la interesada para efectuar la movilidad frente al resto de funcionarios que ocupan idéntica plaza), tal decisión aparece debidamente motivada en la resolución recurrida, pues se justifica - en concordancia con el informe de 25 de mayo de 2011 del Delegado de la AEAT de Jerez de la Frontera que hace suyo-, pues partiendo de que las funciones propias del área de recaudación (recaudación ejecutiva, embargos, subastas de bienes, entre otras) exigen una formación sólida y una experiencia contrastada, se constata mediante el análisis de su carrera administrativa la acreditada y amplia experiencia de la demandante en ese área de recaudación.

Tras glosar esa carrera administrativa (en enero de 1989, y tras superar las pruebas de Agente Ayudante de Recaudación pasa a formar parte de la plantilla de la Dependencia de Recaudación de la Delegación de Hacienda en Jerez de la Frontera; por Resolución de 22 de diciembre de 1993 se integra en el Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado, Especialidad de Agentes de la Hacienda Pública, siguiendo desarrollando sus funciones en la misma Dependencia de Recaudación; y ello continúa así hasta el día 7 de septiembre de 2006 en que se acuerda su nombramiento como Agente de Hacienda Pública en el Área de Inspección por redistribución de efectivos), cuyos pormenores no se han discutido, se concluye que de un total de 21 años de experiencia profesional aproximadamente 17 ha estado destinada en la Dependencia de Recaudación, circunstancia ésta que no da, en ningún caso, en el resto de agentes tributarios destinados en Inspección.

Se trata por tanto, ante la necesidad de adscribir un puesto de trabajo de Agente de Hacienda Pública de la Unidad de Inspección a la de Recaudación, de valorar cuál de los existentes en aquella Unidad de Inspección es el más idóneo, el más capacitado, para desarrollar

las funciones propias de esos Agentes en la Unidad de Recaudación; es lógico por ello que para tal efecto se opte, entre quienes tiene experiencia en Recaudación (la actora dice que hay otra funcionaría también con experiencia en esta área) por quien más experiencia profesional detenta en este campo -la recurrente- habida cuenta que según se decía, y no se discute, las funciones propias del área de recaudación exigen una formación sólida y una experiencia contrastada.

En definitiva, esa mayor y contrastada experiencia de la funcionaría designada permiten que —sin perjuicio de su necesaria actualización en atención a cambios normativos, procedimentales o instrumentales que pudieran haberse producido en la tramitación de los procedimientos recaudatorios desde que dejó en 2006 el Área de Recaudación (a los que alude en su demanda)— las mejoras en la prestación del servicio de recaudación, que en definitiva es la finalidad perseguida con el cambio de adscripción, se materialicen y hagan efectivas a la mayor brevedad y con la menor merma o menoscabo posibles para el servicio.

En lo que respecta a la necesidad de acometer en la Delegación de la AEAT una movilidad funcional con cambio de adscripción de puesto de trabajo de la Unidad de Inspección a la de Recaudación entendemos que la resolución recurrida está debidamente motivada al justificar debidamente, a partir del informe ya mencionado de aquella delegación de 25 de mayo de 2011, las razones que amparan esa decisión.

A tal efecto, como razona la resolución recurrida que en este punto transcribimos por responder a lo expuesto en detalle y pormenorizadamente en aquél informe, el mismo incluye una explicación completa y minuciosa del estudio de las cargas de trabajo realizado por el Departamento de Recaudación de la AEAT, que ofrece como conclusión respecto a la Delegación de Jerez que en enero de 2011 tenía un déficit de un efectivo del subgrupo C1 en la Dependencia de Recaudación, subgrupo al que pertenece la interesada

Asimismo, en el informe se proporciona información sobre la evolución del personal en la Dependencia de Recaudación, destacando la jubilación de un Agente de Hacienda Pública en enero de 2011, así como sobre la evolución de la carga de trabajo en la Dependencia desde 2007 a abril de 2011, destacando el incremento del importe total de la deuda en gestión de cobro del 46,09% y el incremento total de deudas gestionadas del 84,88%. Lo anterior conlleva que se realicen un mayor número de actuaciones y actos administrativos, así de los actos que ofrece la Delegación se comprueba que han aumentado de forma importante tanto el número de diligencias de embargo emitidas anualmente, como el número de notificaciones gestionadas, destacando asimismo el incremento espectacular del número de solicitudes de aplazamientos de pago que ha pasado de 800 al mes en 2010 a 1.250 hasta abril de 2011, estimando que al final de 2011 podría llegarse a 14.000 solicitudes de aplazamiento de pago

Así pues, la Delegación concluye poniendo de manifiesto el incremento exponencial en la carga de trabajo de la Dependencia de Recaudación, y su previsible continuidad en dicha incidencia en los próximos años dado el actual contexto de crisis económica, lo que motiva en mayor medida la necesidad de asignar más eficientemente la plantilla de Agentes Tributarios disponibles en la Delegación, de forma que se pueda hacer frente a las nuevas necesidades. A ello se añade que como se afirma desde la Delegación la plantilla de Agentes Tributarios en el Área de Inspección está razonablemente bien dotada

En definitiva, la Delegación de Jerez acredita de forma suficiente la necesidad de asignar más eficientemente el colectivo de Agentes de que dispone ante el incremento de cargas de trabajo de la Dependencia de Recaudación, lo que ha motivado la aprobación de la movilidad que ha afectado a la interesada.

