



ANNEX 1

Instrument de planificació pluriennal 2025-2026 per reduir la temporalitat de l'ocupació pública en l'àmbit de l'Administració de la de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per sota del vuit per cent

ÍNDEX

Introducció

1. Antecedents
2. Anàlisi de les xifres actuals de la plantilla de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
3. Justificació de l'instrument de planificació pluriennal
4. Legislació aplicable
5. Abast pressupostari
6. Mesures per reduir la temporalitat
 - 6.1. Processos d'estabilització duits a terme
 - 6.2. Ofertes d'ocupació pública ordinàries i aplicació de la taxa específica, de caràcter extraordinari, que habilita l'article 20.Dos.4 de la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023
 - 6.3. Processos selectius i de provisió
 - 6.4. Creació o dotació de nous llocs de treball i cobertura de caire temporal
7. Seguiment de l'instrument de planificació extraordinari per part de l'Estat
8. Mesures estratègiques adreçades a prioritzar i planificar les necessitats existents



Introducció

L'article 14.2 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears estableix que tots els ciutadans tenen dret que les administracions públiques de les Illes Balears tractin els seus assumptes de forma objectiva i imparcial i en un termini raonable, a gaudir de serveis públics de qualitat, i també a accedir a la funció pública en condicions d'igualtat i segons els principis constitucionals de mèrit i capacitat.

En la darrera dècada es van establir mesures de contenció de la despesa pública que impossibilitaven la convocatòria d'ofertes d'ocupació pública per cobrir de manera permanent els llocs de treball. Per això, es va produir un reclutament, quantitativament molt important, de personal temporal, adscrit a serveis públics crítics per a la ciutadania. Superar aquesta situació és un dels objectius estratègics de la Direcció General de Funció Pública en aquesta legislatura.

Cal disposar d'instruments per configurar una funció pública a l'altura del que demana la societat de les Illes Balears, de manera destacada, la planificació estratègica de recursos humans. Tal com està caracteritzada pel legislador i sens perjudici d'altres funcionalitats, la planificació estratègica aplicada a l'àmbit de la funció pública comprèn la planificació i la programació de plantilles, és a dir, el dimensionament adequat d'efectius, la seva millor distribució i la seva mobilitat interna. Així es deriva de l'article 69.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

Així mateix, els articles 37 i 38 de la Llei 3/2007, de 27 de març, disposen:

Article 37

Ordenació i planificació dels recursos humans

L'Administració autonòmica ha de dur a terme l'ordenació i la planificació corresponents dels recursos humans, d'acord amb els principis informadors recollits en aquesta Llei i d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal.

Article 38

Instruments d'ordenació i de planificació

1. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears pot aprovar plans generals d'ordenació dels recursos humans adaptats a les seves peculiaritats, així com programes específics per optimitzar recursos per a àrees determinades.
2. Els plans generals d'ordenació i els programes específics d'optimització de recursos poden incloure totes o algunes de les mesures següents:
 - a) Suspensió d'incorporacions de personal extern a l'àmbit afectat, tant les derivades d'ofertes d'ocupació com de procediments de mobilitat.
 - b) Reassignació d'efectius de personal.



- c) Cursos de formació i capacitatíó.
 - d) Convocatòries de provisió de llocs de feina limitats al personal de l'àmbit que es determini.
 - e) Mesures específiques de promoció interna.
 - f) Prestació de serveis a temps parcial.
 - g) Necessitats addicionals de recursos humans, que hauran d'integrar-se, si s'escau, en l'oferta pública d'ocupació.
 - h) Altres mesures que siguin procedents en relació amb els objectius establerts en el pla o en el programa.
3. Aquestes mesures, si pertoca, de conformitat amb la normativa bàsica estatal, han de ser objecte de negociació sindical.
4. Els plans i programes regulats en aquest article es podran basar en el resultat dels sistemes d'avaluació de l'acompliment que es duguin a terme, d'acord amb les disposicions que estableix l'article següent.

En el mateix sentit, la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures per reduir la temporalitat en l'ocupació pública, en l'exposició de motius indica que «la millor gestió de l'ocupació al servei de les diferents administracions públiques exigeix, sens dubte, disposar de polítiques racionals i coherents de dotació d'efectius de caràcter permanent, que cobreixin les necessitats reals dels serveis i limitin la temporalitat a l'atenció de necessitats de caràcter estrictament conjuntural».

Amb la finalitat de complir l'objectiu estratègic de reducció de la temporalitat, la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023, permet a cada administració, en l'article 20.Dos.4, autoritzar una taxa de reposició específica, sempre que això estigui justificat d'acord amb l'instrument de planificació pluriennal de què haurà de disposar. Cal entendre aquesta Llei prorrogada per a l'any 2025, atès que, altrament, implicaria que no hi ha taxa de reposició per a aquest exercici.

Així doncs, aquest pla no substitueix el pla d'ordenació de recursos humans previst en l'article 38 de la Llei de funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, sinó que es constitueix com un instrument de caràcter extraordinari i específic que s'orienta a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. Això es fa en vista de les xifres de temporalitat detectades en la funció pública de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que evidencien la necessitat d'emprar totes les eines que la legislació actual estableix.



Els epígrafs que segueixen detallen l'estructura i la composició dels efectius gestionats per la Direcció General de Funció Pública, les mesures adoptades i en curs, el detall de la legislació aplicable i les noves vacants que seran objecte de cobertura reglamentària.

1. Antecedents

Com revelen els diversos estudis, una nota comuna a moltes administracions públiques espanyoles és l'elevat percentatge de personal empleat públic amb una relació jurídica de naturalesa temporal que hi presta els seus serveis i constitueix un problema estructural de primer ordre que repercuteix negativament en la prestació d'uns serveis públics estables i de qualitat.

A conseqüència dels acords signats entre el Govern d'Espanya i les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'Administració pública, es van preveure, en la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2017, i en la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018, dos processos d'estabilització i consolidació adreçats a reduir la temporalitat.

Amb la reforma de la legislació bàsica feta per la Llei 20/2021, es dona un nou impuls a aquesta qüestió i s'activen un conjunt de mesures reguladores directament ordenades a retallar l'excessiva temporalitat en l'àmbit de les administracions públiques, com l'establiment d'un nou procés d'estabilització d'ocupació temporal amb l'objectiu final de situar la taxa de temporalitat estructural per sota del 8 % en el conjunt de les administracions públiques espanyoles, sempre respectant els principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit i capacitat.

En concret, s'estableix en l'article 2.1 que, «addicionalment al que s'estableix en els articles 19.U.6 de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2017, i 19.U.9 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018, s'autoritza una taxa addicional per a l'estabilització d'ocupació temporal que inclourà les places de naturalesa estructural que, estiguin o no dins les relacions de llocs de treball, plantilles o una altra forma d'organització de recursos humans que estiguin previstes en les diferents administracions públiques i estant dotades pressupostàriament, hagin estat ocupades de manera temporal i ininterrompudament almenys en els tres anys anteriors al 31 de desembre de 2020».

