



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSORCIO ESCUELA DE HOSTELERÍA DE LAS ILLES BALEARS

12083

Resolución de la directora gerente del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears de 27 de noviembre de 2024 por la que se aprueba la oferta pública de estabilización para el año 2024 correspondiente al personal laboral del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears

1. El Acuerdo del Consejo de Dirección del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears, de 1 de diciembre de 2020, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears, en el artículo 32, dispone que al personal laboral al servicio del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears le es aplicable la normativa autonómica en materia de función pública, su régimen jurídico será el de la Administración Pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes a aquella.

2. El artículo 70.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone que: «Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que se tengan que proveer mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso tienen que ser objeto de la oferta de ocupación pública, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal [...]».

3. El artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, que al no existir en el año 2024, se entiende prorrogada, dispone lo siguiente sobre la Oferta de Ocupación Pública (OPO) y su articulación:

Uno. Oferta de ocupación pública

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos que prevé el apartado Uno.e) del artículo anterior [se refiere a los órganos constitucionales del Estado y a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas], se tiene que llevar a cabo a través de la oferta de ocupación pública, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público se rigen por lo que establecen las disposiciones adicionales vigésimo primera, vigésimo segunda y vigésimo tercera.

3. La configuración concreta de la oferta de ocupación pública se tiene que llevar a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento en que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la oferta de ocupación pública.

1. La oferta de ocupación pública se tiene que articular a través de las tasas de reposición de efectivos siguientes:

a) En los sectores prioritarios la tasa tiene que ser del 120 por ciento y en el resto de sectores, del 110 por ciento.

[...]

Lo que establecen los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio 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 la ocupación pública, o de normas anteriores.

[...]

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, de que la temporalidad en la ocupación pública 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 que tiene que contar.



**Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición.**

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máxima autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar sus servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el mismo ejercicio, por cualquier causa excepto los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no llevarán implícita la reserva de puesto de trabajo.

[...]

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior se podrá incrementar con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, el que se tendrá que reflejar en la propia Oferta de Ocupación. Por eso, la oferta tendrá que aprobarse dentro el primer semestre del ejercicio.

Estas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

[...]

3.

4. No computarán para la tasa de reposición, y por tanto no se tendrán en cuenta para su cálculo:

- a. Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de ocupación de ejercicios anteriores.
- b. Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de estos procesos [...]

4. El apartado 2 del artículo 20.Dos establece que las plazas ocupadas por el personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en 2023 (se entiende prorrogado al 2024), en todo caso, se tienen que incluir en la OPO correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no es posible, en la siguiente, salvo que se decida la amortización.

En el mismo sentido, el artículo 19 de la Ley 12/2023, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2024, dispone que, durante el año 2024, el número total de plazas de nuevo ingreso y las plazas que tiene que incluir la oferta pública de empleo, se fijará de conformidad con la limitación que, con carácter básico, realice el Estado para el año 2024, por medio de la correspondiente norma de rango legal y en el marco de los presupuestos generales del Estado para el 2024, o en su defecto, con el que resulta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado por el 2023, y de acuerdo también con el EBEP.

Respetando las disponibilidades presupuestarias del 2024, no computarán en el límite anterior las plazas correspondientes a convocatorias pendientes de ejecución que deriven de ofertas de ocupación de años anteriores, ni tampoco, dentro de los límites de las leyes anuales de presupuestos generales del estado correspondiente en lo que respecta a las tasas máximas de reposición de efectivos, y en general, al número máximo de plazas de nuevo ingreso de cada año, las plazas inherentes a estas tasas y al número máximo de efectivos de nuevo ingreso todavía no convocados o sin oferta pública de empleo.

5. La disposición adicional veintitrés de la Ley 31/2022, dispone lo siguiente sobre la contratación de personal de los consorcios del sector público:

Uno.

1. La contratación de personal de los consorcios participados mayoritariamente por las administraciones y organismos que integran el sector público, definido en el artículo 19.uno, tendrá que realizarse con carácter indefinido, con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición.

No se podrá contratar personal temporal, excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por Real decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre.

2. Los consorcios que, con arreglo a la legislación aplicable, puedan contratar personal propio y gestionen servicios públicos o realicen actividades de las enumeradas en el artículo 20.dos.2 tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento, en los mismos términos establecidos en este precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esta tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En los otros casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, en los términos establecidos en el artículo 20.dos.3.