El motivo de la movilidad no es otro que, partiendo de la carga de trabajo de la Dependencia de Recaudación, responder a la necesidad urgente de cubrir la vacante

que se producía en la misma con una funcionaria con amplia experiencia en la materia, como se ha señalado en párrafos anteriores. En conclusión, la movilidad de la interesada se ha basado en las necesidades del servicio derivadas de la carga de trabajo de la Dependencia de Recaudación expuestas anteriormente, y acrecentadas por la jubilación de un Agente Tributario el pasado mes de enero de 2011.

Junto a lo dicho, consignado en la resolución recurrida, debemos destacar a la vista del Informe del Delegado de la AEAT en Jerez de la Frontera, y en lo que respecta a la Unidad de Inspección, que la carga de trabajo de los Agentes de esa Unidad se vería reducida con motivo de la creación de la Unidad Integral de Notificaciones en esa Delegación —extremo no negado por la actora que se limita a referenciar otras funciones realizadas por los Agentes distintas a las notificaciones no cubiertas por esa Unidad—, y que en los momentos actuales -ya operado el cambio de adscripción- con la plantilla de agentes destinados en la Dependencia de Inspección se están realizando con absoluta normalidad sus cometidos —afirmación tampoco cuestionada ni desvirtuada por la recurrente.

Por el contrario, en lo que respecta al funcionamiento Departamento de Recaudación, el Informe en cuestión, a partir de una metodología adecuada y debidamente explicitada, aportando datos concretos y documentados —obtenidos de las Bases de Datos de la Agencia Tributaria— en torno al déficit de un efectivo del cuerpo CI al que pertenece la actora, y a la evolución del personal de Recaudación y de la carga de trabajo en ese Departamento, y tomando como referencia periodos temporales razonables, concluye que las necesidades del servicio de las Dependencias de Recaudación e Inspección respectivamente justifican la actuación adoptada, destacando además el incremento exponencial en la carga de trabajo de la Dependencia de Recaudación y su previsible incremento en los próximos años dado el contexto de crisis económica en el que nos encontramos —hecho éste notorio—, y la carencia de efectivos necesarios

para acometer las innumerables tareas que conlleva la gestión recaudatoria

En lo que respecta a la carga de trabajo de la Dependencia de Recaudación la parte actora efectúa una serie de alegaciones carentes del necesario soporte probatorio y que no desvirtúan por ellos los datos ofrecidos por la Delegación de la AEAT en Jerez de la Frontera de acuerdo a partir de sus Bases de Datos; sin que, como expusimos en el Auto de 5 de marzo de 2012, el recibimiento del pleito a prueba a que se aludía en el suplico de la demanda haya sido planteado en los términos preceptuados en el artículo 60 LJCA (RCL 1998, 1741), lo que motivó su rechazo. Es más, si nos atenemos a las alegaciones realizadas en este punto en el escrito de demanda constatamos de un lado, que no se compara debidamente en ellas la diferente carga de trabajo, actual y previsible, para los agentes tributarios en la Dependencia de Inspección y en la de Recaudación, pese a ser ésta circunstancia la que justificaba en buena medida la decisión impugnada de adscribir un puesto de agente de una a otra Dependencia; y de otro, que tampoco se valora de manera global y terminante que la dotación de agentes en la Dependencia de Recaudación fuera suficiente para hacer frente de manera eficaz al incremento de la carga de trabajo actual y futura en esa Dependencia, extremo éste también destacado por la Administración al fundamentar la actuación que se recurre

En todo caso conviene señalar, como sostienen la resolución recurrida y el Informe que le precede, que frente a la visión particular y lógicamente interesada de la demandante es a la Jefatura de la Delegación, y en última instancia a la Dirección General de la AEAT que resuelve, a quienes compete en definitiva, partiendo de la información global y completa de la que disponen, valorar objetivamente la carga de trabajo en las dependencias de Inspección y Recaudación que la integran para mejor distribuir entre ellas los medios personales de que disponen en aras a una mejor prestación del servicio, en el ejercicio

de la potestad de autoorganización de la que es titular la Administración.

En definitiva, la decisión adoptada en la resolución recurrida aparece debidamente motivada, y está justificada por las necesidades del servicio, extremos no desvirtuados por la actora; quedando por ello habilitada la Administración demandada, en concordancia con la normativa citada, para acordar la movilidad funcional de la actora (en tanto que Agente de Hacienda Pública de la Unidad de Inspección más idóneo y capacitado para desarrollar las funciones propias de ese cuerpo en la Unidad de Recaudación) en régimen forzoso con cambio de adscripción de puesto de trabajo que ocupaba de la Unidad de Inspección a la de Recaudación de la Delegación de la AEAT en Jerez de la Frontera.»

Tema 11. La mobilitat interadministrativa i sistemes de provisió del personal laboral de l'Administració de la CAIB

11.1. La mobilitat interadministrativa

La mobilitat de personal funcionari entre administracions públiques pot esdevenir un mecanisme o un sistema per proveir llocs de feina. Aquesta mobilitat s'ha de fer efectiva mitjançant algun dels sistemes ordinaris o extraordinaris als quals s'ha fet esment en aquest curs.

L'article 17.1. de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, ja va establir que, amb la finalitat d'aconseguir una millor utilització dels recursos humans, els llocs de feina de l'Administració de l'Estat i de les comunitats autònomes podien ser proveïts per personal funcionari de qualsevol d'aquestes administracions públiques d'acord amb el que establissin les relacions de llocs de feina.

El text refós de l'EBEP dedica un precepte a la mobilitat voluntària entre administracions públiques, en concret l'article 84, intentant d'aquesta manera establir un marc general per fer possible aquest tipus de mobilitat. El primer apartat d'aquest precepte disposa que, amb la finalitat d'aconseguir un millor aprofitament dels recursos humans que garanteixi l'eficàcia del servei que es presti als ciutadans, l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes i les entitats locals han d'establir mesures de mobilitat interadministrativa, preferentment mitjançant un conveni de conferència sectorial o uns altres instruments de col·laboració.

