



ANEXO 1

Instrumento de planificación plurianual 2025-2026 para la reducción de la temporalidad del empleo público en el ámbito de la Administración de la de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears por debajo del ocho por ciento

ÍNDICE

Introducción

1. Antecedentes
2. Análisis de las cifras actuales de la plantilla de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears
3. Justificación del instrumento de planificación plurianual
4. Legislación aplicable
5. Alcance presupuestario
6. Medidas para la reducción de la temporalidad
 - 6.1. Procesos de estabilización realizados
 - 6.2. Ofertas de empleo público ordinarias y aplicación de la tasa específica, de carácter extraordinario, que habilita el artículo 20.Dos.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023
 - 6.3. Procesos selectivos y de provisión
 - 6.4. Creación o dotación de nuevos puestos de trabajo y cobertura de carácter temporal
7. Seguimiento del instrumento de planificación extraordinario por parte del Estado
8. Medidas estratégicas dirigidas a priorizar y planificar las necesidades existentes



Introducción

El artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears establece que todos los ciudadanos tienen derecho a que las administraciones públicas de las Illes Balears traten sus asuntos de forma objetiva e imparcial y en un plazo razonable, a disfrutar de servicios públicos de calidad, así como a acceder a la función pública en condiciones de igualdad y según los principios constitucionales de mérito y capacidad.

En la última década se establecieron medidas de contención del gasto público que imposibilitaban la convocatoria de ofertas de empleo público para cubrir de forma permanente los puestos de trabajo. Por ello, se produjo un reclutamiento, cuantitativamente muy importante, de personal temporal, adscrito a servicios públicos críticos para la ciudadanía. Superar esta situación es uno de los objetivos estratégicos de la Dirección General de Función Pública en esta legislatura.

Hay que disponer de instrumentos para configurar una función pública a la altura de lo que demanda la sociedad de las Illes Balears, de forma destacada, la planificación estratégica de recursos humanos. Tal y como está caracterizada por el legislador y sin perjuicio de otras funcionalidades, la planificación estratégica aplicada al ámbito de la función pública comprende la planificación y la programación de plantillas, es decir, el dimensionamiento adecuado de efectivos, su mejor distribución y su movilidad interna. Así se deriva del artículo 69.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Asimismo, los artículos 37 y 38 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, disponen:

Artículo 37

Ordenación y planificación de los recursos humanos

La Administración autonómica realizará la ordenación y la planificación correspondientes de los recursos humanos, de acuerdo con los principios informadores recogidos en la presente ley y de acuerdo con lo dispuesto en la normativa básica estatal.

Artículo 38

Instrumentos de ordenación y de planificación

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears puede aprobar planes generales de ordenación de los recursos humanos adaptados a sus peculiaridades, así como programas específicos para optimizar recursos para áreas determinadas.
2. Los planes generales de ordenación y los programas específicos de optimización de recursos pueden incluir todas o algunas de las siguientes medidas:
 - a) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de ofertas de empleo como de procedimientos de movilidad.



- b) Reasignación de efectivos de personal.
 - c) Cursos de formación y capacitación.
 - d) Convocatorias de provisión de puestos de trabajo limitados al personal del ámbito que se determine.
 - e) Medidas específicas de promoción interna.
 - f) Prestación de servicios a tiempo parcial.
 - g) Necesidades adicionales de recursos humanos, que tendrán que integrarse, en su caso, en la oferta pública de empleo.
 - h) Otras medidas que sean procedentes en relación con los objetivos establecidos en el plan o programa.
3. Estas medidas, en su caso, de conformidad con la normativa básica estatal, serán objeto de negociación sindical.
4. Los planes y programas regulados en este artículo podrán basarse en el resultado de los sistemas de evaluación del desempeño que se lleven a cabo de acuerdo con las disposiciones que establece el artículo siguiente.

En el mismo sentido, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en su exposición de motivos indica que «la mejor gestión del empleo al servicio de las distintas administraciones públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural».

Con el fin de cumplir el objetivo estratégico de reducción de la temporalidad, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, permite a cada administración, en su artículo 20.Dos.4, autorizar una tasa de reposición específica, siempre que ello esté justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con el que deberá contar. Hay que entender esta ley prorrogada para el año 2025, dado que, de lo contrario, implicaría que no hay tasa de reposición para este ejercicio.

Así pues, este plan no sustituye al plan de ordenación de recursos humanos previsto en el artículo 38 de la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, sino que se constituye como un instrumento de carácter extraordinario y específico que se orienta a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esto se hace a la vista de las cifras de temporalidad detectadas en la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que evidencian la necesidad de emplear todas las herramientas que la legislación actual establece.



Los epígrafes que siguen detallan la estructura y la composición de los efectivos gestionados por la Dirección General de Función Pública, las medidas adoptadas y en curso, el detalle de la legislación aplicable y las nuevas vacantes que serán objeto de cobertura reglamentaria.

1. Antecedentes

Como revelan los diversos estudios, una nota común a muchas administraciones públicas españolas es el elevado porcentaje de personal empleado público con una relación jurídica de naturaleza temporal que presta servicios y constituye un problema estructural de primer orden que repercute negativamente en la prestación de unos servicios públicos estables y de calidad.

A consecuencia de los acuerdos firmados entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Administración pública, se previeron, en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, dos procesos de estabilización y consolidación dirigidos a reducir la temporalidad.

Con la reforma de la legislación básica realizada por la Ley 20/2021, se da un nuevo impulso a esta cuestión y se activan un conjunto de medidas reguladoras directamente ordenadas a recortar la excesiva temporalidad en el ámbito de las administraciones públicas, como el establecimiento de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal con el objetivo final de situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 % en el conjunto de las administraciones públicas españolas, siempre respetando los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

En concreto, se establece en el artículo 2.1 que, «adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas administraciones públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».



Por otra parte, en la disposición adicional sexta de la citada ley se prevé otra convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración y se establece que «las administraciones públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP (Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público), por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016».

Finalmente, en la disposición adicional octava se establece que «adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016».

La tasa de estabilización derivada de la Ley 20/2021 dio lugar a la aprobación del Decreto-ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears. Este decreto-ley tenía por objeto la aprobación de medidas urgentes que permitan reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears, al amparo de la Ley del Estado 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, así como la transposición de esta ley a la normativa autonómica.

Por ello, se preveía convocar, respectivamente, en los artículos 3 y 4 de este decreto-ley:

— Un proceso de estabilización del empleo temporal por el sistema de concurso-oposición: el sistema selectivo de los procesos derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, debía ser el de concurso-oposición, y la valoración en la fase de concurso debía ser de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que debía tenerse en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, especialidad o categoría de que se trate.