La determinación de la tasa de reposición se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20.tres.

6. El artículo 20 de la Ley 12/2023, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2024, dispone lo siguiente en relación con los puestos de trabajo ocupados interinamente:

En todo caso, los puestos de trabajo de carácter estructural ocupados interinamente se tienen que incluir en la oferta pública de empleo correspondiente, de acuerdo con lo que prevé el artículo 19 anterior, y, por lo tanto, la autorización de cobertura temporal de estos puestos siempre queda supeditada a esta inclusión.

Pasados tres años desde el nombramiento o la contratación de estos puestos de trabajo, los puestos mencionados solo podrán ser ocupados por personal funcionario de carrera o laboral fijo, salvo que el proceso selectivo correspondiente haya quedado desierto, caso en que el puesto se podrá ocupar interinamente por otra persona.

Excepcionalmente, el personal funcionario o laboral interino podrá permanecer en el puesto de trabajo ocupado temporalmente hasta que se resuelva el proceso selectivo correspondiente, siempre que la convocatoria de este proceso se haya publicado dentro del plazo de tres años a contar desde la fecha del nombramiento o la contratación.

7. La disposición adicional decimoséptima del TREBEP, en la redacción que hace la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, establece:

Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en la ocupación pública

1. Las administraciones públicas son responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en esta norma y, en especial, tienen que velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

2. Así mismo, las administraciones públicas tienen que promover, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los diferentes órganos con competencia en materia de personal.

3. Las actuaciones irregulares en esta materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que correspondan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las administraciones públicas.

Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, el contenido del cual suponga directa o indirectamente el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

[...]

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia da derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pueda corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Esta compensación consiste, si procede, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le corresponda percibir por la extinción de su contrato, y se tienen que prorratear por meses los periodos de tiempos inferiores en un año. El derecho a esta compensación nace a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía se tiene que referir exclusivamente al incumplimiento del contrato.

En caso de que la indemnización mencionada se reconozca en vía judicial, se tienen que compensar las cantidades.

No hay derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.

8. A pesar de que el proceso de estabilización previsto en la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, ha supuesto una tasa adicional que ha afectado a los puestos de trabajo del consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears que habían sido ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, que se han convocado por el sistema de concurso oposición y, con carácter excepcional, por el sistema de concurso para las plazas ocupadas antes de día 1 de enero de 2016, todavía hay puestos de trabajo de carácter estructural ocupados de forma temporal que, por falta de tasa de reposición no pueden salir a la oferta pública ordinaria y que no cumplían el requisito temporal señalado en el Real decreto ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública y en la mencionada Ley 20/2021, de 28 de



diciembre. En concreto, los puestos de trabajo estructurales y vacantes de titularidad ocupados por personal temporal entre el 31 de diciembre de 2017 y el 8 de julio de 2021 (fecha de entrada en vigor del Real decreto ley 14/2021) u ocupados antes de día 31 diciembre de 2017 y que no cumplían los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

Por este motivo, es necesario aprobar un plan de ordenación de recursos humanos para la reducción de la temporalidad y cumplir así con el requisito de no superar el 8% de las plazas de naturaleza estructural, así como la oferta pública de empleo para el año 2024 relativa a la tasa específica para la reducción de la temporalidad.

9. Esta oferta de ocupación pública se negoció con el Comité de Empresa durante el ejercicio 2024.

10. En fecha 28 de octubre de 2024 y 17 de noviembre de 2024, se han emitido los informes favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos y Financiación, respectivamente.

11. Según el Acuerdo del Consejo de Dirección del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears, de 1 de diciembre de 2020, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears, no atribuye la competencia de aprobar la oferta de ocupación pública a ningún órgano del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears, así, y de acuerdo con el artículo 26. n) de los Estatutos, son competencias de la directora gerente «ejercer el resto de funciones que no estén atribuidas expresamente en los otros órganos de gobierno».

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

Primero. Aprobar el plan de ordenación de recursos humanos para la reducción de la temporalidad del personal laboral del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears que se adjunta en el anexo I.