La Llei 3/2007, a l'article 73.2., també fa referència a la mobilitat interadministrativa i garanteix el dret del personal funcionari d'altres administracions públiques a ocupar els llocs de feina de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, d'acord amb els requisits i les condicions que estableixen les relacions de llocs de feina. Això sí, aquest dret es troba condicionat al principi de reciprocitat entre administracions públiques i a allò que determini la legislació bàsica estatal.

Així com ha assenyalat certa part de la doctrina —entre d'altres autors Alberto Palomar Olmeda i Miguel Sánchez Morón—, la mobilitat interadministrativa és una de les assignatures pendents de les relacions entre les administracions públiques.

Abans de l'entrada en vigor de l'EBEP ja es varen subscriure instruments de col·laboració entre administracions públiques, com per exemple l'Acord de 27 de novembre de 2003, entre el Ministeri d'Administracions Públiques i l'Administració de la CAIB. Aquest és un acord marc de col·laboració que va oferir el Ministeri d'Administracions Públiques a totes les comunitats autònomes (vegeu el document d'interès núm. 6). La clàusula segona d'aquest acord disposa:

«Segunda. Apertura de puestos

El Ministerio de Administraciones Públicas y las consejerías competentes en materia de Función Pública de las comunidades autónomas y de las ciudades autónomas que suscriben este acuerdo Marco se comprometen a promover, en el plazo de seis meses contado a partir de la entrada en vigor del Acuerdo, las medidas que permitan abrir un 5%, como mínimo, de sus puestos de trabajo a los funcionarios de todas las administraciones públicas que lo suscriban, excluidos aquéllos colectivos, como el personal docente, estatutario, de Correos y Telégrafos, etc., que tiene regímenes específicos de movilidad.

Los puestos abiertos de la AGE se distribuirán territorialmente de forma proporcional.»

11.1.1. Tipus

Dins la mobilitat interadministrativa podem distingir entre una mobilitat de tipus forçós i una mobilitat de tipus voluntari.

Mobilitat interadministrativa voluntària

Aquesta és el tipus de mobilitat interadministrativa més habitual i es dona a través dels sistemes ordinaris de provisió (concurso de mèrits i lliure designació) o a través de comissions de serveis de caràcter voluntari.

L'article 96 de la Llei 3/2007 estableix les condicions i els efectes de la mobilitat interadministrativa. Aquest precepte estipula que el personal funcionari d'altres administracions pot participar en els procediments de provisió dels llocs de feina de l'Administració autonòmica que tenguin establerta aquesta possibilitat en la relació de llocs de feina.

Com ja es va fer esment a la primera unitat, els codis de l'Administració d'adscripció dels llocs de feina són els següents:

AA: Administració autonòmica.

AE: Administració del propi ens.

AS: Personal del sector públic instrumental.

AT: Administració Tributària.

A1: Administració de l'Estat i de les comunitats autònomes

A2: Administració de l'Estat i Administracions locals.

A3: Administració de l'Estat, de les comunitats autònomes i de les administracions locals.

A4: Administració de l'Estat, de les comunitats autònomes, de les administracions locals i personal estatutari del Servei de Salut.

A5: Totes les administracions públiques.

A6: Administració tributària i Administració de la CAIB.

A7: Administració de la CAIB i Consell Consultiu de les Illes Balears.

A8: Administració de la CAIB i personal estatutari de l'IB-Salut.

A9: Administració autonòmica i local.

CC: Consell Consultiu.

El personal d'altres administracions que vulguin participar en un procediment de provisió de llocs de feina de l'Administració de la CAIB no només ha de complir el requisit de l'Administració d'adscripció, sinó que també ha de disposar de la resta de requisits que exigeixi la relació de llocs de feina, com ara el subgrup o cos d'adscripció.

L'única excepció es dona en el cas que es no pugui acreditar el nivell mínim exigít de coneixement de la llengua catalana. En aquest supòsit la persona interessada queda obligada a assolir-lo i acreditar-lo en el termini de dos anys comptadors a partir de la data d'ocupació del lloc de treball, d'acord amb el que disposa el Decret 11/2017, de 24 de març, d'exigència del coneixement de la llengua catalana en els procediments selectius d'accés a la funció pública i per ocupar llocs de feina de l'Administració de la

comunitat autònoma de les Illes Balears (vegeu document d'interès núm. 7). Un cop transcorregut aquest termini sense que la persona interessada hagi obtingut el nivell de català exigít, el Decret 11/2017 preveu la remoció del lloc de feina per manca d'adequació a les seves funcions, mitjançant la tramitació d'un procediment contradictori i escoltada la junta de personal corresponent.

La Llei 3/2007 preveu que el personal funcionari procedent d'altres administracions públiques que obté destinació en un lloc de feina de l'Administració autonòmica es regeix per la legislació en matèria de funció pública d'aquesta comunitat autònoma.

Respecte al personal d'altres administracions que accedeix a l'Administració de la CAIB mitjançant un sistema de provisió ordinari, tal com es va fer esment a la unitat I d'aquest curs, només es pot integrar en els cossos i les escales propis de l'Administració de la CAIB, d'acord amb els requisits i les condicions que s'estableixin i d'acord amb el principi de reciprocitat. Aquest personal —si no s'ha produït la integració en algun cos, escala o especialitat d'aquesta Administració i passa a prestar serveis amb caràcter permanent en una altra Administració pública— perd la vinculació amb l'Administració autonòmica.