D'altra banda, en la disposició addicional sisena de la Llei esmentada es preveu una altra convocatòria excepcional d'estabilització d'ocupació temporal de llarga durada i s'estableix que «les administracions públiques han de convocar, amb



caràcter excepcional i d'acord amb el que preveu l'article 61.6 i 7 del TREBEP (Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic), pel sistema de concurs, les places que, complint els requisits establerts en l'article 2.1, hagin estat ocupades amb caràcter temporal de manera ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener de 2016».

Finalment, en la disposició addicional vuitena s'estableix que «addicionalment, els processos d'estabilització continguts en la disposició addicional sisena han d'incloure en les seves convocatòries les places vacants de naturalesa estructural ocupades de manera temporal per personal amb una relació, d'aquesta naturalesa, anterior a l'1 de gener de 2016».

La taxa d'estabilització derivada de la Llei 20/2021 va donar lloc a l'aprovació del Decret Llei 6/2022, de 13 de juny, de noves mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública de les Illes Balears. Aquest Decret Llei tenia per objecte l'aprovació de mesures urgents que permetin reduir la temporalitat en l'ocupació pública de les Illes Balears, a l'empara de la Llei de l'Estat 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública, com també la transposició d'aquesta Llei a la normativa autonòmica.

Per això, es preveia convocar, respectivament, en els articles 3 i 4 d'aquest Decret Llei:

— Un procés d'estabilització de l'ocupació temporal pel sistema de concurs oposició: el sistema selectiu dels processos derivats de l'article 2 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, havia de ser el de concurs oposició, i la valoració en la fase de concurs havia de ser d'un quaranta per cent de la puntuació total, en la qual s'havia de tenir en compte majoritàriament l'experiència en el cos, l'escala, l'especialitat o la categoria de què es tracti.

— Un procés excepcional d'estabilització de places ocupades de manera temporal de llarga durada: de conformitat amb la disposició addicional sisena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, havia de convocar, amb caràcter excepcional i per una sola vegada, i d'acord amb el que preveu l'article 61.6 i 7 del TREBEP, pel sistema de concurs, les places que, complint els requisits establerts en l'article 2.1 de la Llei 20/2021, hagin estat ocupades amb caràcter temporal de manera ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener de 2016.

Addicionalment a aquest procés, de conformitat amb la disposició addicional vuitena, s'hi havien d'afegir les places vacants de naturalesa estructural en data 30 de desembre de 2021, data de l'entrada en vigor de la Llei 20/2021, de 28 de



desembre, ocupades de manera temporal per personal amb una relació, d'aquesta naturalesa, anterior a l'1 de gener de 2016.

El sistema selectiu dels processos derivats de la disposició addicional sisena i vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, havia de ser el sistema de concurs, el qual tenia caràcter excepcional, i consistia a qualificar els mèrits allegats i acreditats pels aspirants, d'acord amb el barem inclòs en les bases generals i la convocatòria.

Un cop finalitzat el procés d'estabilització el 31 de desembre de 2024, es constata que, malgrat haver aplicat totes aquestes mesures, aquestes s'han mostrat insuficients per reduir la temporalitat en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per sota del 8 %.

Des de l'any 2015 fins al 2024 s'han aprovat un total de 10 ofertes d'ocupació pública (OPO), així com l'OPO d'estabilització de l'any 2022 derivada de la Llei 20/2021, aprovada mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 23 de maig de 2022.

L'OPO d'estabilització ja ha finalitzat, tant les corresponents al sistema de concurs com les que s'havien convocat mitjançant el sistema de concurs oposició.

En l'actualitat, estan quasi finalitzats els processos selectius derivats de les OPO 2019, 2020, 2021, i els derivats de les OPO 2022, 2023 i 2024 ja s'han iniciat.

A continuació, s'inclou una taula resum dels processos selectius convocats.

CONVOCATÒRIES DE COSSOS GENERALS

COSSOS GENERALS		
Any i convocatòria	Cos convocat	Total de places convocades
Estabilització 2022 (mèrits)	Cos superior	47
	Cos gestió	6
	Cos administratiu	13
	Cos auxiliar	65
	Cos subaltern	46
Subtotal		177
Estabilització 2022 (oposició)	Cos superior	28
	Cos gestió	3
	Cos administratiu	4
	Cos auxiliar	56
	Cos subaltern	21
Subtotal		112
Estabilització 2024 (mèrits)	Cos superior	3
	Cos administratiu	1



	Cos auxiliar	4
	Cos subaltern	4
Subtotal		12
Ordinària 2017	Cos superior	78
	Cos gestió	19
	Cos administratiu	57
	Cos auxiliar	115
	Cos subaltern	24
Subtotal		293
Ordinària 2019	Cos superior	83
	Cos advocacia	5
	Cos gestió	5
	Cos administratiu	14
	Cos auxiliar	147
	Cos subaltern	51
Subtotal		305
Ordinària 2020	Cos advocacia	3
Subtotal		3
Ordinària 2022	Cos advocacia	2
Subtotal		2
Ordinària 2022 (PI)	Cos superior	57
	Cos gestió	39
	Cos administratiu	58
	Cos auxiliar	84
	Cos subaltern	12
Subtotal		250
Ordinària 2022 (TL)	Cos superior	40
	Cos gestió	3
	Cos administratiu	15
	Cos auxiliar	5
	Cos subaltern	30
Subtotal		92
Ordinària 2023	Cos advocacia	3
	Cos intervenció i auditoria	4
Ordinària 2023. Total		7
Ordinària 2024	Cos advocacia	2
Subtotal		2
Ordinària 2025	Cos auxiliar	94
	Cos subaltern	33
Subtotal		127
Total general		1.382

Del total de 1.382 places derivades de les OPO han finalitzat els processos de 1.295 places.



CONVOCATÒRIES DE COSSOS FACULTATIUS

COSSOS FACULTATIUS		
Any i convocatòria	Cos convocat	Total de places convocades
Estabilització 2022 (mèrits)	Facultatiu superior	61
	Facultatiu tècnic	55
Subtotal		139
Estabilització 2022 (oposició)	Facultatiu superior	49
	Facultatiu tècnic	46
	Auxiliar facultatiu	8
Subtotal		103
Ordinària 2017	Facultatiu superior	52
	Facultatiu tècnic	33
	Auxiliar facultatiu	7
Subtotal		92
Ordinària 2019	Facultatiu superior	59
Subtotal		59
Ordinària 2022 (promoció interna)	Facultatiu superior	68
	Facultatiu tècnic	20
	Auxiliar facultatiu	3
Subtotal		91
Ordinària 2022 (torn lliure)	Facultatiu superior	23
	Facultatiu tècnic	28
	Auxiliar facultatiu	3
Subtotal		54
Ordinària 2023	Facultatiu superior	14
	Facultatiu tècnic	46
	Auxiliar facultatiu	41
Subtotal		101
Ordinària 2024	Facultatiu superior	1
	Facultatiu tècnic	7
Subtotal		8
Ordinària 2025	Facultatiu superior	26
	Auxiliar facultatiu	1
Subtotal		27
TOTAL		674

Del total de 674 places derivades de les OPO han finalitzat els processos de 496 places.



CONVOCATÒRIES DE PERSONAL LABORAL

PERSONAL LABORAL		
Any i convocatòria	CATEGORIES	Total de places convocades
Estabilització 2022 (mèrits)	Ajudant/a de cuina	1
	Auxiliar tècnic/a educatiu/iva	85
	Cuiner/a primera	1
	Mosso/a de suport 2 %	1
	Oficial/a de primera manteniment	1
	Oficial/a de segona manteniment	1
	Peó	3
	Peó especialitzat/da	3
	Netejador/a	52
	Socorrista	1
	Tècnic/a especialista manteniment	3
	Vigilant de seguretat	5
	Subtotal	157
Estabilització 2022 (oposició)	Auxiliar tècnic/a educatiu/iva	12
	Peó	1
	Peó especialitzat/da	2
	Netejador/a	8
	Socorrista	1
Subtotal		24
Ordinària 2022	Auxiliar tècnic/a educatiu/iva	51
	Empleat/da de serveis	1
	Oficial/a de primera manteniment	1
	Oficial/a de segona manteniment	2
	Patró/ona d'embarcacions	1
	Peó	1
	Peó especialitzat/da	3
	Netejador/a	37
	Recepcionista	1
	Vigilant de seguretat	5
	Subtotal	103
Ordinària 2025	Auxiliar tècnic/a educatiu/iva	84
	Oficial/a de segona manteniment	3
Subtotal		87
Total general		371

Del total de 371 places derivades de les OPO han finalitzat els processos de 181 places.



Malgrat el nombre de places convocades per les diferents ofertes d'ocupació pública, ordinàries i d'estabilització, hi han concorregut diverses circumstàncies, que incideixen negativament en l'objectiu de rebaixar la taxa de temporalitat per sota del 8 %.

D'una banda, el considerable nombre de nous llocs de treball creats (1.058 des de 2020, dels quals s'han dotat 665 nous llocs des de 2020 fins avui) i que, per necessitats del servei, generen directament o indirectament un increment de temporalitat perquè es cobreixen amb nomenaments de personal funcionari interí, ja que la seva provisió definitiva es veu impedida per la taxa de reposició d'efectius, o en darrera instància després de mobilitats de personal funcionari també es generen interinitats.

D'altra banda, s'ha detectat un elevat nombre d'excedències voluntàries automàtiques per prestar serveis en el sector públic en els darrers anys, concretament 514 excedències (40 en l'exercici 2021, 24 en el 2022, 79 en el 2023, 302 en el 2024 i 69 en l'any en curs), ja que molts aspirants superen diversos processos selectius.

Així mateix, s'ha de tenir en compte que no totes les places vacants han pogut computar-se i convocar-se per estabilització, perquè no complien els requisits d'ocupació que s'estableixen en la Llei 20/2021, esmentada, malgrat que tenien naturalesa estructural.

2. Anàlisi de les xifres actuals de la plantilla de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

En data 31 de desembre de 2024, hi havia, entre personal funcionari i personal laboral, 5.463 llocs dotats. D'aquests, 1.243 llocs sense titular estaven ocupats per personal interí o temporal (això és, un 22,75 %).

Pel que fa a l'any 2025, en data 6 de novembre, entre personal funcionari i laboral, hi ha 5.581 llocs dotats, dels quals 1.444 llocs sense titular estan ocupats per personal interí o temporal (això és, un 25,87 %).

Com es detalla en el punt següent, aquesta dada es modificarà a la baixa d'acord amb els processos selectius finalitzats i els que finalitzaran pròximament, i que donaran lloc a nomenaments com a personal permanent.

Atesa la Relació de llocs de treball, entre els anys 2020 i 2024 el nombre de llocs dotats ha anat augmentant progressivament: 4.160 llocs de funcionari i 756 llocs de laboral el 2020 (4.236 en total), 4.222 llocs de funcionari i 746 llocs de laboral el 2021 (4.968 en total), 4.292 llocs de funcionari i 751 de laboral el 2022 (5.043 en



total), 4.392 llocs de funcionari i 756 de laboral el 2023 (5.148 en total), 4.651 llocs de funcionari i 812 de laboral el 2024 (5.463 en total) i 4.792 llocs de funcionari i 789 de laboral el 2025 (5.581 en total).

La creació de tants llocs de treball dona lloc a la cobertura de gran part d'aquests i, si no, dels resultants dels processos de mobilitat corresponents amb personal funcionari interí o personal laboral temporal.

A continuació, hi ha les taules que estableixen per any tota aquesta evolució.



— Personal funcionari

Any										
2020	Llocs creats	5.797	Llocs dotats	4.160	Llocs dotats ocupats	3.733	Llocs ocupats per funcionaris interins	1.291	En llocs amb titular	390
					Llocs dotats no ocupats	427	Llocs ocupats per funcionaris de carrera	2.442	En llocs sense titular	901
							Llocs no dotats	1.637		
2021	Llocs creats	5.919	Llocs dotats	4.222	Llocs dotats ocupats	3.726	Llocs ocupats per funcionaris interins	1.338	En llocs amb titular	426
					Llocs dotats no ocupats	496	Llocs ocupats per funcionaris de carrera	2.338	En llocs sense titular	962
							Llocs no dotats	1.697		
2022	Llocs creats	5.977	Llocs dotats	4.292	Llocs dotats ocupats	3.733	Llocs ocupats per funcionaris interins	1.505	En llocs amb titular	183
					Llocs dotats no ocupats	559	Llocs ocupats per funcionaris de carrera	2.228	En llocs sense titular	1.322
							Llocs no dotats	1.685		
2023	Llocs creats	6.305	Llocs dotats	4.392	Llocs dotats ocupats	3.799	Llocs ocupats per funcionaris interins	1.357	En llocs amb titular	254
					Llocs dotats no ocupats	593	Llocs ocupats per funcionaris de carrera	2.442	En llocs sense titular	1.103
							Llocs no dotats	1.913		
2024	Llocs creats	6.498	Llocs dotats	4.651	Llocs dotats ocupats	3.992	Llocs ocupats per funcionaris interins	1.377	En llocs amb titular	354
					Llocs dotats no ocupats	659	Llocs ocupats per funcionaris de carrera	2.615	En llocs sense titular	1.023
							Llocs no dotats	1.847		
2025 (Nada a 6/11/25)	Llocs creats	6.722	Llocs dotats	4.792	Llocs dotats ocupats	4.093	Llocs ocupats per funcionaris interins	1.542	En llocs amb titular	283
					Llocs dotats no ocupats	699	Llocs ocupats per funcionaris de carrera	2.551	En llocs sense titular	1.259
							Llocs no dotats	1.930		



— Personal laboral

Any										
2020	Llocs creats	1.065	Llocs dotats	756	Llocs dotats ocupats	709	Llocs ocupats per personal laboral temporal	265	En llocs amb titular	12
					Llocs ocupats per personal laboral fix-indefinit	444	En llocs sense titular	253		
			Llocs dotats no ocupats		47					
			Llocs no dotats		309					
2021	Llocs creats	1.074	Llocs dotats	746	Llocs dotats ocupats	709	Llocs ocupats per personal laboral temporal	291	En llocs amb titular	14
					Llocs ocupats per personal laboral fix-indefinit	418	En llocs sense titular	277		
			Llocs dotats no ocupats		37					
			Llocs no dotats		328					
2022	Llocs creats	1.073	Llocs dotats	751	Llocs dotats ocupats	710	Llocs ocupats per personal laboral temporal	308	En llocs amb titular	3
					Llocs ocupats per personal laboral fix-indefinit	402	En llocs sense titular	305		
			Llocs dotats no ocupats		41					
			Llocs no dotats		322					
2023	Llocs creats	1.104	Llocs dotats	756	Llocs dotats ocupats	709	Llocs ocupats per personal laboral temporal	240	En llocs amb titular	4
					Llocs ocupats per personal laboral fix-indefinit	469	En llocs sense titular	236		
			Llocs dotats no ocupats		47					
			Llocs no dotats		348					
2024	Llocs creats	1.198	Llocs dotats	812	Llocs dotats ocupats	747	Llocs ocupats per personal laboral temporal	224	En llocs amb titular	4
					Llocs ocupats per personal laboral fix-indefinit	523	En llocs sense titular	220		
			Llocs dotats no ocupats		65					
			Llocs no dotats		386					
2025 (Dades a 6/11/25)	Llocs creats	1.198	Llocs dotats	789	Llocs dotats ocupats	711	Llocs ocupats per personal laboral temporal	218	En llocs amb titular	5
					Llocs ocupats per personal laboral fix-indefinit	493	En llocs sense titular	213		
			Llocs dotats no ocupats		78					
			Llocs no dotats		409					



— Conjunta de tot el personal laboral i funcionari

Any	Personal funcionari i laboral									
2020	Llocs creats	6.862	Llocs dotats	4.916	Llocs dotats ocupats	4.442	Llocs ocupats per personal interí o temporal	1.556	En llocs amb titular	402
					Llocs dotats no ocupats	474	Llocs ocupats per personal de carrera o fix-indefinit	2.886	En llocs sense titular	1.154
					Llocs no dotats					
2021	Llocs creats	6.993	Llocs dotats	4.968	Llocs dotats ocupats	4.442	Llocs ocupats per personal interí o temporal	1.629	En llocs amb titular	440
					Llocs dotats no ocupats	533	Llocs ocupats per personal de carrera o fix-indefinit	2.756	En llocs sense titular	1.239
					Llocs no dotats					
2022	Llocs creats	7.050	Llocs dotats	5.043	Llocs dotats ocupats	4.443	Llocs ocupats per personal interí o temporal	1.813	En llocs amb titular	186
					Llocs dotats no ocupats	600	Llocs ocupats per personal de carrera o fix-indefinit	2.630	En llocs sense titular	1.627
					Llocs no dotats					
2023	Llocs creats	7.409	Llocs dotats	5.148	Llocs dotats ocupats	4.508	Llocs ocupats per personal interí o temporal	1.597	En llocs amb titular	258
					Llocs dotats no ocupats	640	Llocs ocupats per personal de carrera o fix-indefinit	2.911	En llocs sense titular	1.339
					Llocs no dotats					
2024	Llocs creats	7.696	Llocs dotats	5.463	Llocs dotats ocupats	4.739	Llocs ocupats per personal interí o temporal	1.601	En llocs amb titular	358
					Llocs dotats no ocupats	724	Llocs ocupats per personal de carrera o fix-indefinit	3.138	En llocs sense titular	1.243
					Llocs no dotats					
2025 (Dades a 6/11/25)	Llocs creats	7.920	Llocs dotats	5.581	Llocs dotats ocupats	4.804	Llocs ocupats per personal interí o temporal	1.760	En llocs amb titular	288
					Llocs dotats no ocupats	777	Llocs ocupats per personal de carrera o fix-indefinit	3.044	En llocs sense titular	1.472
					Llocs no dotats					

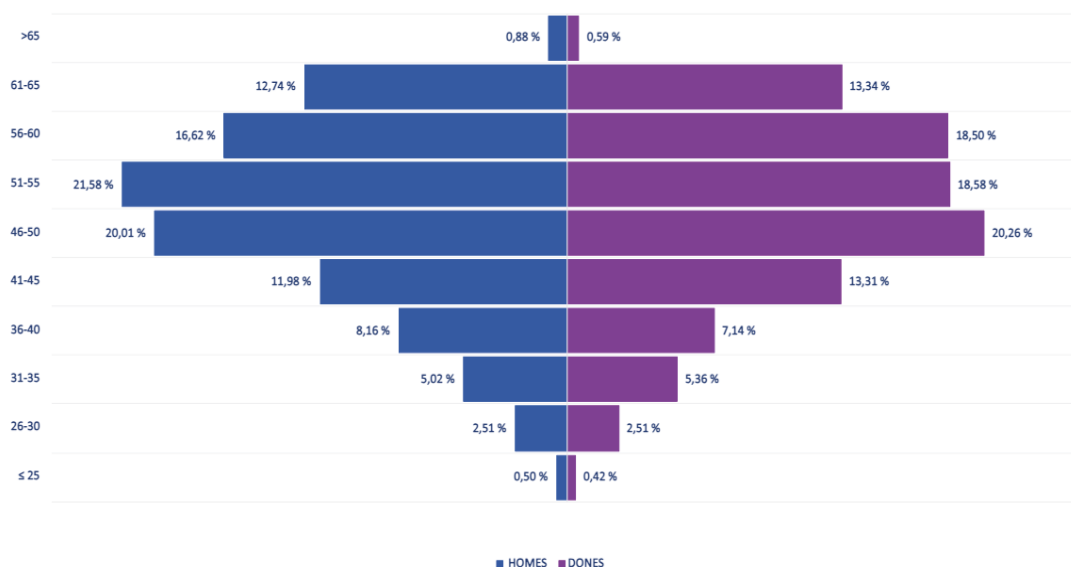
Quant a l'edat de la plantilla dels serveis generals, cal tenir en compte que l'edat mitjana està augmentant anualment. A finals de l'any 2023, era de 48,4 anys per a les dones i de 49,5 per als homes.

El 19,04 % té 60 anys o més. A mitjà termini, el 31 % del personal ja ha complert els 55 anys. Per contra, només el 8,29 % té 35 anys o menys. Això suposa una



renovació de la plantilla en gairebé un terç en el termini de de deu anys i d'una cinquena part en només cinc anys.

DADES DE PERSONAL DE SERVEIS GENERALS PER GRUPS D'EDAT I SEXE (2024)



Tenint en compte aquestes xifres, i atesa la tendència que presenten i que s'accentua des dels darrers exercicis, cal abordar, sense demora, mesures que permetin reduir la temporalitat i el procés ordenat de substitució i reemplaçament dels empleats públics de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

3. Justificació de l'instrument de planificació pluriennal

En aquest context, l'article 20.Dos.4 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023, inclou una taxa específica, de caràcter extraordinari, per complir l'objectiu previst en la Llei 20/2021 que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 % de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, com a solució idònia i habilitació legal autoritzada per complir les exigències de la mateixa Unió Europea. Aquesta habilitació legal deriva del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, està prevista en el component 11, relatiu a la modernització de les administracions públiques, i es refereix a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

D'aquesta manera, l'article 20.Dos.4 de la Llei esmentada estableix:

Cada administració pot autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica que sigui necessària per complir l'objectiu que preveu la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública, que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 % de les places de naturalesa estructural en cadascun



dels seus àmbits, sempre que estigui justificat d'acord amb l'instrument de planificació pluriennal de què ha de disposar.

Així, s'estableix que cada administració pot autoritzar, amb caràcter extraordinari, una taxa específica que sigui necessària per complir l'objectiu previst en la Llei 20/2021, en el sentit que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 % de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que estigui justificat d'acord amb l'instrument de planificació pluriennal de què ha de disposar.

El legislador estatal és conscient que les administracions públiques no podrien aconseguir l'objectiu de reducció de la temporalitat, fins i tot complint les exigències contingudes en la Llei 20/2021, esmentada, raó per la qual habilita una taxa específica, de caràcter extraordinari, perquè puguin incorporar-se a l'oferta ordinària anual altres places que no compleixin els requisits d'aquesta Llei, per permetre'n la cobertura definitiva a través de procediments de selecció ordinaris per aconseguir la reducció de la temporalitat.

Aquesta habilitació es presenta com una oportunitat per aconseguir l'objectiu de la reducció de la temporalitat mentre es mantengui la limitació derivada de la taxa de reposició. No obstant això, està condicionada a disposar d'un instrument de planificació pluriennal, eina de planificació de plantilles que s'aprova en aquest document i que s'integrarà en un instrument general de planificació dels recursos humans, el Pla Estratègic de Recursos Humans 2026-2027, de la Direcció General de Funció Pública.

Aquest Pla Estratègic té per objectiu analitzar la situació actual de la gestió dels recursos humans, per detectar àrees de millora i, a partir d'aquest diagnòstic de situació, planificar les accions que permetran assolir els objectius formulats. El Pla també incorpora un sistema de seguiment i avaluació a través dels indicadors que determinaran si s'han assolit els objectius formulats.

Aquest Pla Estratègic és el marc des del qual s'han d'afrontar les reformes estructurals necessàries per millorar l'eficiència del sistema de gestió del personal dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Aquesta visió de millora és la que regeix l'elaboració d'aquest instrument des de la planificació de la gestió dels recursos humans fins a l'execució de mesures concretes per aconseguir-ho, com ara la programació dels instruments d'ordenació de l'ocupació pública pertinents, per garantir, com a objectiu final, la prestació d'uns serveis públics de qualitat.

Del diagnòstic fet en el Pla Estratègic, ha quedat constància que la conjuntura actual requereix una intervenció immediata i planificada, és a dir, la necessitat de



prendre les decisions que permetin optimitzar i racionalitzar els recursos i, en definitiva, millorar l'eficiència, la qual cosa permetrà alhora reduir els alts nivells de temporalitat.

Per tot això, es preveu com una de les mesures d'aquest instrument incorporar a l'oferta d'ocupació pública dels exercicis 2025 i 2026 una taxa extraordinària que inclogui altres places a més de les derivades de l'aplicació de la taxa ordinària de reposició d'efectius, places que, perquè no complien els requisits de la Llei 20/2021, no van ser computades en l'Acord del Consell de Govern de 23 de maig de 2022 i que ara es poden oferir i ser cobertes de manera definitiva a través de procediments ordinaris de selecció.

Respecte de les ofertes de 2025 i 2026, es projecten les necessitats que permetrien reduir la temporalitat, al límit establert del 8 %, en el marc de la normativa que aprovi l'Estat.

La mateixa Llei de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023 articula l'oferta d'ocupació pública a través de les següents taxes de reposició d'efectius, en el que aquí interessa:

- En els sectors prioritaris, la taxa és del 120 %, i en els altres sectors, del 110 %.
- La taxa específica, en els termes prevists en l'apartat dos.4.

Igualment, és necessària una previsió adequada de les conseqüències que pot implicar per als serveis públics l'obligació legal de disposar el cessament del personal funcionari interí en els termes establerts en l'article 10 del TREBEP, en la redacció de la Llei 20/2021. Davant aquesta situació, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha d'agilitzar els procediments que permetin la cobertura definitiva de les places ocupades en l'actualitat per personal interí.

A més, com s'ha indicat, s'està constatant un elevat nombre d'excedències derivades de la circumstància que molts aspirants superen diversos processos selectius, així com el considerable nombre de nous llocs de treball que s'estan creant i que, per necessitats del servei, atès el seu caràcter peremptori, es cobreixen amb nomenaments de personal funcionari interí.

D'acord amb el que s'ha exposat, les places que es poden incloure en aquesta taxa específica de l'article 20.Dos.4 de la Llei 31/2022 són necessàries per complir els fins i la prestació dels serveis de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en sectors estratègics i enquadrades en cossos i categories amb elevats nivells de temporalitat, i la seva cobertura permetrà assegurar que els índexs de temporalitat siguin inferiors al 8 %. La prioritització ha tingut en compte la dotació de capacitats organitzatives necessàries per a l'Administració de la



Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb l'objectiu de tenir una composició qualitativa que prevegi les competències i habilitats necessàries que permetin a la nostra Administració «anar al compàs dels canvis tecnològics i les necessitats de la societat a la qual serveixen», tal com s'indica en l'objectiu III.1.b de la recomanació adoptada el 2019 pel Consell de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), sobre lideratge i capacitat en el servei públic. Aquesta recomanació constitueix el principal marc de les polítiques d'ocupació pública dels països desenvolupats.

Aquestes places són les que s'indiquen en l'annex d'aquest instrument.

4. Legislació aplicable

L'article 20 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre de 2022, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023, permet a cada administració autoritzar, amb caràcter extraordinari, la taxa específica necessària per complir l'objectiu previst en l'RLT que la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8 % de les places estructurals en cada àmbit, si es justifica segons l'instrument de planificació pluriennal.

Així mateix, l'article 69 del TREBEP determina que la planificació dels recursos humans sempre ha de tenir com a objectiu «contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficàcia en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius».

L'article 47 de la Llei 3/2007 regula l'oferta ordinària d'ocupació pública i indica que «constitueix l'oferta d'ocupació pública anual el conjunt de places vacants de personal funcionari i de personal laboral, amb dotació pressupostària, la cobertura de les quals resulta necessària i no és possible amb el personal existent».

Així mateix, en relació amb la promoció interna, l'apartat 2 del mateix article assenyala que «l'oferta d'ocupació pública corresponent a la promoció interna es pot aprovar de manera independent de l'oferta d'ocupació pública corresponent a la taxa de reposició ordinària».

Quant als requisits formals de l'oferta d'ocupació pública, l'article 47.3 estableix que s'haurà d'indicar el cos, l'escala i l'especialitat o el nivell i la categoria professional a la qual corresponguin les places vacants i l'illa de destinació.

D'altra banda, l'apartat 4 del mateix article estableix, en concordança amb l'article 38, que l'acord del Consell de Govern que aprova l'oferta d'ocupació pública pot incloure altres mesures o disposicions derivades de la planificació dels recursos humans.



L'article 2 de la Llei 3/2007 estableix els principis informadors de la funció pública a la nostra comunitat autònoma. En aquest sentit, indica que «la funció pública és un instrument per a la gestió i la satisfacció dels interessos generals que té encomanats l'Administració autonòmica, i s'ordena jeràrquicament d'acord amb els principis de legalitat, objectivitat i neutralitat, servei a la ciutadania, eficàcia, eficiència i transparència en la gestió».

Així mateix, estableix que «la funció pública de l'Administració de la Comunitat Autònoma està integrada pel conjunt de persones que hi presten serveis mitjançant una relació de caràcter especial, regulada per la normativa administrativa o laboral i informada pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat».

En el mateix sentit, l'article 37 de la mateixa Llei disposa que «l'Administració autonòmica ha de dur a terme l'ordenació i la planificació corresponents dels recursos humans, d'acord amb els principis informadors recollits en aquesta Llei i d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal».

Aquesta planificació s'ha de dur a terme de conformitat amb el que regula l'article 38.2 de la mateixa norma i que, com hem vist, pot incloure totes o algunes de les següents mesures i, en especial, preveure necessitats addicionals de recursos humans, que hauran d'integrar-se, si s'escau, en l'oferta d'ocupació pública o altres mesures que siguin procedents en relació amb els objectius establerts en el pla o en el programa.

Finalment, cal tenir en compte el principi d'actuació que estableix l'article 3.1.g) de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, consistent en la planificació i direcció per objectius i control de la gestió i avaluació dels resultats de les polítiques públiques que han de dur a terme les administracions.

5. Abast pressupostari

Aquest instrument de planificació pluriennal no suposarà un increment de la despesa.

Aquest instrument no comporta cap cost econòmic per a l'Administració de la Comunitat Autònoma, ja que les places que s'inclouran a través de l'OPO 2025, incloses les calculades a conseqüència de la taxa especial, de caràcter extraordinari, que autoritza l'article 20.Dos.4 de la Llei 31/2022, i les previstes per a 2026 estan dotades i ocupades per personal temporal. Per tant, atès que totes es corresponen amb llocs de treball prevists en les relacions de llocs de treball aprovades i es troben dotades pressupostàriament, no suposa cap tipus d'increment.



Així, a través d'aquest instrument, s'articula el procediment que es dirigeix a la cobertura definitiva de places de naturalesa estructural que estan sent ocupades per empleats públics temporals, la qual cosa no implica un augment de la despesa.

A més, la resta de les mesures es dirigeixen a complir les disposicions legals vigents sobre l'ocupació temporal i a dissenyar una estratègia d'utilització dels nomenaments temporals que no elevi la taxa de temporalitat superior al 8 % i sigui compatible amb la legislació aplicable.

Les mesures destinades al reemplaçament dels empleats públics que es jubilaran en els pròxims anys tampoc no suposen un increment de la despesa, perquè, a més de tractar-se de llocs existents i dotats pressupostàriament en les relacions de llocs de treball, els empleats públics que es jubilen solen tenir unes retribucions superiors a les dels que els substitueixen, per efecte de l'antiguitat i nivell de carrera professional assolit, per la qual cosa aquest procés de relleu generacional de la plantilla generarà fins i tot un estalvi en el capítol I de despeses de personal.

6. Mesures per reduir la temporalitat

Per garantir la reducció de la temporalitat a nivells inferiors al 8 %, cal assegurar les mesures en marxa i arbitrar-ne d'altres de complementàries per garantir l'estabilitat en l'ocupació pública de la Comunitat Autònoma.

Per això, es preveuen les mesures específiques següents:

6.1. Processos selectius en curs

La gestió àgil i eficaç dels processos selectius es considera clau tant per a la provisió ordinària de les necessitats de personal com per a la reducció de la temporalitat existent.

Per aquest motiu i desenvolupant el Pla Estratègic que està en elaboració, es pretenen dur a terme les actuacions següents:

- Redefinir les proves d'accés que permetin l'agilització dels processos i la cobertura de places, com ara cursos de capacitació.
- Introduir la selecció per competències en l'accés amb l'objectiu de valorar els quatre components d'un perfil professional: aptituds, personalitat, coneixements i destreses.



— Establir un calendari estable de convocatòries i proves.

— Millorar la comunicació i la transparència amb la creació d'una pàgina web de selecció específica, accessible i actualitzada, que centralitzi tota la informació relacionada amb les convocatòries i crides collectives.

6.2. Ofertes d'ocupació pública ordinàries i aplicació de la taxa específica, de caràcter extraordinari, que habilita l'article 20.Dos.4 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023

Amb l'objectiu d'aconseguir reduir la taxa de temporalitat i que aquesta se situï per sota del 8 %, i en aplicació d'aquest instrument de planificació pluriennal, la Comunitat Autònoma ha d'incloure en la seva oferta d'ocupació pública de 2025 i 2026, a més de les places que es puguin computar derivades de la taxa de reposició d'efectius, les que, tot i haver-se inclòs en la Relació de llocs de treball, es troben vacants i ocupades de manera temporal per haver-se estimat que calia cobrir-les, fent ús de la taxa específica que es preveu en l'apartat dos.4 de l'article 20 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, esmentada abans, amb l'objectiu de substituir places temporals de caràcter estructural per ocupació pública permanent.

Actualment, disposam d'una sèrie de llocs de treball, que es detallen en l'annex 2 d'aquest instrument, que estan ocupats per personal funcionari interí i que no s'han pogut computar en taxes d'estabilització anteriors perquè no complien els requisits establerts.

L'oferta i la convocatòria d'aquesta taxa addicional de places haurà de permetre la reducció i el manteniment de la taxa de temporalitat per sota del 8 % durant el període de vigència d'aquest pla d'ordenació, a fi de dirigir-se a un percentatge de temporalitat tan baix com sigui possible.

Les ofertes dels exercicis 2025 i 2026 han d'incloure, així mateix, les places necessàries per facilitar l'adequada reposició dels empleats públics que hagin accedit la jubilació i, a més, en el cas d'implantació o dimensionament dels serveis, s'hi inclouran les places necessàries per permetre que es compleixin els objectius marcats.

6.3. Processos selectius i de provisió

La Comunitat Autònoma ha de convocar els processos selectius per a l'execució de les ofertes públiques d'ocupació en els termes que preveu la Llei de funció pública, i d'acord amb la normativa bàsica estatal.



Les vacants que s'ofereixin per torn lliure durant la vigència del pla i que formen part tant de la quota relativa a la taxa de reposició com la relativa a la quota addicional s'han de convocar mitjançant oposició o concurs oposició.

Es continuaran impulsant, dins les ofertes ordinàries d'ocupació pública, processos de promoció interna pel sistema de concurs oposició, com a mesura per afavorir la motivació dels empleats i oferir oportunitats de promoció professional.

L'OPO de l'any 2025 inclourà, per tant, places provinents de dues vies:

a) Les places que es computen per la taxa de reposició d'efectius i les places que s'han d'oferir per promoció interna. En aquest apartat s'inclouran les places ocupades per personal interí amb una durada màxima de fins a 31/12/2027.

b) Les places derivades de la taxa específica que es preveu en l'apartat dos.4 de l'article 20 de la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023, esmentada abans. En aquest apartat s'inclouran les places ocupades per personal interí abans del Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública.

Aquestes places es computen i es quantifiquen per cossos, escales, especialitats i categories professionals, tal com es detalla en els annexos d'aquest instrument.

En l'exercici 2026 s'haurà d'ajustar al que disposa la Llei de pressuposts respecte al manteniment o la desaparició de la taxa de reposició d'efectius. La informació relativa a l'OPO de 2026 presenta un caràcter d'estimació, subjecta a possibles ajustos o ampliacions, ja que l'annex inclou els llocs de treball ocupats per personal interí amb durada màxima a partir de l'1/1/2028. Així mateix, es podrà aprovar una taxa específica per mantenir el percentatge de temporalitat per sota del 8 % depenent del nombre de llocs ocupats per personal interí en el moment d'elaborar la oferta de 2026 quan no sigui possible aprovar l'oferta amb la taxa de reposició resultant.

6.4. Creació o dotació de nous llocs de treball i cobertura de caire temporal

Com s'ha evidenciat de les dades exposades, fins ara el creixement de la plantilla ha suposat, entre altres motius, l'increment de la temporalitat atesa la pressa per cobrir aquests llocs de treball.

El creixement de plantilla i la rigidesa imposada per la taxa de reposició fa que no es puguin oferir tots els llocs de treball coberts per personal funcionari o laboral interí.



Gràcies a la taxa específica permessa per la Llei de pressuposts generals de l'Estat podem incloure més places a les OPO 2025 i 2026, però és evident que s'han de prendre mesures per tal d'evitar incrementar la taxa de temporalitat.

Aquesta mesura de contenció ha d'anar acompanyada d'altres mesures que permetin mantenir-nos en aquest percentatge òptim de temporalitat.

Per aquest motiu, cal abordar dos aspectes essencials, que són la cobertura de personal temporal i la creació de llocs de treball.

La cobertura de llocs per personal interí es fa sobre la base del que estableix l'article 20.Cinc de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023, així com l'article 19 de la Llei 6/2025, de 23 de juliol, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2025. Ambdues normes estableixen limitacions envers la cobertura temporal, atès que només es pot fer ús d'aquesta en supòsits excepcionals per cobrir necessitats urgents i inajornables.

En aquest punt, cal revisar els mecanismes de control a l'hora d'acreditar les circumstàncies o els fets que determinen la urgència i la necessitat inajornable de la cobertura del lloc, així com la justificació que fa que sigui imprescindible per a la prestació del servei, i també cal dissenyar una estratègia d'utilització dels nomenaments temporals que no elevi la taxa de temporalitat superior al 8 % i sigui compatible amb la legislació aplicable.

D'altra banda, cal tenir en compte que les limitacions a les ofertes públiques estan marcades per la taxa de reposició i que la dotació de llocs de treball sense desdotar-ne d'altres sempre suposarà un dèficit de taxa de reposició, menys en els supòsits exceptuats de còmput de taxa de reposició, com ara les places necessàries per a la posada en marxa i el funcionament de serveis nous l'establiment dels quals s'hagi imposat en virtut d'una norma estatal, autonòmica o local.

Per aquest motiu, si no es disposa de taxa de reposició i per tal d'evitar incrementar la taxa de temporalitat, la creació i la dotació de llocs de treball nous sense desdotar-ne d'altres només és possible si es tracta de llocs vinculats a la posada en marxa de serveis nous l'establiment dels quals s'hagi imposat en virtut d'una norma a què fa referència l'article 20.Tres.4.f) de la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023. Tot això, ateses les limitacions a l'hora de nomenar personal funcionari interí o contractar personal temporal que es puguin establir en les lleis de pressuposts anuals corresponents, així com la necessitat que els llocs de treball vacants ocupats per personal temporal s'incloguin en les ofertes públiques corresponents i disposar així de la justificació oportuna per



poder-los cobrir amb personal funcionari de carrera o laboral fix en cada cas sense necessitat de disposar de taxa de reposició d'efectius.

Per tot el que s'ha exposat, s'han d'articular mecanismes de control per tal d'evitar l'increment de la temporalitat i dur a terme una anàlisi de les estructures organitzatives a l'hora de crear o dotar nous llocs de treball.

7. Seguiment de l'instrument de planificació extraordinari per part de l'Estat

La Llei de pressuposts de l'Estat per a l'any 2023 preveu el seguiment de l'oferta d'ocupació pública mitjançant l'establiment de l'obligació de remetre al Ministeri d'Hisenda i Funció Pública, a través de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, entre d'altres, la documentació següent:

- a) Una certificació, que s'ha d'enviar el mes de gener, amb el nombre de baixes i altes tingudes en compte en el càlcul de la taxa de reposició.
- b) En el cas de la taxa específica a què es refereix l'apartat dos.4, i en els termes que preveu el precepte esmentat, cal remetre l'instrument de planificació que empari l'aplicació de la taxa, així com un certificat que identifiqui les places afectades.

8. Mesures estratègiques adreçades a prioritzar i planificar les necessitats existents

Per tal de millorar la planificació dels recursos humans necessaris, s'han d'articular mecanismes d'anàlisi que permetin determinar els perfils estratègics a l'hora de planificar la creació de llocs, la cobertura temporal i, per tant, les ofertes públiques derivades.

Actualment, en les ofertes públiques no es determina quins collectius són prioritaris i estratègics per a l'organització, sinó que el que es fa és incloure els llocs de treball ocupats per personal de caire temporal i així complir la Llei 20/2021.

Cal iniciar l'anàlisi en conjunt per tal de poder incorporar a les OPO els perfils dels cossos estratègics per a la Comunitat Autònoma.

Per aquest motiu, s'haurà d'establir un procediment de valoració de les necessitats que s'han de cobrir. Aquest procediment podria incloure la justificació a partir de l'anàlisi del lloc de treball a través d'una fitxa descriptiva del lloc de treball elaborada a aquest efecte.



Totes aquestes mesures s'han de negociar amb les organitzacions sindicals dins el procés d'elaboració dels instruments de planificació i de les ofertes d'ocupació pública corresponents.



ANNEX 2

Places de la taxa de reposició i de la taxa específica de l'article 20.Dos.4 de la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023 que s'han d'incloure en l'oferta d'ocupació pública ordinària de l'any 2025 i previsió de l'oferta d'ocupació pública de l'any 2026

GRUP	COS	ESPECIALITAT / CATEGORIA LABORAL	ILLA	TAXA DE REPOSICIÓ I PROMOCIÓ INTERNA 2025 (personal interí amb data de fi d'ocupació fins al 31/12/2027)	TAXA ESPECÍFICA (personal interí amb inici d'ocupació abans del 8/07/2021)	PREVISIÓ OPO 2026 (personal interí amb data de fi d'ocupació posterior al 31/12/2027)	TOTAL
A1	2501	SUPERIOR	MALLORCA	34	4	42	80
A1	2501	SUPERIOR	EIVISSA		1	1	2
A2	2502	GESTIÓ	MALLORCA	7		3	10
C1	2503	ADMINISTRATIU	MALLORCA	22	1	26	49
C1	2503	ADMINISTRATIU	MENORCA			1	1
C1	2503	ADMINISTRATIU	EIVISSA	2			2
C2	2504	AUXILIAR ADMINISTRATIU	MALLORCA	89	33	100	222
C2	2504	AUXILIAR ADMINISTRATIU	MENORCA	3		4	7
C2	2504	AUXILIAR ADMINISTRATIU	EIVISSA	3	1	14	18
C2	2504	AUXILIAR ADMINISTRATIU	FORMENTERA			1	1
AP	2505	SUBALTERN	MALLORCA		13	25	38
AP	2505	SUBALTERN	MENORCA			3	3
AP	2505	SUBALTERN	EIVISSA		1	3	4
A1	2516	ARQUITECTURA	MALLORCA	2		4	6
A1	2516	ARQUITECTURA	MENORCA	1			1
A1	2524	FARMÀCIA	MALLORCA			5	5
A1	2524	VETERINÀRIA	MALLORCA			5	5



A1	2524	VETERINÀRIA	EIVISSA		1	1	2
A1	2524	MEDICINA	MALLORCA	1		1	2
A1	251A	ENGINYERIA DE CAMINS, CANALS I PORTS	MALLORCA	2		2	4
A1	251A	ENGINYERIA DE FORESTS	MALLORCA		1	1	2
A1	251A	ENGINYERIA EN AGRONOMIA	MALLORCA	1		7	8
A1	251A	ENGINYERIA INDUSTRIAL	MALLORCA			1	1
A1	251B	INFORMÀTICA	MALLORCA		2	6	8
A1	251C	ESTADÍSTICA	MALLORCA			7	7
A1	251C	RECERCA I DESENVOLUPAMENT	MALLORCA	1		1	2
A1	251D	BIOLOGIA	MALLORCA			2	2
A1	251D	CIÈNCIES AMBIENTALS	MALLORCA			2	2
A1	251D	GEOLOGIA	MALLORCA			2	2
A1	251D	QUÍMICA	MALLORCA			3	3
A1	251E	PSICOLOGIA	MALLORCA	1		3	4
A1	251E	CIÈNCIES DE LA INFORMACIÓ	MALLORCA	1	1		2
A1	251E	ASSESSORAMENT LINGÜÍSTIC	MALLORCA		1	1	2
A1	251E	FORMACIÓ	MALLORCA		3		3
A1	251F	ARXIVS, BIBLIOTEQUES I MUSEUS	MALLORCA			1	1
A1	251G	TÈCNIC SUPERIOR DE PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS	MALLORCA	1		2	3
A2	2527	ARQUITECTURA TÈCNICA	MALLORCA		1	1	2
A2	2531	AJUDANT TÈCNIC SANITARI / DUI	MALLORCA		2	1	3



A2	2531	AJUDANT TÈCNIC SANITARI / DUI	MENORCA	1		1	2
A2	2531	AJUDANT TÈCNIC SANITARI / DUI	EIVISSA			2	2
A2	2531	FISIOTERÀPIA	MALLORCA			1	1
A2	2531	FISIOTERÀPIA	EIVISSA	1			1
A2	252A	ENGINYERIA TÈCNICA AGRÍCOLA	MALLORCA			1	1
A2	252A	ENGINYERIA TÈCNICA FORESTAL	MALLORCA			1	1
A2	252A	ENGINYERIA TÈCNICA FORESTAL	MENORCA			1	1
A2	252A	ENGINYERIA TÈCNICA INDUSTRIAL	MALLORCA	2	1	3	6
A2	252A	ENGINYERIA TÈCNICA INDUSTRIAL	MENORCA	1	1		2
A2	252A	ENGINYERIA TÈCNICA NAVAL	MENORCA		1		1
A2	252B	ENGINYERIA TÈCNICA DE TELECOMUNICACION S	MALLORCA			1	1
A2	252B	INFORMÀTICA	MALLORCA			1	1
A2	252D	MEDI AMBIENT	MALLORCA		1		1
A2	252D	MEDI AMBIENT	MENORCA	1			1
A2	252E	TÈCNIC EN OCUPACIÓ I MERCAT DE TREBALL	MALLORCA			2	2
A2	252E	TÈCNIC EN OCUPACIÓ I MERCAT DE TREBALL	EIVISSA	1			1
A2	252E	TERÀPIA (TERAPEUTA)	MALLORCA	1			1
A2	252E	EDUCACIÓ SOCIAL	MALLORCA	1	1	3	5
A2	252E	EDUCACIÓ SOCIAL	MENORCA			1	1
A2	252E	TREBALL SOCIAL	MALLORCA	1		7	8
A2	252E	TÈCNIC EN FORMACIÓ	EIVISSA			1	1
A2	252F	BIBLIOTECONOMIA I DOCUMENTACIÓ	MALLORCA	1			1



A2	252F	BIBLIOTECONOMIA I DOCUMENTACIÓ	MENORCA	2			2
A2	252F	TÈCNIC D'ARXIVS I MUSEUS	MALLORCA		1	3	4
A2	252F	TÈCNIC D'ARXIVS I MUSEUS	EIVISSA	1			1
A2	252F	CONSERVACIÓ I RESTAURACIÓ DE DOCUMENTS GRÀFICS	MALLORCA			1	1
A2	252F	CONSERVACIÓ I RESTAURACIÓ D'ARQUEOLOGIA	MENORCA		2		2
C1	2537	AGENTS DE MEDI AMBIENT	MALLORCA	2	2	3	7
C1	2537	AGENTS DE MEDI AMBIENT	MENORCA	1		1	2
C1	2537	AGENTS DE MEDI AMBIENT	FORMENTERA			2	2
C1	2538	EDUCACIÓ INFANTIL	MALLORCA	3		25	28
C1	2538	EDUCACIÓ INFANTIL	MENORCA	3	5	1	9
C1	2538	EDUCACIÓ INFANTIL	EIVISSA	1	3	16	20
C1	253A	ESCALA INFRAESTRUCTURES	MALLORCA	4	3	2	9
C1	253A	ESCALA INFRAESTRUCTURES	MENORCA	1		1	2
C1	253B	AJUDANTIA DE LABORATORI	EIVISSA			1	1
C1	253B	DELINEACIÓ	MALLORCA	1			1
C2	2513	AUXILIARS FACULTATIUS	MENORCA			1	1
C2	2542	ESCALA DE MECÀNICS CONDUCTORS DEL COS D'AUXILIARS FACULTATIUS DE LA CAIB	MALLORCA		1	1	2
AP	254A	AUXILIAR DE SUPORT	MALLORCA			1	
AP	254A	AUXILIAR DE RECEPCIÓ I TELEFON	MALLORCA			1	1



FUNCIONARIS				201	88	368	657
D		AUXILIAR TÈCNIC/A EDUCATIU/IVA	MALLORCA	27		7	34
D		AUXILIAR TÈCNIC/A EDUCATIU/IVA	MENORCA	11		1	12
D		AUXILIAR TÈCNIC/A EDUCATIU/IVA	EIVISSA	12		1	13
D		AUXILIAR TÈCNIC/A EDUCATIU/IVA	FORMENTERA	2			2
D		VIGILANT DE SEGURETAT	MALLORCA	2		2	4
E		PEÓ ESPECIALITZAT/DA	MALLORCA	2	1	2	5
E		NETEJADOR/A	MALLORCA			1	1
E		NETEJADOR/A	MENORCA			1	1
E		NETEJADOR/A	EIVISSA		1	2	3
LABORALS				56	2	17	75
TOTAL				257	90	385	732