Segundo. Aprobar la oferta pública de estabilización para el año 2024 correspondiente al personal laboral propio del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears, que supone un total de cuatro plazas correspondientes a estabilización, con la distribución indicada en el anexo II que se adjunta. Establecer que estas plazas pertenecen al turno libre.

Tercero. Aprobar la oferta pública de empleo para el año 2024 relativa a la tasa ordinaria del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears, que supone un total de una plaza, con la distribución indicada en el anexo III que se adjunta. Establecer que esta plaza pertenece al turno libre.

Cuarto. Aprobar la oferta pública de empleo del Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears para el año 2024 en 5 plazas.

Quinto. Disponer que las convocatorias correspondientes a las plazas de la oferta pública del año 2024 relativa a la tasa ordinaria y específica se tienen que publicar en el plazo improrrogable de tres años a contar desde la fecha de la publicación de esta Resolución.

Sexto. La articulación del correspondiente proceso selectivo tendrá que garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Séptimo. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Contra este Acuerdo, que no agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso de alzada ante el Consejero de Turismo, Cultura y Deportes, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de haber recibido la notificación, de acuerdo con el artículo 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y el artículo 58.4 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Palma, 27 de noviembre de 2024

La directora gerente del Consorcio Ehib

Maria Llompart Bibiloni



**ANEXO I****PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL CONSORCIO ESCUELA DE HOSTELERÍA DE LAS ILLES BALEARS PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD****Antecedentes**

1. El artículo 20 de la Ley 12/2023, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2024, dispone lo siguiente:

1. Durante el año 2024, y con carácter general, se suspenden el nombramiento de nuevo personal funcionario interino y la prórroga del nombramiento de los funcionarios interinos adscritos a programas temporales o nombrados para subvenir necesidades urgentes, y también el nombramiento de personal estatutario temporal y la contratación de personal laboral temporal, y las prórrogas de estos nombramientos y contratos, en la Administración de la comunidad autónoma y en los entes que integran el sector público instrumental autonómico.

2. No obstante, en los casos en que esta suspensión pueda suponer un grave perjuicio en la prestación de servicios esenciales para la comunidad autónoma o en la hacienda de la comunidad autónoma y se justifique una necesidad urgente e inaplazable, se pueden autorizar el nombramiento de personal funcionario interino y de personal estatutario temporal y la contratación de personal laboral temporal, y también las prórrogas, en la Administración de la comunidad autónoma y en los entes que integran el sector público instrumental autonómico, siempre que, previamente a estos nombramientos, contrataciones o prórrogas, la Dirección General de Presupuestos y Financiación y la Dirección General de Función Pública emitan sendos informes favorables sobre los aspectos presupuestarios y de sostenibilidad financiera y sobre los aspectos de legalidad aplicables, respectivamente, a solicitud motivada del órgano directivo competente por razón de la materia.

En caso de que para hacer contratos laborales los entes del sector público instrumental autonómico, excluidos los organismos autónomos, tengan que hacer convocatorias previas de selección, el informe favorable de la Dirección General de Presupuestos y Financiación a que se refiere el párrafo anterior se tiene que emitir antes de la convocatoria correspondiente.

En todo caso, los puestos de trabajo de carácter estructural ocupados interinamente se tienen que incluir en la oferta pública de empleo correspondiente, de acuerdo con lo que prevé el artículo 19 anterior, y, por lo tanto, la autorización de cobertura temporal de estos puestos siempre queda supeditada a esta inclusión.

Pasados tres años desde el primer nombramiento o contratación para ocupar estos puestos de trabajo de forma temporal, éstos solo pueden ser ocupados por personal funcionario de carrera o laboral fijo, salvo que el proceso selectivo correspondiente haya quedado desierto, caso en que el puesto se puede ocupar interinamente por otra persona.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino o laboral de sustitución en puesto vacante puede permanecer en el puesto de trabajo, de carácter estructural, ocupado temporalmente hasta que se resuelva el proceso selectivo correspondiente, siempre que la convocatoria de este proceso se haya publicado dentro del plazo de tres años a contar de la fecha del primer nombramiento o contratación de carácter temporal.

En caso de que los puestos de trabajo mencionados en el párrafo anterior queden vacantes, se pueden volver a ocupar temporalmente por personal funcionario interino o laboral de sustitución en el puesto vacante hasta que se resuelva el proceso selectivo correspondiente, siempre que la convocatoria de este proceso se haya publicado dentro del plazo de tres años a contar desde la fecha del primer nombramiento o contratación.

2. El artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, dispone lo sobre la Oferta de Ocupación Pública

Uno. Oferta de Empleo Público.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.

2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.

3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento en el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla





actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.

Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien. (...)

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio 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, o de normas anteriores.

2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.

En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

3. La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, señala en el punto 20.Dos.4 que cada administración puede autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública, de que esta temporalidad no supere el 8% de las plazas estructurales en cada uno de sus ámbitos, siempre que esté justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual de que tendrá que disponer.

4. Actualmente, el Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears (de ahora en adelante, Consorcio) dispone en la Relación de Puestos de trabajo (RLT) de 59 puestos de trabajo estructurales, de los cuales 4 puestos (sin contar los puestos incluidos en el proceso de estabilización, la adjudicación de los cuales está previsto que se produzca antes del 31 de diciembre de 2024) están ocupados de forma temporal con contratos de interinidad hasta su cobertura definitiva por concurso oposición. Por lo tanto, la tasa de temporalidad es del 8,47%.

Se trata de puestos de trabajo que no cumplían el requisito temporal señalado en el Real decreto ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública y en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, es decir, puestos de trabajo estructurales y vacantes ocupados por personal temporal entre el 31 de diciembre de 2017 y el 8 de julio de 2021 (fecha de entrada en vigor del Real decreto ley 14/2021) u ocupados antes de 31 de diciembre de 2017 y que no cumplían los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

También hay un puesto de trabajo que se ha ocupado de forma temporal con posterioridad al 8 de julio de 2021, la cobertura del cual era urgente e inaplazable, dada la naturaleza de los servicios que presta el Consorcio.

El Consorcio Escuela de Hostelería de las Illes Balears constituido por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y la Universitat de les Illes Balears, tiene por objetivo la docencia universitaria en el campo de la hostelería y la restauración, la formación profesional en la familia profesional de hostelería y turismo, la formación de empresarios y profesionales para la empresa, y el fomento de la investigación científica y técnica al servicio de estos estudios.

Para llevar a cabo sus objetivos, en función de los medios de que disponga, según el artículo 8 de sus Estatutos, el Consorcio tiene que promover:

- a) La creación de los centros y las unidades de estudio, docencia e investigación que considere necesarias y poner atención en su mantenimiento y desarrollo.
- b) Todo lo que sea necesario para el funcionamiento del Consorcio: alquiler, adquisición y construcción de edificios, así como también mejora de los existentes.
- c) La financiación de los departamentos de investigación y de enseñanzas, con las dotaciones correspondientes.
- d) Los convenios con empresas privadas u otros organismos y entidades públicas para el desarrollo de programas de investigación, docentes, culturales o de asistencia del empresariado, ya sea con financiación unilateral o mixto.
- e) La adquisición de todo el material científico o formativo y de los bienes de equipación que sean necesarios para cumplir sus objetivos.
- f) Puede, si procede, hacer uso de los edificios, del material científico, y de los bienes de equipación de cualquier de los miembros fundadores mediante los convenios correspondientes.
- g) El uso y el destino del edificio Archiduque Luis Salvador para llevar a cabo los fines que se señalan en el artículo anterior, sin perjuicio que el edificio también pueda ser usado por otros centros formativos propios del Gobierno de las Illes Balears dentro de los objetivos establecidos en el artículo 2.

Atendido a lo anterior y con el fin de que la tasa de temporalidad del Consorcio se sitúe por debajo del 8% es necesaria la redacción y





aprobación de este Plan de Ordenación de Recursos Humanos para disponer de un instrumento adecuado para la correcta planificación de éstos para conseguir el objetivo mencionado.

Puestos de trabajo incluidos en el Plan.

Los puestos de trabajo incluidos en este Plan son un total de 5 que se detallan en la tabla adjunta.

2. Alcance

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos no supone necesariamente un incremento del gasto puesto que se dirige a la cobertura definitiva de puestos de trabajo de naturaleza estructural que están siendo ocupados por personal temporal, lo cual no implica un aumento real de aquella. Además, se trata de dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre ocupación temporal y de diseñar una estrategia de utilización de las contrataciones temporales que no aumente la tasa de temporalidad por encima el 8%.