Respecte al personal funcionari de qualsevol Administració pública que accedeix a una altra com a conseqüència d'haver participat en un sistema de provisió ordinària, es poden destacar els aspectes següents:

- a) Romanen, respecte de l'Administració d'origen, en la situació administrativa de servei en altres administracions, d'acord amb l'article 88.1. del text refós de l'EBEP.
- b) En els supòsits de remoció o supressió del lloc de feina obtingut per concurs, s'han de quedar a l'Administració de destinació, que els ha d'assignar un lloc de treball d'acord amb els sistemes de carrera i provisió de llocs vigents a l'Administració esmentada.
- c) En el supòsit de cessament del lloc obtingut per lliure designació, l'Administració de destinació, en el termini màxim d'un mes a comptar a partir de l'endemà del cessament, pot acordar l'adscripció del funcionari a un altre lloc d'aquest ens o li ha de comunicar que no fa efectiva l'adscripció esmentada. En tot cas, durant aquest període s'entén que continua a tots els efectes en servei actiu a l'Administració esmentada.

Un cop transcorregut el termini d'un mes sense que s'hagi acordat la seva adscripció a un altre lloc, o un cop rebuda la comunicació que aquesta no

es fa efectiva, el funcionari ha de sol·licitar en el termini màxim d'un mes el reingrés al servei actiu en la seva Administració d'origen, la qual li ha d'assignar un lloc de feina d'acord amb els sistemes de carrera i provisió de llocs vigents a l'Administració esmentada, amb efectes econòmics i administratius des de la data en què s'hagi sol·licitat el reingrés.

Si no se sol·licita el reingrés al servei actiu en el termini indicat, el funcionari ha de ser declarat d'ofici en situació d'excedència voluntària per interès particular, amb efectes des de l'endemà que hagin cessat en el servei actiu en l'Administració de destinació.

Per acabar, convé esmentar que la Llei 3/2007 té un precepte dirigit específicament a la mobilitat interadministrativa entre administracions públiques radicades dins la nostra autonomia. És l'article 55, que disposa el següent:

«Article 55. Homogeneïtzació dels procediments selectius

1. A l'efecte de permetre la mobilitat interadministrativa en l'àmbit de la comunitat autònoma i la cooperació en matèria de selecció de personal, el Consell de Govern, a proposta del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, amb l'informe previ del Consell Balear de la Funció Pública, ha d'establir els programes homogenis i els temaris bàsics que constitueixen els continguts mínims corresponents als procediments selectius per a cossos, escales, especialitats o categories de l'Administració de la comunitat autònoma.

2. Les administracions públiques radicades a les Illes Balears poden assumir els continguts esmentats en els processos selectius per accedir als cossos, les escales, les especialitats i les categories pertinents, cosa que permetrà establir les equivalències corresponents i la mobilitat en condicions de reciprocitat.

3. La determinació dels programes homogenis i dels temaris bàsics s'ha de dur a terme d'acord amb les disposicions bàsiques estatals aplicables a les corporacions locals.»

Atès el factor de la insularitat, és més habitual que el personal funcionari de l'Administració de la CAIB s'interessi més per la mobilitat interadministrativa entre administracions que radiquen en una mateixa illa que entre administracions situades a diferents illes de l'arxipèlag o administracions de la Península.

Per la seva banda, el text refós de l'EBEP també preveu que la Conferència Sectorial d'Administració Pública pot aprovar els criteris generals que s'han de tenir en compte per portar a terme les homologacions necessàries per fer possible la mobilitat interadministrativa.

Mobilitat interadministrativa forçosa

A l'Administració de la CAIB, la mobilitat forçosa fonamentada en les necessitats del servei o funcionals es fa efectiva a través de les comissions de serveis forçoses, les comissions de serveis d'atribució temporal de funcions forçoses, les comissions de serveis d'atribució forçoses a persones membres dels òrgans de selecció o de valoració, la redistribució d'efectius, la reassignació d'efectius i el canvi d'adscripció de llocs de feina.

És important assenyalar que la normativa estatal preveu que la mobilitat forçosa es pugui estendre a la mobilitat interadministrativa. Concretament, l'article 60.4. del Reial decret 364/1995, que, respecte a la reassignació d'efectius, estableix el següent:

«4. La reassignación de efectivos de funcionarios de la Administración General de Estado en otras administraciones públicas se acordará por la Secretaría de Estado para la Administración Pública en los términos que establezcan los convenios que, a tal efecto, puedan suscribirse con ellas, con las garantías previstas en el artículo 20.1.g, último párrafo, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.»

I la normativa de la CAIB també preveu aquest tipus de mobilitat forçosa a l'apartat segon de l'article 96 *bis* de la Llei 3/2007. Aquest article assenyala que la mobilitat interadministrativa es pot dur a terme mitjançant actuacions de reassignació d'efectius entre administracions i de redistribució de personal entre administracions. L'article 96 *bis* de la Llei 3/2007, introduït pel Decret Llei 10/2012 de modificació del Decret Llei 5/2012 (BOIB núm. 129, d'1 de setembre de 2012), també preveu que, en el

cas que es faci ús d'aquest tipus de mobilitat, s'han de respectar les retribucions, les condicions essencials de treball i l'illa de residència del personal afectat. Si impliquen canvi del municipi de residència, el personal funcionari té dret a les indemnitzacions establertes reglamentàriament per als trasllats forçosos. Sembla que l'article 96.2. *bis* es troba principalment adreçat a la mobilitat interadministrativa forçosa entre administracions de la nostra comunitat autònoma, atesa la garantia que s'estableix respecte a l'illa de residència. No obstant això, també es podria donar amb l'Administració perifèrica de l'Estat ubicada dins la CAIB.

