

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO INSULAR DE MALLORCA INSTITUTO MALLORQUÍN DE ASUNTOS SOCIALES

**4060**

*Resolución de la Presidencia del IMAS, día 13 de mayo de 2022, relativa a la aprobación de la oferta de empleo público de personal laboral de la Residencia Miquel Mir derivada del proceso de estabilización del empleo temporal regulado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público del Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales (IMAS) para el año 2022*

#### Antecedentes

1. Con fecha de 27 de abril de 2022, la Directora Gerente del Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales (en lo sucesivo IMAS) emitió Memoria justificativa para la aprobación de la oferta de empleo público derivada del proceso de estabilización del empleo temporal regulado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público de la Residencia Miquel Mir del Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales (IMAS).
2. Mediante Resolución de la Presidencia del IMAS de fecha 28 de abril de 2022, se acuerda iniciar el procedimiento para la aprobación de la oferta de empleo público derivada del proceso de estabilización de empleo temporal de acuerdo con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
3. En las reuniones mantenidas por el personal de la Residencia Miquel Mir (asamblea de trabajadores) y la representante del IMAS, la Directora Insular de Atención Sociosanitaria, con el asesoramiento de la Jefa del Departamento de Recursos Humanos y la Jefa del Servicio de Selección y Provisión del Departamento de Recursos Humanos los días 26 y 27 de abril de 2022, se negociaron y aprobaron los criterios que se han aplicado para determinar la Oferta pública de empleo de personal laboral de la Residencia Miquel Mir (tasa adicional de estabilización establecida en la Ley 20/2021) y las plazas que constituyen esta Oferta derivada de la Ley 20/2021.
4. Con fecha de 10 y 11 de mayo de 2022 se emitieron informe jurídico y económico, respectivamente, sobre la aprobación de la oferta de empleo público derivada del proceso de estabilización de la ocupación temporal regulado a la Ley 20/2021.
5. Constan en el expediente el informe del impacto de género del Instituto Balear de la Mujer de fecha 11 de mayo de 2022 y el informe de Intervención general de día 12 de mayo de 2022.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 91.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, prevé que «las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal».
2. El artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que «las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que se tengan que proveer mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión del abastecimiento de las necesidades de personal (...)».
3. De acuerdo con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y con la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a la oferta se han incluido las plazas que cumplen con los requisitos siguientes:

a) 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 diferentes Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de manera temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (art. 2.1).

b) Aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hayan sido ocupadas con carácter temporal de manera ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 (disposición adicional sexta).





4. El sistema de selección del proceso de estabilización de las plazas que son objeto de la oferta que cumplen con los requisitos contemplados en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, será el de concurso oposición.

Con carácter excepcional y de acuerdo con el previsto en el artículo 61.6 y 7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), el proceso de estabilización de las plazas que son objeto de la oferta que cumplen con los requisitos contemplados en la disposición adicional sexta, se llevará a cabo mediante una convocatoria excepcional de estabilización de la ocupación temporal de larga duración por el sistema de concurso de méritos.

5. El artículo 37.1.1) el Estatuto Básico del Empleado Público prevé que sean objeto de negociación los criterios generales sobre ofertas de empleo público. Así, a las reuniones mantenidas por el personal de la Residencia Miquel Mir (asamblea de los trabajadores) y la representante de la IMAS ( la Directora Insular de Atención Sociosanitaria, con el asesoramiento de la Jefa del Departamento de Recursos Humanos y la Jefa del Servicio de Selección y Provisión del Departamento de Recursos Humanos los días 26 y 27 de abril de 2022, a las 14.30 h, se negociaron y aprobaron, los criterios que se han aplicado para determinar la Oferta pública de empleo de personal laboral de la Residencia Miquel Mir (tasa adicional de estabilización establecida a la Ley 20/2021) y las plazas que constituyen esta Oferta derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública.

6. El artículo 59.1 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que «En las ofertas de empleo público se tiene que reservar una cuota no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad».

7. De acuerdo con el art. 43. 3 de la Ley 11/2006, de 28 de julio , de Igualdad de Mujeres y Hombres, a las ofertas de empleo público se ha de adjuntar un informe sobre el impacto de género.

Por todo esto, una vez concluida la negociación con el personal de la Residencia Miquel Mir del IMAS, previsto en el artículo 37.1.1) del TREBEP y de acuerdo con las atribuciones que me otorga el artículo 7.2.11) de los Estatutos del IMAS (BOIB n.º 67, de 18 de mayo de 2019).

## RESUELVO

1. Aprobar la oferta de empleo público de personal laboral de la Residencia Miquel Mir del Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales derivada de la tasa adicional para la estabilización de la ocupación temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los términos que constan en el anexo de esta Resolución.
2. Acordar que el sistema de selección de los procesos selectivos para la estabilización de la ocupación temporal es el de concurso oposición o concurso de méritos de conformidad con lo que dispone el artículo 2 y la disposición adicional sexta.
3. Reservar una cuota mínima del 7% de las vacantes objeto de la oferta por el sistema concurso oposición para las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de acuerdo con lo que prevé el artículo 59.1 del TREBEP, que se concretará en las convocatorias de ejecución de la oferta pública.
4. Enviar esta Resolución a la Administración General del Estado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
5. Publicar esta Resolución en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.

### Interposición de recursos

Esta resolución no pone fin a la vía administrativa y contra ella se puede interponer, de acuerdo con el artículo 28 de los Estatutos del Institut Mallorquí d' Afers Socials, aprobado en fecha 11 de abril de 2019 (BOIB n.º 67, de 18 de mayo de 2019), recurso de alzada ante el Consell Executiu del Consell Insular de Mallorca, dentro del plazo de un mes, a contar a partir del día siguiente al de la notificación de la presente resolución.

Contra la desestimación expresa del recurso de alzada podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, a contar a partir del día siguiente al de la notificación de la desestimación del mencionado recurso.

Contra la desestimación por silencio del recurso de alzada podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo, en cualquier momento a partir del día siguiente a la desestimación presunta (tres meses desde la interposición del recurso sin que se haya notificado la resolución).

No obstante lo anterior, se puede ejercitar, si es el caso, cualquier otro recurso que se estime pertinente. Todo esto de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, y de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Palma, 18 de mayo de 2022

**La presidenta del IMAS**  
Sofía Alonso Bigler

**ANEXO**

**PLAZAS OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAL LABORAL DE LA RESIDENCIA MIQUEL MIR DEL IMAS PARA EL AÑO 2022, DERIVADA DE LA TASA ADICIONAL PARA LA ESTABILIZACIÓN DE LA OCUPACIÓN (LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE)**

**PERSONAL LABORAL (CONCURSO-OPOSICIÓN - art. 2.1 Ley 20/2021)**

**OFERTA PÚBLICA AÑO 2022**

Denominación plaza	Plazas
<b>Grupo 7</b>	
Portero/a	1
<b>Grupo 3</b>	
Técnico/a auxiliar de enfermería	4

**PERSONAL LABORAL (CONCURSO EXCEPCIONAL – disposición adicional sexta Ley 20/2021)**

**OFERTA PÚBLICA AÑO 2022**

Denominación plaza	Plazas
<b>Grupo 6</b>	
Limpiador/a	3
<b>Grupo 6</b>	
Lavaplatos	1
<b>Grupo 5</b>	
Ayudante/a de cocina	1
<b>Grupo 4</b>	
Cocinero/a	2
<b>Grupo 3</b>	
Auxiliar administrativo/a	1
<b>Grupo 3</b>	
Trabajador/a familiar	1
<b>Grupo 3</b>	
Técnico/a auxiliar de enfermería	9
<b>Grupo 2</b>	
Fisioterapeuta	1
<b>Grupo 2</b>	
DUI	2
<b>Grupo 1</b>	
Médico/a	1