3. Medidas

3.1 Tasas específicas.

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8% y en aplicación de este Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el Consorcio incluirá en sus ofertas de ocupación, siempre que la normativa lo permita y no computen a los efectos de tasa de reposición, los puestos de trabajo incluidos en la RLT que se encuentren vacantes y estén ocupados de forma temporal por haberse considerado que su cobertura era necesaria.

El volumen de plazas ofrecidas tendrá que permitir la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8% durante el periodo de vigencia de este plan de ordenación. Se debe tender a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible.

El calendario sería el siguiente:

- Tasa específica del año 2024: 4 puestos de trabajo que no cumplían el requisito temporal señalado en el Real decreto ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública y en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, es decir, puestos de trabajo estructurales y vacantes ocupados por personal temporal entre el 31 de diciembre de 2017 y el 8 de julio de 2021 (fecha de entrada en vigor del Real decreto ley 14/2021) u ocupados antes de 31 de diciembre de 2017 y que no cumplían los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

De este modo la temporalidad se reduciría hasta el 1,69%.

3.2 Tasas ordinarias.

- Tasa ordinaria del año 2024: 1 puesto de trabajo que se ha dado de baja durante el 2023.

3.3 Ofertas Públicas de Ocupación

El Consorcio aprobará anualmente las Ofertas Públicas de Ocupación según el cálculo que le permita la tasa de reposición de cada año, para no perderla y poder ir reduciendo la temporalidad por debajo del 8%.

3.4 Procesos selectivos

El Consorcio convocará los procesos selectivos para la ejecución de las Ofertas Públicas de Ocupación en el año natural siguiente al de su aprobación.

Excepcionalmente se podrá aplazar la convocatoria de los procesos selectivos cuando no sea posible lo anterior o lo aconsejen criterios de racionalidad y eficiencia para permitir el agrupamiento de los puestos que se ofrecen.

3.5 Contrataciones temporales

Se establecen los criterios futuros siguientes para la cobertura temporal y definitiva de manera ordinaria puesto que, de acuerdo con la normativa vigente, la autorización de contratación de personal temporal en puestos vacantes solo se puede obtener si se justifica alguno de los requisitos establecidos siguientes:

- a) Que durante el año que solicita la cobertura o como máximo el año siguiente dispone de tasa de reposición positiva para cubrir el puesto mediante personal laboral fijo, con el proceso selectivo previo correspondiente.
- b) Que la cobertura de los puestos es necesaria y urgente y que, de acuerdo con la correspondiente ley de presupuestos generales del



Estado, no computan en la tasa de reposición de efectivos y por tanto pueden ser incluidos en la oferta pública del año en curso sin necesidad de disponer de tasa de reposición.

c) Que la creación y dotación de nuevos puestos de trabajo tiene que ir acompañada de la justificación de disponer de tasa o de estar incluido en el supuesto que no computa en la tasa.

4. Costes económicos

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos elaborado por el Consorcio, como instrumento necesario para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de consolidación y estabilización de la ocupación temporal, eliminación en la medida de lo posible de la del personal indefinido no fijo y reducir la tasa de temporalidad a niveles adecuados, no tiene que suponer un incremento presupuestario, puesto que se ofrecerán puestos de trabajo que ya se están cubriendo de forma temporal con contratos de interinidad.

Puestos de trabajo incluidos en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de la Escuela de Hostelería de las Illes Balears

Numeración	Código del Puesto en el Registro de Personal del SPI	Denominación del puesto	Destinación
1	L0253000H	Profesor de cocina	Palma
2	L0253000H	Profesor de cocina	Palma
3	L0253000J	Profesor de restauración	Palma
4	L02520004	Camarero	Palma
5	L02520004	Camarero	Palma

ANEXO II

Oferta pública de estabilización

Categoría/especialidad	Grupo Profesional	Turno	Isla	Número de puestos de trabajo
Profesor de cocina	C	Turno Libre	Mallorca	2
Profesor de restauración	C	Turno Libre	Mallorca	1
Camarero	D	Turno Libre	Mallorca	1
Total				4

ANEXO III

Oferta pública de ocupación

Categoría/especialidad	Grupo Profesional	Turno	Isla	Número de puestos de trabajo
Camarero	D	Turno Libre	Mallorca	1
Total				1