Per finalitzar, s'ha de fer referència a la mobilitat interadministrativa per traspàs de serveis o competències. Aquesta mobilitat també és de tipus forçós, atès que no depèn de la voluntat del personal funcionari afectat i es troba regulada a l'article 94 de la Llei 3/2007.

11.2. Sistemes de provisió del personal laboral de l'Administració de la CAIB

D'acord amb l'article 11.1. del text refós de l'EBEP, és personal laboral el que, en virtut d'un contracte de treball formalitzat per escrit —en qualsevol de les modalitats de contractació de personal que preveu la legislació laboral—, presta serveis retribuïts per a les administracions públiques. En funció de la durada del contracte, aquest pot ser fix, per temps indefinit o temporal. Per la seva banda, la Llei 3/2007 estableix que la selecció del personal laboral ha de respectar els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

La provisió de llocs i la mobilitat del personal laboral s'ha de fer de conformitat amb el que estableixen els convenis col·lectius que siguin aplicables i, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera.

El dia 8 d'agost de 2013, la representació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i la del seu personal laboral subscripiren el text del conveni col·lectiu de treball (vegeu el document normatiu núm. 8). El capítol III del conveni es titula: «Provisió de vacants, selecció i contractació.» Els sistemes de provisió de llocs de feina per al personal laboral de l'Administració de la CAIB prevists per aquest conveni són el següents:

—El concurs de proveïment de llocs de feina: concurs de mèrits i lliure designació.

- La mobilitat funcional.
- La mobilitat geogràfica.
- Provisió de canvi de lloc de feina per motius de salut.
- Provisió de canvi de lloc de feina per motius de violència de gènere.
- Mobilitat entre administracions públiques.
- Adscripció provisional.
- Permuta.

L'article 21 del conveni col·lectiu especifica que els llocs de treball vacants del personal laboral la cobertura dels quals sigui necessària s'han de proveir d'acord amb els procediments següents i en l'ordre següent:

- a) Provisió de canvi de llocs de feina per motius de salut i/o violència de gènere.
- b) Reingrés, d'acord amb el que estableix l'article 23 del conveni.
- c) Concurs de proveïment de llocs de treball (trasllat); concurs de personal fix discontinu i fix a temps parcial.
- d) Promoció interna i convocatòria lliure.
- f) Mobilitat entre administracions públiques.

Aquest precepte estableix un ordre preferent a l'hora d'emprar un sistema o l'altre, però aquesta afirmació ha de ser matisada, tal com s'exposa més de endavant.

11.2.1. El concurs de proveïment de llocs de feina: el concurs de mèrits i la lliure designació

—Consideracions comunes

La provisió de llocs de feina de personal laboral es pot dur a terme pels sistemes de concurs de mèrits o pel sistema de lliure designació, amb la convocatòria pública corresponent. Així, com en el cas dels llocs de feina de

personal funcionari, és la relació de llocs de treball la que especifica quin és el sistema ordinari de provisió de cada lloc.

Les convocatòries s'han de publicar: en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, al web de l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) i a la intranet de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

En els concursos de provisió de llocs de feina pot participar tot el personal laboral fix a temps complet i a jornada parcial, així com el fix discontinu, en situació activa i en excedència que tinguin la mateixa categoria professional que la vacant objecte del concurs, tret dels suspesos per sanció, que no ho poden fer fins que no s'hagi complert aquesta sanció.

Amb caràcter general, el termini per resoldre el concurs de trasllats és d'un mes, comptador des de l'endemà de l'acabament del període per presentar instàncies. La convocatòria pot establir un termini diferent, però, en tot cas, aquest no pot ser superior a dos mesos.

Quant al temps de permanència en el lloc de feina, el personal al qual se li adjudica un lloc no pot participar en els concursos de trasllat que es convoquin dins els dos anys següents a la data de resolució de la darrera destinació obtinguda per concurs. Aquesta obligació de romandre en el lloc de feina té dues excepcions: quan es tracta d'un lloc de feina de lliure designació o d'un lloc de feina de concurs de mèrits de la mateixa conselleria i localitat.

El termini per prendre possessió de la nova destinació es compta a partir de l'endemà de la publicació de la resolució del concurs de trasllats. Aquest termini varia atenent les circumstàncies: és de tres dies si la persona interessada resideix a la mateixa localitat on radica la plaça; és de set dies si resideix a la mateixa illa i és d'un mes si es viu fora de l'illa o suposa el reingrés al servei actiu. Això sí, s'ha de tenir en compte que el termini per prendre possessió queda suspès mentre no es produeixi la vacant prevista. I que, la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública pot concedir una pròrroga de fins a un mes en els següents casos:

a) Per necessitats del servei degudament motivades.

b) Si la persona interessada prové de fora de l'illa i així ho sol·licita per raons justificades. En tot cas, la denegació de la pròrroga s'ha de motivar.

—El concurs de mèrits

El concurs de mèrits és qualificat pel conveni col·lectiu com el sistema normal de provisió de llocs vacants. Cada convocatòria ha de determinar els mèrits que s'han de tenir en compte, així com els barems corresponents. Tant els mèrits com els barems han de ser acordats per l'Administració i el comitè Intercentres, que és l'òrgan col·legiat de representació del personal laboral de la CAIB. El conveni col·lectiu estableix els següents mèrits de consideració necessària: l'experiència professional, l'antiguitat a les administracions públiques, els cursos de formació i el nivell de coneixement de la llengua catalana.

Les convocatòries han d'indicar: el nombre de places que s'han de proveir; la denominació i la identificació de les places; la destinació; les característiques i els requisits mínims exigits que han de complir les persones que aspiren a ocupar-les; la relació de mèrits que es tindran en compte i l'òrgan al qual s'han d'adreçar les sol·licituds. Si són diverses les places sol·licitades en l'imprès de sol·licitud, s'ha d'especificar l'ordre de preferència d'adjudicació.

La convocatòria també ha de designar les persones membres de la comissió de valoració de mèrits. La comissió s'ha de compondre per cinc persones, tres de les quals són designades per la comunitat autònoma, i les dues restants, pel comitè Intercentres o, subsidiàriament, pels comitès d'empresa, entre els seus components. Aquest és l'òrgan competent per valorar els mèrits acreditats per les persones aspirants i per proposar l'adjudicació dels llocs de feina a favor de les persones que obtenguin la major puntuació.

La persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública és l'òrgan competent per adjudicar els llocs de feina mitjançant el sistema de provisió de concurs de mèrits. Les destinacions adjudicades mitjançant el sistema esmentat són irrenunciables i no donen lloc a cap indemnització.

En darrer terme assenyalar que, el darrer concurs de mèrits convocat, fou l'establert per la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 7 de gener de 2019, per la qual s'aproven la convocatòria, les bases, el barem de mèrits i la designació de les comissions tècniques de valoració del concurs per al proveïment de diversos llocs de treball, corresponents a personal laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (vegeu document d'interès núm. 9).

—La lliure designació

La facultat de proveir els llocs de feina de lliure designació correspon a la conselleria competent en matèria de funció pública i la designació s'ha de fer amb l'informe previ emès per la persona titular de la conselleria a la qual es troba adscrit el lloc de feina que s'ha de proveir.

El lloc de feina s'adjudica a la persona que s'estimi més adequada. En conseqüència, el personal nomenat per als llocs de treball de lliure designació pot ser remogut discrecionalment d'aquests llocs.

El conveni també especifica que el fet d'haver ocupat un lloc de feina de lliure designació no pot constituir un mèrit per proveir altres llocs de treball, llevat que es tracti de la mateixa categoria i nivell.

Les persones interessades poden renunciar a l'adjudicació d'un lloc de feina de lliure designació.

11.2.2. La mobilitat funcional

El conveni col·lectiu defineix la mobilitat funcional com l'encàrrec al treballador de funcions diferents de les assignades a la seva categoria professional, amb caràcter temporal, quan raons tècniques o organitzatives així ho justifiquin. És a dir, que no es tracta, estrictament parlant, d'un sistema de provisió, atès que la persona afectada per una mobilitat funcional no accedeix a un lloc de feina diferent al que ocupa, sinó que se li assignen funcions diferents a les que corresponen a la categoria professional a la qual pertany.

La mobilitat funcional ha de tenir la durada imprescindible per atendre les necessitats que la justifiquen, i, generalment, requereix l'informe previ del comitè d'empresa.

La persona treballadora afectada per una mobilitat funcional ha d'estar en possessió de la titulació acadèmica i professional preceptiva i té dret a percebre les retribucions corresponents a les funcions efectivament realitzades.

Cal destacar que la mobilitat funcional pot implicar l'exercici de funcions superiors o funcions inferiors a les corresponents a la categoria professional o al nivell reconegut.

—Encàrrec de funcions de categoria superior

Quan les necessitats del servei així ho exigeixen, l'Administració de la CAIB pot encomanar al personal laboral l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tengui.

L'encàrrec de funcions de categoria superior no pot ser superior a sis mesos durant un any o a vuit mesos durant dos anys, i requereix l'informe previ de la cabdalia responsable de cada organisme o centre de treball. El comitè d'empresa també ha d'emetre un informe quan l'encàrrec excedeix de tres mesos.

Aquests treballs s'han de fer per torns rotatius entre tot el personal laboral de l'àrea afectada que compleixi els requisits necessaris per efectuar les funcions i impliquen la reserva del lloc base.

Un cop superat aquest termini, si la feina desenvolupada no és amb caràcter de substitució i hi ha un lloc de treball vacant, s'ha d'obrir una convocatòria per proveir-lo mitjançant els procediments que estableix el conveni col·lectiu.

La persona que dugui a terme un encàrrec de funcions de categoria superior té dret a percebre la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament exerceixi.

—Encàrrec de funcions de categoria inferior

L'Administració de la CAIB, per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, pot encomanar a un treballador les tasques corresponents a un lloc de feina d'una categoria professional inferior a la que té.

L'encàrrec de funcions de categoria inferior únicament es pot fer pel temps imprescindible. L'Administració ha de mantenir la retribució i respectar la resta de drets de la categoria professional de la persona interessada. A més, ha de percebre un increment d'un 10% en les seves retribucions totals.

Aquests encàrrecs s'han de dur a terme per torns rotatius entre les persones treballadores del servei. I és preceptiu l'informe previ del comitè d'empresa.

11.2.3. La mobilitat geogràfica

S'entén per mobilitat geogràfica el desplaçament de la persona treballadora des de la localitat on estigui ubicat el lloc de treball a una altra de diferent.

La mobilitat geogràfica pot ser temporal o definitiva, en aquest darrer cas implica el trasllat. En ambdós casos s'han d'abonar al personal desplaçat, a més de les seves retribucions, les despeses del viatge i les dietes corresponents, segons la normativa vigent d'indemnitzacions per raó del servei.

—Desplaçaments temporals per necessitats del servei

Els desplaçaments temporals poden ser superiors o inferiors a un mes de durada i mai poden excedir d'un any.

Els desplaçaments temporals inferiors a un mes de durada tenen l'origen en l'encàrrec de comeses especials que circumstancialment s'ordenen al personal i que s'ha d'exercir fora de la localitat on radica el centre o la unitat funcional on es té el lloc de feina. En aquest cas, s'anomenen comissions de servei i s'han de notificar al comitè d'empresa.

Els desplaçaments temporals superiors a un mes es poden acordar sempre que hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, provades fefaentment, que així ho justifiquen. Aquest tipus de desplaçaments s'ha de comunicar a la persona afectada, per escrit, 15 dies abans respecte a l'inici. A l'escrit s'han de fer constar tant les raons que justifiquen el desplaçament com la durada aproximada. Així mateix, el desplaçament s'ha de notificar al comitè d'empresa.

No obstant el límit màxim al qual s'ha fet esment és d'un any, s'ha de tenir en compte que la durada del desplaçament no pot ser mai superior a tres mesos si el desplaçament suposa que la persona treballadora no pot pernoctar en el seu domicili.

El personal afectat té dret, en tot cas, a cinc dies laborals d'estada en el domicili d'origen per cada mes de desplaçament, sense que s'hi computin els del viatge.

—Trasllats forçosos per necessitats del servei

El trasllat forçós per necessitats del servei únicament pot tenir lloc quan hi ha raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que així ho

justifiquin i d'acord amb els termes que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors (vegeu el document d'interès núm. 10).

L'Administració ha de notificar la decisió del trasllat a la persona afectada i també al Comitè d'Empresa, amb una antelació mínima de trenta dies respecte a la data en què el trasllat ha de ser efectiu.

La persona afectada pot optar entre acceptar el trasllat o rescindir el contracte. En el cas que s'opti per rescindir el contracte, el treballador o la treballadora té dret a rebre la indemnització que fixa la normativa d'aplicació, com si es tractàs d'una extinció autoritzada per causes tecnològiques o econòmiques, tret d'un acord més favorable de la comunitat autònoma.

El trasllat per necessitats del servei implica el dret a percebre la totalitat del salari i el respecte de la categoria professional, així com també el manteniment de qualsevol altra condició més favorable que es tengui reconeguda.

Quan el trasllat forçós implica un canvi de residència la persona treballadora té dret a més a més a:

a) Una quantitat a un tant alçat de 4.200 €, incrementada en un 20 % per cada persona que visqui a càrrec del treballador o la treballadora.

b) L'abonament de les despeses de viatge i quatre dietes senceres per a la persona treballadora i cada una de les persones a càrrec seu.

c) Si la Comunitat Autònoma facilita habitatge, aquest ha de ser adequat a les necessitats familiars de la persona traslladada. En cas contrari, se li ha d'abonar una quantitat a tant alçat de 10.000 €, més un 20 % d'aquesta quantitat per cada persona que visqui a càrrec del personal laboral traslladat.

d) També s'ha de garantir l'obtenció de places escolars en centres oficials per als fills del personal laboral traslladat quan aquests cursin estudis d'educació preescolar, d'educació primària, d'educació secundària, de cicles formatius de formació professional, de batxillerat o equivalents; o, si escau, l'abonament de les despeses d'escolarització.

Quan el trasllat forçós no implica un canvi de residència i suposa un allunyament del domicili habitual de la persona treballadora, aquesta ha de rebre una ajuda per despeses derivades d'aquesta causa d'acord amb els següents paràmetres:

-entre 10 i 25 quilòmetres de distància: 1.500 €.

-més de 25 i fins a 40 quilòmetres de distància: 2.250 €.

-més de 40 quilòmetres de distància: 3.000 €.

Si, per trasllat, un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si també té la condició de personal laboral de la Comunitat Autònoma, té dret al trasllat a la mateixa localitat si hi ha un lloc de treball vacant.

Sens perjudici de tot el que s'ha indicat, els darrers a ser traslladats, dins cada categoria professional, d'acord amb l'ordre que s'exposa tot seguit, han de ser els següents:

- a) Víctimes de violència de gènere.
- b) Persones que ostentin la representació sindical.
- c) Persones amb discapacitat.
- d) Famílies monoparentals.
- e) Persones majors de 50 anys.
- f) Persones titulars de família nombrosa.

El personal laboral traslladat per necessitats del servei té preferència per ocupar les vacants de la seva categoria que es produeixin en el lloc d'origen i l'Administració de la comunitat autònoma ha d'informar-los de les que hi hagi en cada moment.

11.2.4. Provisió de canvi de lloc de feina per motius de salut

L'article 22 del conveni col·lectiu estableix que els llocs de feina vacants s'han d'oferir, en primer lloc, al personal laboral que hagi sol·licitat canvi de lloc treball per motius de salut o de violència de gènere.

Com ja es va exposar, l'Administració de la CAIB, de conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, ha de garantir la protecció de la salut de les persones treballadores que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de

feina. Amb aquesta finalitat, s'han d'adoptar les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En primer lloc, l'Administració ha d'intentar adaptar el lloc de feina i, en cas que això no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'ha d'encomanar a la persona afectada l'exercici d'un lloc del seu mateix nivell o categoria professional que estigui vacant, dotat i que sigui de cobertura necessària, les funcions del qual pugui dur a terme, sempre que compleixi els requisits per ocupar el lloc de treball de què es tracti.

Tant els procediments d'adaptació com en els de canvi de lloc de feina per motius de salut, és necessari l'informe previ del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. També és preceptiu l'informe del comitè de seguretat i salut corresponent. Aquests informes han de ser emesos en el termini màxim de trenta dies.

El canvi de lloc de feina per aquest sistema ha de comportar, si és necessari, un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Administració, per poder desenvolupar les noves tasques que siguin assignades.

La persona treballadora afectada té dret percebre les mateixes retribucions del lloc que ocupava. Pel que fa als complements de lloc de feina, ha de percebre els corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, la persona afectada té dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes retribucions i les que percebia.

11.2.5. Provisió de canvi de lloc de feina per motius de violència de gènere

L'article 40 de l'Estatut dels treballadors, quan es refereix a la mobilitat geogràfica, estableix:

«3 *bis*. Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme que es vegin obligats a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a

l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar als treballadors les vacants existents en el moment esmentat o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven els treballadors.

Acabat aquest període, els treballadors poden optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decau l'esmentada obligació de reserva.»

Tal com es va fer esment a la unitat III d'aquest curs, l'article 82 del text refós de l'EBEP s'adreça tant al personal funcionari com al personal laboral de la CAIB.

Així mateix, el protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 21, de 12 de febrer de 2015) preveu el canvi de lloc de feina de personal laboral per motius de violència de gènere.

Per tant, en aquest punt i per evitar reiteracions, ens podem remetre al que es va exposar a la unitat esmentada.

En tot cas, cal recordar el caràcter de trasllat forçós que la normativa atribueix a aquest sistema de provisió i l'especial protecció a la intimitat que s'ha d'observar en les actuacions i els procediments relacionats amb la violència de gènere.

11.2.6. Mobilitat entre administracions públiques

L'article 28 del conveni col·lectiu disposa que l'Administració ha de potenciar la firma de convenis amb altres administracions públiques que en facilitin la mobilitat interadministrativa.

Tot i això, s'ha de dir que només es poden proveir llocs de feina amb personal laboral d'altres administracions una vegada que s'hagin intentat proveir amb sistemes de provisió voluntaris entre el personal laboral de la CAIB.

En tot cas, és un requisit imprescindible per concedir aquest tipus de trasllat que l'Administració d'origen tengui regulat un sistema de reciprocitat que permeti accedir al personal laboral de l'Administració de la CAIB a llocs de feina d'aquesta administració.

El conveni també preveu que els criteris d'adjudicació de vacants per aquest sistema i les condicions d'integració d'aquest personal s'han d'establir amb el comitè Intercentres.

11.2.7. L'adscripció provisional

Així com succeeix amb el personal funcionari, el personal laboral procedent de situacions administratives sense reserva de lloc de feina pot sol·licitar el reingrés al servei actiu mitjançant l'adscripció provisional.

En concret, l'article 23 del conveni col·lectiu preveu que la persona que sol·liciti el reingrés després d'una excedència sense reserva de lloc de feina té dret a ocupar la primera vacant que hi hagi en la seva categoria professional, sempre que no es trobi entre les vacants ja ofertes en un concurs de trasllat o de promoció interna, o es tracti d'un lloc de feina vacant corresponent a una categoria professional declarada a extingir.

Si no hi ha vacants en la seva categoria però, en canvi, n'hi ha d'igual nivell o de qualsevol nivell inferior a la que ocupava, podrà optar a aquesta vacant sempre que acrediti complir els requisits exigits per ocupar-la o bé esperar que se'n produeixi una en la seva categoria. En cas de no existir vacants del mateix nivell retributiu, prèvia petició expressa de la persona interessada, se li han d'oferir vacants en un nivell inferior sempre que compleixi els requisits per poder-los ocupar.

En tots els casos, a la persona reingressada se li han d'oferir inicialment llocs de treball ubicats en el mateix terme municipal al qual estava adscrita abans de causar l'excedència, llevat que manifesti la voluntat d'ocupar llocs de feina situats en un altre municipi. Al personal reingressat no se'l pot

obligar a acceptar en adscripció provisional un lloc fora de l'àmbit territorial de l'illa on estava ubicat el lloc de feina que ocupava abans d'iniciar la situació d'excedència.

Així com succeeix amb el personal funcionari, el personal laboral en adscripció provisional ha de participar obligatòriament en el torn de concurs de trasllats. Quan un lloc de feina ocupat per una persona en adscripció provisional sigui cobert mitjançant concurs de mèrits o lliure designació per una altra, la primera queda a disposició de la direcció general competent en matèria de funció pública, que ha d'adscriure-la provisionalment en un altre lloc dins el mateix terme municipal o un de limítrof d'aquell en el qual va ser cessat.

En darrer terme, cal assenyalar que el personal laboral que ocupa un lloc de feina en adscripció provisional pot ser adscrit provisionalment a un altre lloc que estigui ubicat dins el mateix termini municipal o un de limítrof, amb l'informe previ de les conselleries implicades. Aquest canvi d'adscripció provisional no pot comportar el trasllat fora de l'illa de residència, excepte en els casos que la persona afectada en manifesti la conformitat.

11.2.8. Les permutes

La disposició addicional desena del conveni col·lectiu disposa que la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública pot autoritzar permutes de personal laboral fix i indefinit no fix a extingir al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears en actiu sempre que hi concorrin les circumstàncies següents:

- a) Petició conjunta d'ambdues persones interessades.
- b) Que els llocs de treball siguin de la mateixa categoria professional i tinguin la mateixa forma de provisió.
- c) Informe favorable del comitè Intercentres.

Els llocs obtinguts mitjançant aquest sistema de provisió tenen caràcter definitiu, i no donen lloc a l'abonament de cap tipus d'indemnització.

Les persones a les quals s'ha concedit una permuta han de tenir en compte que en el termini de dos anys des de l'adjudicació dels llocs de feina no poden gaudir d'una nova permuta de llocs de feina ni participar en les convocatòries de concursos de trasllats.