

CRITERIOS EMPLEADOS PARA LA APLICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA DE LA LEY DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2/2023, DE 15 DE MARZO, DE EMPLEO PÚBLICO

En el presente documento se incluyen las principales orientaciones y criterios empleados por la Dirección General de Empleo Público al objeto de trasladar a la propuesta de oferta de empleo público, las plazas de la promoción interna prevista en la disposición transitoria primera de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo de Empleo Público.

Este proceso se concretará en el marco del acuerdo aprobatorio de la oferta de empleo público del año 2024, pero su negociación se aborda en primer lugar y de forma específica, por su complejidad y singularidad.

Primero. Normativa aplicada.

Disposición transitoria primera de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo de Empleo Público:

“1. El personal laboral fijo del ámbito de aplicación de la presente ley que, en el momento de su entrada en vigor, estuviera realizando funciones o desempeñara puestos de trabajo de personal funcionario de acuerdo con las previsiones de la referida ley o pasara a realizar dichas funciones o a desempeñar dichos puestos en virtud de pruebas de selección o promoción interna convocadas antes de la fecha señalada podrá seguir realizándolas o desempeñándolas. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso–oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos cuerpos y escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

2. En el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y las entidades de derecho público del artículo 2.1.b), el Consejo de Gobierno establecerá, a través de los instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo correspondientes, la valoración, clasificación y determinación de los puestos de trabajo afectados por esta disposición en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley.”

Segundo. Identificación de puestos a efectos de la aplicación de la disposición transitoria primera de la Ley de Empleo Público y proceso de funcionarización por el procedimiento de promoción interna.

1. Al objeto de dar cumplimiento a dicha disposición transitoria primera, se identifican en el anexo los puestos de trabajo de carácter laboral que realizan funciones de personal funcionario, que son las que se corresponden con la descripción de funciones de los cuerpos y escalas de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de

15 de marzo, de Empleo Público. Dicha identificación se realiza en el ámbito de los catálogos de puestos de trabajo vigentes y es la que permite cuantificar las plazas de esta promoción interna. No obstante, no todos los puestos entran en este proceso porque solamente dan lugar a plazas de promoción interna los que están en los supuestos descritos en los apartados siguientes.

2. Dado que el derecho a la promoción interna se configura respecto del “personal laboral fijo del ámbito de aplicación de la presente ley que, en el momento de su entrada en vigor” (la entrada en vigor de la Ley de Empleo Público se produjo el 24 de abril de 2023), estuviera realizando funciones o desempeñara puestos de trabajo de personal funcionario, de acuerdo con las previsiones de la referida ley o pasara a realizar dichas funciones o a desempeñar dichos puestos en virtud de pruebas de selección o promoción interna convocadas antes de la fecha señalada”, la identificación se hace teniendo en cuenta los siguientes puestos cuyas funciones se correspondan con las funciones de los cuerpos y escalas de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público:

- a) Los puestos desempeñados a 24 de abril de 2023 por personal laboral fijo.

No obstante, dicho escenario se compara con el actual, al objeto de depurar los cambios que hayan provocado que un puesto no deba ser identificado, como por ejemplo es el caso de las jubilaciones. En el caso de los puestos ocupados por personal laboral fijo que hayan pasado a excedencia, el puesto se incluye si está reservado, y en el caso de que no haya reserva, si hay una vacante.

- b) Los puestos desempeñados por personal laboral fijo que haya adquirido dicha condición posteriormente al 24 de abril de 2023, siempre que haya sido en virtud de pruebas convocadas antes de dicha fecha. No se incluyen las pruebas convocadas en el marco de la ejecución del Acuerdo de 27 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, pues se trata de una oferta de empleo público extraordinaria ejecutada mediante unas pruebas de acceso diferentes del resto de ofertas de empleo público, por lo que, la promoción interna que se articule respecto de dicho personal laboral fijo que haya adquirido esa condición en virtud de dichas pruebas, deberá ser abordada de forma específica para tratar adecuadamente las diferencias existentes en las formas de acceso del personal laboral fijo. Además, ha de tenerse en cuenta que las incorporaciones derivadas de la estabilización, hasta la fecha, se han producido sólo parcialmente.
- c) Los puestos desempeñados actualmente por personal laboral fijo. Estos puestos se incluyen por razones de seguridad jurídica en la aplicación de la disposición transitoria primera de la Ley de Empleo Público, dado que este Acuerdo es el acto que permite su efectivo cumplimiento, y deben tenerse en cuenta los procedimientos de provisión y de movilidad en los que puede participar el personal laboral fijo. A mayor abundamiento, no contemplar estos puestos dejaría

en peor posición a personal laboral fijo que ostenta dicha condición desde antes que el personal laboral fijo que está en el supuesto del apartado b).