— Un proceso excepcional de estabilización de plazas ocupadas de forma temporal de larga duración: de conformidad con la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, debía convocar, con carácter excepcional y por una sola vez, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, hayan estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.



Adicionalmente a este proceso, de conformidad con la disposición adicional octava, debían añadirse las plazas vacantes de naturaleza estructural en fecha 30 de diciembre de 2021, fecha de la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

El sistema selectivo de los procesos derivados de la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, debía ser el sistema de concurso, el cual tenía carácter excepcional, y consistía en calificar los méritos alegados y acreditados por los aspirantes, de acuerdo con el baremo incluido en las bases generales y la convocatoria.

Una vez finalizado el proceso de estabilización a 31 de diciembre de 2024, se constata que, a pesar de haber aplicado todas estas medidas, estas se han mostrado insuficientes para reducir la temporalidad en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears por debajo del 8 %.

Desde el año 2015 hasta el 2024 se han aprobado un total de 10 ofertas de empleo público (OPE), así como la OPE de estabilización del año 2022 derivada de la Ley 20/2021, aprobada mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de mayo de 2022.

La OPE de estabilización ya ha finalizado, tanto las correspondientes al sistema de concurso como las que se habían convocado mediante el sistema de concurso-oposición.

En la actualidad, están casi finalizados los procesos selectivos derivados de las OPE 2019, 2020, 2021, y los derivados de las OPE 2022, 2023 y 2024 ya se han iniciado.

A continuación, se incluye una tabla resumen de los procesos selectivos convocados.

CONVOCATORIAS DE CUERPOS GENERALES

CUERPOS GENERALES		
Año y convocatoria	Cuerpo convocado	Total de plazas convocadas
Estabilización 2022 (méritos)	Cuerpo superior	47
	Cuerpo gestión	6
	Cuerpo administrativo	13
	Cuerpo auxiliar	65
	Cuerpo subalterno	46
Subtotal		177



Estabilización 2022 (oposición)	Cuerpo superior	28
	Cuerpo gestión	3
	Cuerpo administrativo	4
	Cuerpo auxiliar	56
	Cuerpo subalterno	21
Subtotal		112
Estabilización 2024 (méritos)	Cuerpo superior	3
	Cuerpo administrativo	1
	Cuerpo auxiliar	4
	Cuerpo subalterno	4
Subtotal		12
Ordinaria 2017	Cuerpo superior	78
	Cuerpo gestión	19
	Cuerpo administrativo	57
	Cuerpo auxiliar	115
	Cuerpo subalterno	24
Subtotal		293
Ordinaria 2019	Cuerpo superior	83
	Cuerpo abogacía	5
	Cuerpo gestión	5
	Cuerpo administrativo	14
	Cuerpo auxiliar	147
	Cuerpo subalterno	51
Subtotal		305
Ordinaria 2020	Cuerpo abogacía	3
Subtotal		3
Ordinaria 2022	Cuerpo abogacía	2
Subtotal		2
Ordinaria 2022 (PI)	Cuerpo superior	57
	Cuerpo gestión	39
	Cuerpo administrativo	58
	Cuerpo auxiliar	84
	Cuerpo subalterno	12
Subtotal		250
Ordinaria 2022 (TL)	Cuerpo superior	40
	Cuerpo gestión	3
	Cuerpo administrativo	15
	Cuerpo auxiliar	5
	Cuerpo subalterno	30
Subtotal		92
Ordinaria 2023	Cuerpo abogacía	3
	Cuerpo intervención y auditoría	4
Ordinaria 2023. Total		7



Ordinaria 2024	Cuerpo abogacía	2
Subtotal		2
Ordinaria 2025	Cuerpo auxiliar	94
	Cuerpo subalterno	33
Subtotal		127
Total general		1382

Del total de 1.382 plazas derivadas de las OPE han finalizado los procesos de 1.295 plazas.

CONVOCATORIAS DE CUERPOS FACULTATIVOS

CUERPOS FACULTATIVOS		
Año y convocatoria	Cuerpo convocado	Total de plazas convocadas
Estabilización 2022 (méritos)	Facultativo superior	61
	Facultativo técnico	55
Subtotal		139
Estabilización 2022 (oposición)	Facultativo superior	49
	Facultativo técnico	46
	Auxiliar facultativo	8
Subtotal		103
Ordinaria 2017	Facultativo superior	52
	Facultativo técnico	33
	Auxiliar facultativo	7
Subtotal		92
Ordinaria 2019	Facultativo superior	59
Subtotal		59
Ordinaria 2022 (promoción interna)	Facultativo superior	68
	Facultativo técnico	20
	Auxiliar facultativo	3
Subtotal		91
Ordinaria 2022 (turno libre)	Facultativo superior	23
	Facultativo técnico	28
	Auxiliar facultativo	3
Subtotal		54
Ordinaria 2023	Facultativo superior	14
	Facultativo técnico	46
	Auxiliar facultativo	41
Subtotal		101
Ordinaria 2024	Facultativo superior	1
	Facultativo técnico	7



Subtotal		8
Ordinaria 2025	Facultativo superior	26
	Auxiliar facultativo	1
Subtotal		27
TOTAL		674

Del total de 674 plazas derivadas de las OPE han finalizado los procesos de 496 plazas.

CONVOCATORIAS DE PERSONAL LABORAL

PERSONAL LABORAL		
Año y convocatoria	Categorías	Total de plazas convocadas
Estabilización 2022 (méritos)	Ayudante/a de cocina	1
	Auxiliar técnico/a educativo/iva	85
	Cocinero/a primera	1
	Mozo/a de apoyo 2 %	1
	Oficial/a de primera mantenimiento	1
	Oficial/a de segunda mantenimiento	1
	Peón	3
	Peón especializado/a	3
	Limpiador/a	52
	Socorrista	1
	Técnico/a especialista mantenimiento	3
	Vigilante de seguridad	5
Subtotal		157
Estabilización 2022 (oposición)	Auxiliar técnico/a educativo/a	12
	Peón	1
	Peón especializado/a	2
	Limpiador/a	8
	Socorrista	1
Subtotal		24
Ordinaria 2022	Auxiliar técnico/a educativo/a	51
	Empleado/da de servicios	1
	Oficial/a de primera mantenimiento	1
	Oficial/a de segunda mantenimiento	2
	Patrón/a de embarcaciones	1
	Peón	1
	Peón especializado/a	3
	Limpiador/a	37



	Recepcionista	1
	Vigilante de seguridad	5
Subtotal		103
Ordinaria 2025	Auxiliar técnico/a educativo/a	84
	Oficial/a de segunda mantenimiento	3
Subtotal		87
Total general		371

Del total de 371 plazas derivadas de las OPE han finalizado los procesos de 181 plazas.

A pesar del número de plazas convocadas por las diferentes ofertas de empleo público, ordinarias y de estabilización, han concurrido varias circunstancias, que inciden negativamente en el objetivo de rebajar la tasa de temporalidad por debajo del 8 %.

Por un lado, el considerable número de nuevos puestos de trabajo creados (1.058 desde 2020, de los que se han dotado 665 nuevos puestos desde 2020 hasta hoy) y que, por necesidades del servicio, generan directa o indirectamente un incremento de temporalidad porque se cubren con nombramientos de personal funcionario interino, ya que su provisión definitiva se ve impedida por la tasa de reposición de efectivos, o en última instancia después de movilidades de personal funcionario también se generan interinidades.

Por otro lado, se ha detectado un elevado número de excedencias voluntarias automáticas para prestar servicios en el sector público en los últimos años, concretamente 514 excedencias (40 en el ejercicio 2021, 24 en el 2022, 79 en el 2023, 302 en el 2024 y 69 en el año en curso), ya que muchos aspirantes superan varios procesos selectivos.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que no todas las plazas vacantes han podido computarse y convocarse por estabilización, por no reunir los requisitos de ocupación que se establecen en la citada Ley 20/2021, a pesar de que tenían naturaleza estructural.

2. Análisis de las cifras actuales de la plantilla de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

A 31 de diciembre de 2024, había, entre personal funcionario y personal laboral, 5.463 puestos dotados. De ellos, 1.243 puestos sin titular estaban ocupados por personal interino o temporal (esto es, un 22,75 %).



Con respecto al año 2025, en fecha 6 de noviembre, entre personal funcionario y laboral, hay 5.581 puestos dotados, de los que 1.444 puestos sin titular están ocupados por personal interino o temporal (esto es, un 25,87 %).

Como se detalla en el punto siguiente, este dato se modificará a la baja de acuerdo con los procesos selectivos finalizados y los que finalizarán próximamente, y que darán lugar a nombramientos como personal permanente.

Considerando la Relación de puestos de trabajo, entre los años 2020 y 2024 el número de puestos dotados ha ido aumentando progresivamente: 4.160 puestos de funcionario y 756 puestos de laboral en 2020 (4.236 en total), 4.222 puestos de funcionario y 746 puestos de laboral en 2021 (4.968 en total), 4.292 puestos de funcionario y 751 de laboral en 2022 (5.043 en total), 4.392 puestos de funcionario y 756 de laboral en 2023 (5.148 en total), 4.651 puestos de funcionario y 812 de laboral en 2024 (5.463 en total) y 4.792 puestos de funcionario y 789 de laboral en 2025 (5.581 en total).

La creación de tantos puestos de trabajo da lugar a la cobertura de gran parte de estos y, si no, de los resultantes de los procesos de movilidad correspondientes con personal funcionario interino o personal laboral temporal.

A continuación, se añaden las tablas que establecen por año dicha evolución.



— Personal funcionario

Año										
2020	Puestos creados	5.797	Puestos dotados	4.160	Puestos dotados ocupados	3.733	Puestos ocupados por funcionarios interinos	1.291	En puestos con titular	390
					Puestos dotados no ocupados	427	Puestos ocupados por funcionarios de carrera	2.442		
					Puestos no dotados	1.637				
2021	Puestos creados	5.919	Puestos dotados	4.222	Puestos dotados ocupados	3.726	Puestos ocupados por funcionarios interinos	1.338	En puestos con titular	426
					Puestos dotados no ocupados	496	Puestos ocupados por funcionarios de carrera	2.338		
					Puestos no dotados	1.697				
2022	Puestos creados	5.977	Puestos dotados	4.292	Puestos dotados ocupados	3.733	Puestos ocupados por funcionarios interinos	1.505	En puestos con titular	183
					Puestos dotados no ocupados	559	Puestos ocupados por funcionarios de carrera	2.228	En Puestos sin titular	1.322
					Puestos no dotados	1.685				
2023	Puestos creados	6.305	Puestos dotados	4.392	Puestos dotados ocupados	3.799	Puestos ocupados por funcionarios interinos	1.357	En puestos con titular	254
					Puestos dotados no ocupados	593	Puestos ocupados por funcionarios de carrera	2.442	En puestos sin titular	1.103
					Puestos no dotados	1.913				
2024	Puestos creados	6.498	Puestos dotados	4.651	Puestos dotados ocupados	3.992	Puestos ocupados por funcionarios interinos	1.377	En puestos con titular	354
					Puestos dotados no ocupados	659	Puestos ocupados por funcionarios de carrera	2.615	En puestos sin titular	1.023
					Puestos no dotados	1.847				
2025 (Datos a 6/11/25)	Puestos creados	6722	Puestos dotados	4792	Puestos dotados ocupados	4093	Puestos ocupados por funcionarios interinos	1542	En puestos con titular	283
					Puestos dotados no ocupados	699	Puestos ocupados por funcionarios de carrera	2551	En puestos sin titular	1259
					Puestos no dotados	1930				



— Personal laboral

Año											
2020	Puestos creados	1.065	Puestos dotados	756	Puestos dotados ocupados	709	Puestos ocupados por personal laboral temporal	265	En puestos con titular	12	
					Puestos dotados no ocupados	47	Puestos ocupados por personal laboral fijo-indefinido	444	En puestos sin titular	253	
					Puestos no dotados	309					
2021	Puestos creados	1.074	Puestos dotados	746	Puestos dotados ocupados	709	Puestos ocupados por personal laboral temporal	291	En puestos con titular	14	
					Puestos dotados no ocupados	37	Puestos ocupados por personal laboral fijo-indefinido	418	En puestos sin titular	277	
					Puestos no dotados	328					
2022	Puestos creados	1.073	Puestos dotados	751	Puestos dotados ocupados	710	Puestos ocupados por personal laboral temporal	308	En puestos con titular	3	
					Puestos dotados no ocupados	41	Puestos ocupados por personal laboral fijo-indefinido	402	En puestos sin titular	305	
					Puestos no dotados	322					
2023	Puestos creados	1.104	Puestos dotados	756	Puestos dotados ocupados	709	Puestos ocupados por personal laboral temporal	240	En puestos con titular	4	
					Puestos dotados no ocupados	47	Puestos ocupados por personal laboral fijo-indefinido	469	En puestos sin titular	236	
					Puestos no dotados	348					
2024	Puestos creados	1.198	Puestos dotados	812	Puestos dotados ocupados	747	Puestos ocupados por personal laboral temporal	224	En puestos con titular	4	
					Puestos dotados no ocupados	65	Puestos ocupados por personal laboral fijo-indefinido	523	En puestos sin titular	220	
					Puestos no dotados	386					
2025 (Datos a 6/11/25)	Puestos creados	1.198	Puestos dotados	789	Puestos dotados ocupados	711	Puestos ocupados por personal laboral temporal	218	En puestos con titular	5	
					Puestos dotados no ocupados	78	Puestos ocupados por personal laboral fijo-indefinido	493	En puestos sin titular	213	
					Puestos no dotados	409					



— Conjunta de todo el personal laboral y funcionario

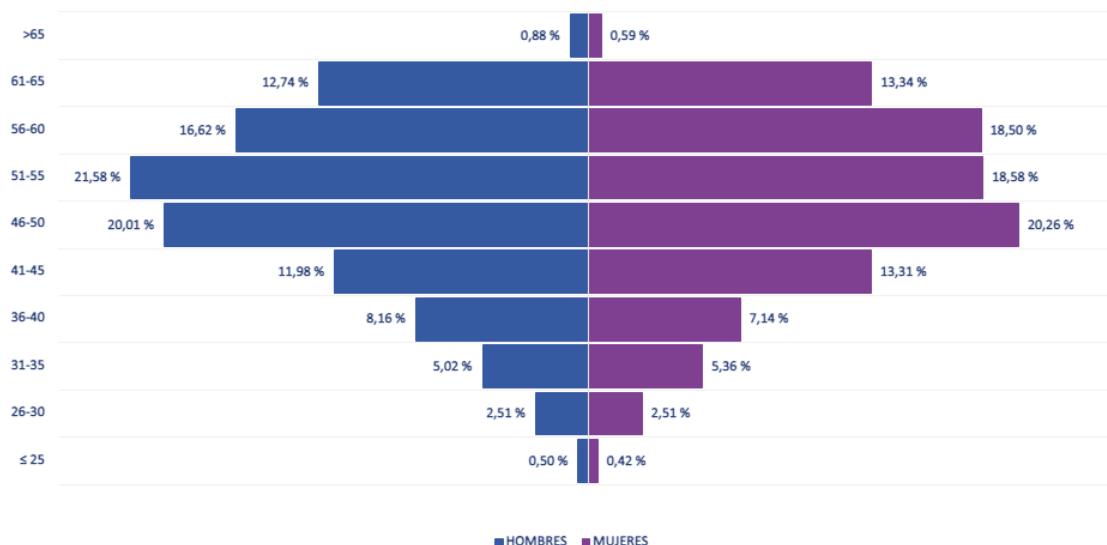
Personal funcionario y laboral										
Año										
2020	Puestos creados	6.862	Puestos dotados	4.916	Puestos dotados ocupados	4.442	Puestos ocupados por personal interino o temporal	1.556	En puestos con titular	402
					Puestos ocupados por personal de carrera o fijo-indefinido	2.886	En puestos sin titular	1.154		
			Puestos dotados no ocupados	474						
			Puestos no dotados	1.946						
2021	Puestos creados	6.993	Puestos dotados	4.968	Puestos dotados ocupados	4.442	Puestos ocupados por personal interino o temporal	1.629	En puestos con titular	440
					Puestos ocupados por personal de carrera o fijo-indefinido	2.756	En puestos sin titular	1.239		
			Puestos dotados no ocupados	533						
			Puestos no dotados	2.025						
2022	Puestos creados	7.050	Puestos dotados	5.043	Puestos dotados ocupados	4.443	Puestos ocupados por personal interino o temporal	1.813	En puestos con titular	186
					Puestos ocupados por personal de carrera o fijo-indefinido	2.630	En puestos sin titular	1.627		
			Puestos dotados no ocupados	600						
			Puestos no dotados	2.007						
2023	Puestos creados	7.409	Puestos dotados	5.148	Puestos dotados ocupados	4.508	Puestos ocupados por personal interino o temporal	1.597	En puestos con titular	258
					Puestos ocupados por personal de carrera o fijo-indefinido	2.911	En puestos sin titular	1.339		
			Puestos dotados no ocupados	640						
			Puestos no dotados	2.261						
2024	Puestos creados	7.696	Puestos dotados	5.463	Puestos dotados ocupados	4.739	Puestos ocupados por personal interino o temporal	1.601	En puestos con titular	358
					Puestos ocupados por personal de carrera o fijo-indefinido	3.138	En puestos sin titular	1.243		
			Puestos dotados no ocupados	724						
			Puestos no dotados	2.233						
2025 (Datos a 6/11/25)	Puestos creados	7.920	Puestos dotados	5.581	Puestos dotados ocupados	4.804	Puestos ocupados por personal interino o temporal	1.760	En puestos con titular	288
					Puestos ocupados por personal de carrera o fijo-indefinido	3.044	En puestos sin titular	1.472		
			Puestos dotados no ocupados	777						
			Puestos no dotados	2.339						

En cuanto a la edad de la plantilla de los servicios generales, hay que tener en cuenta que la edad media está aumentando anualmente. A finales del año 2023, era de 48,4 años para las mujeres y de 49,5 para los hombres.

El 19,04 % tiene 60 años o más. A medio plazo, el 31 % del personal ya ha cumplido los 55 años. Por el contrario, solo el 8,29 % tiene 35 años o menos. Esto supone una renovación de la plantilla en casi un tercio en el plazo de diez años y de una quinta parte en solo cinco años.



DATOS DEL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO (2024)



A la luz de estas cifras, y dada la tendencia que presentan y que se acentúa desde los últimos ejercicios, hay que abordar, sin demora, medidas que permitan reducir la temporalidad y el proceso ordenado de sustitución y reemplazo de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3. Justificación del instrumento de planificación plurianual

En este contexto, el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, incluye una tasa específica, de carácter extraordinario, para cumplir con el objetivo previsto en la Ley 20/2021 de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, como solución idónea y habilitación legal autorizada para cumplir con las exigencias de la propia Unión Europea. Dicha habilitación legal deriva del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, está prevista en el componente 11, relativo a la modernización de las administraciones públicas, y se refiere a la reducción de la temporalidad en el empleo público.

De este modo, el artículo 20.Dos.4 de la citada ley establece:

Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con el que deberá contar.



Así, se establece que cada administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para cumplir con el objetivo previsto en la Ley 20/2021, en el sentido de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que esté justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con el que deberá contar.

El legislador estatal es consciente de que las administraciones públicas no podrían conseguir el objetivo de reducción de la temporalidad, incluso cumpliendo las exigencias contenidas en la citada Ley 20/2021, razón por la que habilita una tasa específica, de carácter extraordinario, para que puedan incorporarse a la oferta ordinaria anual otras plazas que no cumplan los requisitos de esta ley, para permitir su cobertura definitiva a través de procedimientos de selección ordinarios para conseguir la reducción de la temporalidad.

Esta habilitación se presenta como una oportunidad para conseguir el objetivo de la reducción de la temporalidad mientras se mantenga la limitación derivada de la tasa de reposición. No obstante, está condicionada a contar con un instrumento de planificación plurianual, herramienta de planificación de plantillas que se aprueba en este documento y que se integrará en un instrumento general de planificación de los recursos humanos, el Plan Estratégico de Recursos Humanos 2026-2027, de la Dirección General de Función Pública.

Este Plan Estratégico tiene por objetivo analizar la situación actual de la gestión de los recursos humanos, para detectar áreas de mejora y, a partir de este diagnóstico de situación, planificar las acciones que permitirán lograr los objetivos formulados. El Plan también incorpora un sistema de seguimiento y evaluación a través de los indicadores que determinarán si se han alcanzado los objetivos formulados.

Este Plan Estratégico es el marco desde el que se deben afrontar las reformas estructurales necesarias para mejorar la eficiencia del sistema de gestión del personal de los servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Esta visión de mejora es la que rige la elaboración de este instrumento desde la planificación de la gestión de los recursos humanos hasta la ejecución de medidas concretas para conseguirlo, como la programación de los instrumentos de ordenación del empleo público pertinentes, para garantizar, como objetivo final, la prestación de unos servicios públicos de calidad.



Del diagnóstico realizado en el Plan Estratégico, ha quedado constancia de que la coyuntura actual requiere una intervención inmediata y planificada, es decir, la necesidad de tomar las decisiones que permitan optimizar y racionalizar los recursos y, en definitiva, mejorar la eficiencia, lo que permitirá al mismo tiempo reducir los altos niveles de temporalidad.

Por todo ello, se prevé como una de las medidas del presente instrumento incorporar a la oferta de empleo público de los ejercicios 2025 y 2026 una tasa extraordinaria que incluya otras plazas además de las derivadas de la aplicación de la tasa ordinaria de reposición de efectivos, plazas que, por no cumplir los requisitos de la Ley 20/2021, no fueron computadas en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de mayo de 2022 y que ahora se pueden ofrecer y ser cubiertas de manera definitiva a través de procedimientos ordinarios de selección.

Respecto de las ofertas de 2025 y 2026, se proyectan las necesidades que permitirían reducir la temporalidad, al límite establecido del 8 %, en el marco de la normativa que se apruebe por el Estado.

La propia Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 articula la oferta de empleo público a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos, en lo que aquí interesa:

- En los sectores prioritarios, la tasa será del 120 %, y en los otros sectores, del 110 %.
- La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.

Igualmente, es necesaria una previsión adecuada de las consecuencias que puede implicar para los servicios públicos la obligación legal de disponer el cese del personal funcionario interino en los términos establecidos en el artículo 10 del TREBEP, en su redacción dada por la Ley 20/2021. Ante esta situación, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears debe agilizar los procedimientos que permitan la cobertura definitiva de las plazas ocupadas en la actualidad por personal interino.

Además, como se ha indicado, se está constatando un elevado número de excedencias derivadas de la circunstancia de que muchos aspirantes superan varios procesos selectivos, así como el considerable número de nuevos puestos de trabajo que se están creando y que, por necesidades del servicio, dado su carácter perentorio, se cubren con nombramientos de personal funcionario interino.

De acuerdo con lo expuesto, las plazas que se pueden incluir en esta tasa específica del artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022 son necesarias para cumplir los fines y la prestación de los servicios de la Administración de la Comunidad



Autónoma de las Illes Balears, en sectores estratégicos y encuadradas en cuerpos y categorías con elevados niveles de temporalidad, y su cobertura permitirá asegurar que los índices de temporalidad sean inferiores al 8 %. La priorización ha tenido en cuenta la dotación de capacidades organizativas necesarias para la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, con el objetivo de contar con una composición cualitativa que prevea las competencias y habilidades necesarias que permitan a nuestra Administración «ir al compás de los cambios tecnológicos y las necesidades de la sociedad a la que sirven», tal y como se indica en el objetivo III.1.b de la recomendación adoptada en 2019 por el Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), sobre liderazgo y capacidad en el servicio público. Dicha recomendación constituye el principal marco de las políticas de empleo público de los países desarrollados.

Estas plazas son las que se indican en el anexo del presente instrumento.

4. Legislación aplicable

El artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de 2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, permite a cada administración autorizar, con carácter extraordinario, la tasa específica necesaria para cumplir con el objetivo previsto en la RPT de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas estructurales en cada ámbito, si se justifica según el instrumento de planificación plurianual.

Asimismo, el artículo 69 del TREBEP determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener como objetivo «contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos».

El artículo 47 de la Ley 3/2007 regula la oferta ordinaria de empleo público e indica que «constituye la oferta de empleo público anual el conjunto de plazas vacantes de personal funcionario y de personal laboral, con dotación presupuestaria, cuya cobertura resulta necesaria y no es posible con el personal existente».

Asimismo, en relación con la promoción interna, el apartado 2 del mismo artículo señala que «la oferta de empleo público correspondiente a la promoción interna se puede aprobar de manera independiente de la oferta de empleo público correspondiente a la tasa de reposición ordinaria».

En cuanto a los requisitos formales de la oferta de empleo público, el artículo 47.3 establece que se deberá indicar el cuerpo, la escala y la especialidad o el nivel y la



categoría profesional a la que correspondan las plazas vacantes y la isla de destino.

Por otro lado, el apartado 4 del mismo artículo establece, en concordancia con el artículo 38, que el acuerdo del Consejo de Gobierno que aprueba la oferta de empleo público puede incluir otras medidas o disposiciones derivadas de la planificación de los recursos humanos.

El artículo 2 de la Ley 3/2007 establece los principios informadores de la función pública en nuestra comunidad autónoma. En este sentido, indica que «la función pública es un instrumento para la gestión y la satisfacción de los intereses generales que tiene encomendados la Administración autonómica, y se ordena jerárquicamente de acuerdo con los principios de legalidad, objetividad y neutralidad, servicio a la ciudadanía, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión».

Asimismo, establece que «la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma está integrada por el conjunto de personas que prestan servicios mediante una relación de carácter especial, regulada por la normativa administrativa o laboral e informada por los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad».

En el mismo sentido, el artículo 37 de la citada ley dispone que «la Administración autonómica realizará la ordenación y la planificación correspondientes de los recursos humanos, de acuerdo con los principios informadores recogidos en la presente ley y de acuerdo con lo dispuesto en la normativa básica estatal».

Esta planificación se realizará de conformidad con lo regulado en el artículo 38.2 de la misma norma y que, como hemos visto, puede incluir todas o algunas de las siguientes medidas y en especial, prever necesidades adicionales de recursos humanos, que deberán integrarse, en su caso, en la oferta de empleo público u otras medidas que sean procedentes en relación con los objetivos establecidos en el plan o programa.

Finalmente, hay que tener en cuenta el principio de actuación establecido en el artículo 3.1.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, consistente en la planificación y dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas que deberán llevar a cabo las administraciones.



5. Alcance presupuestario

El presente instrumento de planificación plurianual no supondrá un incremento del gasto.

Este instrumento no conlleva ningún coste económico para la Administración de la Comunidad Autónoma, ya que las plazas que se incluirán a través de las OPE 2025, incluidas las calculadas a consecuencia de la tasa especial, de carácter extraordinario, que autoriza el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, y las previstas para 2026 están dotadas y ocupadas por personal temporal. Por lo tanto, dado que todas se corresponden con puestos de trabajo previstos en las relaciones de puestos de trabajo aprobadas y se encuentran dotadas presupuestariamente, no supone ningún tipo de incremento.

Así, a través de este instrumento, se articula el procedimiento que se dirige a la cobertura definitiva de plazas de naturaleza estructural que están siendo ocupadas por empleados públicos temporales, lo que no implica un aumento del gasto.

Además, el resto de las medidas se dirigen a cumplir las disposiciones legales vigentes sobre el empleo temporal y a diseñar una estrategia de utilización de los nombramientos temporales que no eleve la tasa de temporalidad superior al 8 % y sea compatible con la legislación aplicable.

Las medidas destinadas al reemplazo de los empleados públicos que se jubilarán en los próximos años tampoco suponen un incremento del gasto, puesto que, además de tratarse de puestos existentes y dotados presupuestariamente en las relaciones de puestos de trabajo, los empleados públicos que se jubilan suelen tener unas retribuciones superiores a las de los que los sustituyen, por efecto de la antigüedad y nivel de carrera profesional alcanzado, por lo que este proceso de relevo generacional de la plantilla generará incluso un ahorro en el capítulo I de gastos de personal.

6. Medidas para la reducción de la temporalidad

Para garantizar la reducción de la temporalidad a niveles inferiores al 8 %, es necesario asegurar las medidas en marcha y arbitrar otras complementarias para garantizar la estabilidad en el empleo público de la Comunidad Autónoma.

Por ello, se prevén las siguientes medidas específicas:



6.1. Procesos selectivos en curso

La gestión ágil y eficaz de los procesos selectivos se considera clave tanto para la provisión ordinaria de las necesidades de personal como para la reducción de la temporalidad existente.

Por este motivo y desarrollando el Plan Estratégico que está en elaboración, se pretenden llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Redefinir las pruebas de acceso que permitan la agilización de los procesos y la cobertura de plazas, como cursos de capacitación.
- Introducir la selección por competencias en el acceso con el objetivo de valorar los cuatro componentes de un perfil profesional: aptitudes, personalidad, conocimientos y habilidades.
- Establecer un calendario estable de convocatorias y pruebas.
- Mejorar la comunicación y la transparencia con la creación de una página web de selección específica, accesible y actualizada, que centralice toda la información relacionada con las convocatorias y llamamientos colectivos.

6.2. Ofertas de empleo público ordinarias y aplicación de la tasa específica, de carácter extraordinario, que habilita el artículo 20.Dos.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023

Con el objetivo de conseguir reducir la tasa de temporalidad y que esta se sitúe por debajo del 8 %, y en aplicación del presente instrumento de planificación plurianual, la Comunidad Autónoma incluirá en su oferta de empleo público de 2025 y 2026, además de las plazas que se puedan computar derivadas de la tasa de reposición de efectivos, aquellas que, a pesar de haberse incluido en la Relación de puestos de trabajo, se encuentran vacantes y ocupadas de forma temporal por haberse estimado que tenían que cubrirse, haciendo uso de la tasa específica que se prevé en el apartado dos.4 del artículo 20 de la citada Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, con el objetivo de sustituir plazas temporales de carácter estructural por empleo público permanente.

Actualmente, disponemos de una serie de puestos de trabajo, que se detallan en el anexo 2 del presente instrumento, que están ocupados por personal funcionario interino y que no se han podido computar en tasas de estabilización anteriores por no reunir los requisitos establecidos.



La oferta y la convocatoria de esta tasa adicional de plazas deberá permitir la reducción y el mantenimiento de la tasa de temporalidad por debajo del 8 % durante el periodo de vigencia de este plan de ordenación, con el fin de dirigirse a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible.

Las ofertas de los ejercicios 2025 y 2026 incluirán, asimismo, las plazas necesarias para facilitar la adecuada reposición de los empleados públicos que hayan accedido la jubilación y, además, en el caso de implantación o dimensionamiento de los servicios, se incluirán las plazas necesarias para permitir que se cumplan los objetivos marcados.

6.3. Procesos selectivos y de provisión

La Comunidad Autónoma convocará los procesos selectivos para la ejecución de las ofertas públicas de empleo en los términos previstos en la Ley de Función Pública, y de acuerdo con la normativa básica estatal.

Las vacantes que se ofrezcan por turno libre durante la vigencia del plan y que forman parte tanto de la cuota relativa a la tasa de reposición como la relativa a la cuota adicional se convocarán mediante oposición o concurso-oposición.

Se seguirán impulsando, dentro de las ofertas ordinarias de empleo público, procesos de promoción interna por el sistema de concurso-oposición, como medida para favorecer la motivación de los empleados y ofrecer oportunidades de promoción profesional.

La OPE del año 2025 incluirá, por lo tanto, plazas provenientes de dos vías:

a) Las plazas que se computan por la tasa de reposición de efectivos y las plazas a ofrecer por promoción interna. En este apartado se incluirán las plazas ocupadas por personal interino con una duración máxima de hasta 31/12/2027.

b) Las plazas derivadas de la tasa específica prevista en el apartado dos.4 del artículo 20 de la citada Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. En este apartado se incluirán las plazas ocupadas por personal interino antes del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Estas plazas se computan y se cuantifican por cuerpos, escalas, especialidades y categorías profesionales, tal y como se detalla en los anexos del presente instrumento.

En el ejercicio 2026 deberá ajustarse a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos respecto al mantenimiento o la desaparición de la tasa de reposición de efectivos.



La información relativa a la OPE de 2026 presenta un carácter de estimación, sujeta a posibles ajustes o ampliaciones, ya que el anexo incluye los puestos de trabajo ocupados por personal interino con duración máxima a partir de 1/1/2028. Asimismo, se podrá aprobar una tasa específica para mantener el porcentaje de temporalidad por debajo del 8 % dependiendo del número de puestos ocupados por personal interino en el momento de elaborar la oferta de 2026 cuando no sea posible aprobar la oferta con la tasa de reposición resultante.

6.4. Creación o dotación de nuevos puestos de trabajo y cobertura de carácter temporal

Como se ha evidenciado de los datos expuestos, hasta ahora el crecimiento de la plantilla ha supuesto, entre otros motivos, el incremento de la temporalidad dada la prisa por cubrir dichos puestos de trabajo.

El crecimiento de plantilla y la rigidez impuesta por la tasa de reposición hace que no se puedan ofrecer todos los puestos de trabajo cubiertos por personal funcionario o laboral interino.

Gracias a la tasa específica permitida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado podemos incluir más plazas en las OPE 2025 y 2026, pero es evidente que se deben tomar medidas para evitar incrementar la tasa de temporalidad.

Esta medida de contención debe ir acompañada de otras medidas que permitan mantenernos en este porcentaje óptimo de temporalidad.

Por este motivo, hay que abordar dos aspectos esenciales, que son la cobertura de personal temporal y la creación de puestos de trabajo.

La cobertura de puestos por personal interino se hace en base a lo establecido en el artículo 20.Cinco de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, así como el artículo 19 de la Ley 6/2025, de 23 de julio, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2025. Ambas normas establecen limitaciones en cuanto a la cobertura temporal, dado que solo se puede hacer uso de esta en supuestos excepcionales para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

En este punto, hay que revisar los mecanismos de control a la hora de acreditar las circunstancias o los hechos que determinan la urgencia y la necesidad inaplazable de la cobertura del puesto, así como la justificación que hace que sea imprescindible para la prestación del servicio, y diseñar una estrategia de utilización de los nombramientos temporales que no eleve la tasa de temporalidad superior al 8 % y sea compatible con la legislación aplicable.



Por otro lado, habrá que tener en cuenta que las limitaciones a las ofertas públicas vienen marcadas por la tasa de reposición y que la dotación de puestos de trabajo sin desdotar otros siempre supondrá un déficit de tasa de reposición, menos en los supuestos excepcionados de cómputo de tasa de reposición, como las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

Por este motivo, si no se dispone de tasa de reposición y con el fin de evitar incrementar la tasa de temporalidad, la creación y la dotación de puestos de trabajo nuevos sin desdotar otros solo es posible si se trata de puestos vinculados a la puesta en marcha de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma a que se refiere el artículo 20.Tres.4.f) de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. Todo ello, dadas las limitaciones a la hora de nombrar a personal funcionario interino o contratar a personal temporal que se puedan establecer en las leyes de presupuestos anuales correspondientes, así como la necesidad de que los puestos de trabajo vacantes ocupados por personal temporal se incluyan en las ofertas públicas correspondientes y disponer así de la justificación oportuna para poderlos cubrir con personal funcionario de carrera o laboral fijo en cada caso sin necesidad de disponer de tasa de reposición de efectivos.

Por todo lo expuesto, deben articularse mecanismos de control con el fin de evitar el incremento de la temporalidad y realizar un análisis de las estructuras organizativas a la hora de crear o dotar nuevos puestos de trabajo.

7. Seguimiento del instrumento de planificación extraordinario por parte del Estado

La Ley de Presupuestos del Estado para el año 2023 prevé el seguimiento de la oferta de empleo público estableciendo la obligación de remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, entre otra documentación, la siguiente:

- a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición.
- b) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, se deberá remitir el instrumento de planificación que ampara la aplicación de la tasa, así como un certificado que identifique las plazas afectadas.

8. Medidas estratégicas dirigidas a priorizar y planificar las necesidades existentes



Para mejorar la planificación de los recursos humanos necesarios, deben articularse mecanismos de análisis que permitan determinar los perfiles estratégicos a la hora de planificar la creación de puestos, la cobertura temporal y, por lo tanto, las ofertas públicas derivadas.

Actualmente, en las ofertas públicas no se determina qué colectivos son prioritarios y estratégicos para la organización, sino que lo que se hace es incluir los puestos de trabajo ocupados por personal de carácter temporal y así cumplir con la Ley 20/2021.

Deberá iniciarse el análisis en conjunto para poder incorporar a las OPE los perfiles de los cuerpos estratégicos para la Comunidad Autónoma.

Por este motivo, deberá establecerse un procedimiento de valoración de las necesidades a cubrir. Este procedimiento podría incluir la justificación a partir del análisis del puesto de trabajo a través de una ficha descriptiva del puesto de trabajo elaborada a tal efecto.

Todas estas medidas se negociarán con las organizaciones sindicales dentro del proceso de elaboración de los instrumentos de planificación y de las correspondientes ofertas de empleo público.



ANEXO 2

Plazas de la tasa de reposición y de la tasa específica del artículo 20.Dos.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 a incluir en la oferta de empleo público ordinaria del año 2025 y previsión de la oferta de empleo público del año 2026

GRUPO	CUERPO	ESPECIALIDAD / CATEGORÍA LABORAL	ISLA	TASA DE REPOSICIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA 2025 (personal interino con fecha de fin de ocupación hasta 31/12/2027)	TASA ESPECÍFICA (personal interino con inicio de ocupación antes de 8/07/2021)	PREVISIÓN OPE 2026 (personal interino con fecha de fin de ocupación posterior a 31/12/2027)	TOTAL
A1	2501	SUPERIOR	MALLORCA	34	4	42	80
A1	2501	SUPERIOR	IBIZA		1	1	2
A2	2502	GESTIÓN	MALLORCA	7		3	10
C1	2503	ADMINISTRATIVO	MALLORCA	22	1	26	49
C1	2503	ADMINISTRATIVO	MENORCA			1	1
C1	2503	ADMINISTRATIVO	IBIZA	2			2
C2	2504	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MALLORCA	89	33	100	222
C2	2504	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MENORCA	3		4	7
C2	2504	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	IBIZA	3	1	14	18
C2	2504	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	FORMENTERA			1	1
AP	2505	SUBALTERNO	MALLORCA		13	25	38
AP	2505	SUBALTERNO	MENORCA			3	3
AP	2505	SUBALTERNO	IBIZA		1	3	4
A1	2516	ARQUITECTURA	MALLORCA	2		4	6
A1	2516	ARQUITECTURA	MENORCA	1			1
A1	2524	FARMACIA	MALLORCA			5	5



A1	2524	VETERINARIA	MALLORCA			5	5
A1	2524	VETERINARIA	IBIZA		1	1	2
A1	2524	MEDICINA	MALLORCA	1		1	2
A1	251A	INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS	MALLORCA	2		2	4
A1	251A	INGENIERÍA DE MONTES	MALLORCA		1	1	2
A1	251A	INGENIERÍA EN AGRONOMÍA	MALLORCA	1		7	8
A1	251A	INGENIERÍA INDUSTRIAL	MALLORCA			1	1
A1	251B	INFORMÁTICA	MALLORCA		2	6	8
A1	251C	ESTADÍSTICA	MALLORCA			7	7
A1	251C	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	MALLORCA	1		1	2
A1	251D	BIOLOGÍA	MALLORCA			2	2
A1	251D	CIENCIAS AMBIENTALES	MALLORCA			2	2
A1	251D	GEOLOGÍA	MALLORCA			2	2
A1	251D	QUÍMICA	MALLORCA			3	3
A1	251E	PSICOLOGÍA	MALLORCA	1		3	4
A1	251E	CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN	MALLORCA	1	1		2
A1	251E	ASESORAMIENTO LINGÜÍSTICO	MALLORCA		1	1	2
A1	251E	FORMACIÓN	MALLORCA		3		3
A1	251F	ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS	MALLORCA			1	1
A1	251G	TÉCNICO SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	MALLORCA	1		2	3
A2	2527	ARQUITECTURA TÉCNICA	MALLORCA		1	1	2



A2	2531	AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO / DUI	MALLORCA		2	1	3
A2	2531	AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO / DUI	MENORCA	1		1	2
A2	2531	AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO / DUI	IBIZA			2	2
A2	2531	FISIOTERAPIA	MALLORCA			1	1
A2	2531	FISIOTERAPIA	IBIZA	1			1
A2	252A	INGENIERÍA TÉCNICA AGRÍCOLA	MALLORCA			1	1
A2	252A	INGENIERÍA TÉCNICA FORESTAL	MALLORCA			1	1
A2	252A	INGENIERÍA TÉCNICA FORESTAL	MENORCA			1	1
A2	252A	INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL	MALLORCA	2	1	3	6
A2	252A	INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL	MENORCA	1	1		2
A2	252A	INGENIERÍA TÉCNICA NAVAL	MENORCA		1		1
A2	252B	INGENIERÍA TÉCNICA DE TELECOMUNICACIONES	MALLORCA			1	1
A2	252B	INFORMÁTICA	MALLORCA			1	1
A2	252D	MEDIO AMBIENTE	MALLORCA		1		1
A2	252D	MEDIO AMBIENTE	MENORCA	1			1
A2	252E	TÉCNICO EN EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO	MALLORCA			2	2
A2	252E	TÉCNICO EN EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO	IBIZA	1			1
A2	252E	TERAPIA (TERAPEUTA)	MALLORCA	1			1
A2	252E	EDUCACIÓN SOCIAL	MALLORCA	1	1	3	5
A2	252E	EDUCACIÓN SOCIAL	MENORCA			1	1
A2	252E	TRABAJO SOCIAL	MALLORCA	1		7	8
A2	252E	TÉCNICO EN FORMACIÓN	IBIZA			1	1



A2	252F	BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN	MALLORCA	1			1
A2	252F	BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN	MENORCA	2			2
A2	252F	TÉCNICO DE ARCHIVOS Y MUSEOS	MALLORCA		1	3	4
A2	252F	TÉCNICO DE ARCHIVOS Y MUSEOS	IBIZA	1			1
A2	252F	CONSERVACIÓN Y RESTAURACIÓN DE DOCUMENTOS GRÁFICOS	MALLORCA			1	1
A2	252F	CONSERVACIÓN Y RESTAURACIÓN DE ARQUEOLOGÍA	MENORCA		2		2
C1	2537	AGENTES DE MEDIO AMBIENTE	MALLORCA	2	2	3	7
C1	2537	AGENTES DE MEDIO AMBIENTE	MENORCA	1		1	2
C1	2537	AGENTES DE MEDIO AMBIENTE	FORMENTERA			2	2
C1	2538	EDUCACIÓN INFANTIL	MALLORCA	3		25	28
C1	2538	EDUCACIÓN INFANTIL	MENORCA	3	5	1	9
C1	2538	EDUCACIÓN INFANTIL	IBIZA	1	3	16	20
C1	253A	ESCALA INFRAESTRUCTURAS	MALLORCA	4	3	2	9
C1	253A	ESCALA INFRAESTRUCTURAS	MENORCA	1		1	2
C1	253B	AYUDANTÍA DE LABORATORIO	IBIZA			1	1
C1	253B	DELINEACIÓN	MALLORCA	1			1
C2	2513	AUXILIARES FACULTATIVOS	MENORCA			1	1
C2	2542	ESCALA DE MECÁNICOS CONDUCTORES DEL CUERPO DE AUXILIARES FACULTATIVOS DE LA CAIB	MALLORCA		1	1	2
AP	254A	AUXILIAR DE APOYO	MALLORCA			1	



AP	254A	AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y TELEFONO	MALLORCA			1	1
FUNCIONARIOS				201	88	368	657
D		AUXILIAR TÉCNICO/A EDUCATIVO/A	MALLORCA	27		7	34
D		AUXILIAR TÉCNICO/A EDUCATIVO/A	MENORCA	11		1	12
D		AUXILIAR TÉCNICO/A EDUCATIVO/A	IBIZA	12		1	13
D		AUXILIAR TÉCNICO/A EDUCATIVO/A	FORMENTERA	2			2
D		VIGILANTE DE SEGURIDAD	MALLORCA	2		2	4
E		PEÓN ESPECIALIZADO/A	MALLORCA	2	1	2	5
E		LIMPIADOR/A	MALLORCA			1	1
E		LIMPIADOR/A	MENORCA			1	1
E		LIMPIADOR/A	IBIZA		1	2	3
LABORALES				56	2	17	75
TOTAL				257	90	385	732