3. Esta promoción interna es el instrumento adecuado para articular la funcionarización del personal laboral fijo que realiza funciones que la Ley de Empleo Público ha determinado que se corresponden con el ámbito funcional. No puede obviarse que hay ámbitos funcionales completos (por ejemplo, la ingeniería e ingeniería técnica informática o el personal de prevención y extinción de incendios), en los que el cambio de modelo es integral, pasando del ámbito del personal laboral al de personal funcionario. Por lo tanto, esta promoción interna no tiene por objeto la cobertura de vacantes, sino el acceso, respetuoso con los principios constitucionales que rigen el empleo público, a los cuerpos y escalas de personal funcionario, del personal laboral fijo cuyos puestos se clasifican en el ámbito de esos cuerpos y escalas. Todo ello, partiendo de dichos puestos, que están ocupados y, por ende, no son vacantes, y respecto de los que la ley reconoce al personal laboral fijo que puedan seguir ocupados, pues la promoción interna no es obligatoria. Estamos, pues, en un supuesto asimilable a la promoción interna horizontal regulada en el artículo 111 de la Ley de Empleo Público, por lo que la promoción se articula entre categorías de personal laboral y cuerpos y escalas de personal funcionario dentro del mismo grupo de titulación.
4. Visto lo anterior, es necesario definir los términos de esta promoción interna, especificando que podrá participar el personal laboral fijo que haya desempeñado los puestos referidos en el anexo. Lo anterior se concreta en los siguientes términos:
 - a) El personal laboral fijo que, en el momento de entrada en vigor de la Ley de Empleo Público (24 de abril de 2023) estuviese desempeñando los puestos referidos en el anexo, con independencia de que posteriormente haya dejado de desempeñarlos.
 - b) El personal laboral fijo que haya adquirido dicha la condición posteriormente al 24 de abril de 2023, siempre que haya sido en virtud de pruebas convocadas antes de dicha fecha, y haya desempeñado los puestos referidos en el anexo, con independencia de que posteriormente haya dejado de desempeñarlos.

Como se ha razonado en el apartado 3, no se incluye al personal laboral fijo que ha obtenido dicha condición en el marco de las pruebas convocadas en ejecución del Acuerdo de 27 de mayo de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

- c) El personal laboral fijo que esté actualmente (día de vigencia del Acuerdo de aprobación de esta oferta), desempeñando los puestos referidos en el anexo, con independencia de que posteriormente deje de desempeñarlos.

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, RETO DEMOGRÁFICO, IGUALDAD Y TURISMO

Dirección General de Empleo Público

- d) El personal laboral fijo en excedencia que, en el momento de entrada en vigor de la Ley de Empleo Público, estuviese desempeñando un puesto de los identificados en el anexo como susceptibles de funcionarización.
5. En las convocatorias, que se desarrollarán de forma independiente respecto de las de turno libre, se aplicará la exención de las pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso a la categoría correspondiente. Las plazas que queden desiertas no se acumularán al turno libre.
6. La identificación contenida en el anexo es a los efectos de permitir la cuantificación de las plazas que integran la promoción interna, y es compatible con la potestad de autoorganización de la Administración en la modificación de sus instrumentos de ordenación de puestos de trabajo. Cuando sea necesario, la concreción de las características de los puestos de trabajo en los que tomarán posesión quienes superen los procesos selectivos correspondientes a esta promoción interna, se producirá mediante la modificación de la relación de puestos de trabajo de personal funcionario, una vez hayan finalizado dichos procesos selectivos.
7. El personal laboral fijo que no desee participar o no supere el proceso selectivo de promoción interna, de acuerdo con la disposición transitoria primera de la Ley de Empleo Público, conservará su condición de personal laboral fijo, el destino definitivo que tenga y, en el caso de los puestos ocupados con carácter provisional, el derecho a continuar en su desempeño debe enmarcarse en los procedimientos de provisión propios de personal laboral en los que se adjudiquen con carácter definitivo.

En Oviedo, a la fecha de la firma electrónica

EL DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO