



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA FUNDACIÓN DE ATENCIÓN Y SOPORTE A LA DEPENDENCIA Y PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL DE LAS ILLES BALEARS

12517

Resolución de la presidenta del Patronato de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears por la que se dispone la publicación de la oferta pública de empleo para el año 2023 relativa a la tasa específica

Hechos

1. El día 14 de diciembre de 2023 el Patronato de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears aprobó la oferta pública de empleo para el año 2023 relativa a la tasa específica a que se refiere el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, condicionada a los informes favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos y Financiación.

2. El día 20 de diciembre de 2023 la Dirección General de Función Pública ha emitido informe favorable sobre los aspectos de legalidad aplicables a la oferta pública de empleo para el año 2023 de la Fundación relativa a la tasa específica y el día 21 de diciembre de 2023 ha informado favorablemente la Dirección General de Presupuestos y Financiación sobre los aspectos presupuestarios y de sostenibilidad financiera.

Por lo anterior, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

Disponer la publicación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* del Acuerdo del Patronato de Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears por el que se aprueba la oferta pública de empleo para el año 2023 relativa a la tasa específica a que se refiere el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de presupuestos generales del Estado para el año 2023.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (22 de diciembre de 2023)

La presidenta del Patronato

Catalina Cirer Adrover

Acuerdo del Patronato de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears por el que se aprueba la oferta pública de empleo para el año 2023 relativa a la tasa específica

1. El artículo 20.Uno de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, dispone lo siguiente sobre la Oferta de Empleo Público (OPO) ordinaria:

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 refiere a los órganos constitucionales del Estado y a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas], 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 que establecen 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 con 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 ciento 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.

[...]

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición: (...)

- Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales

2. 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 el año 2023, en todo caso, deben incluirse en la OPO correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no es posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

En el mismo sentido, el párrafo 4 del artículo 19.2 de la Ley 11/2022, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2023, dispone que, en todo caso, los puestos de trabajo de carácter estructural ocupados interinamente deben incluirse en la oferta de empleo público correspondiente, de acuerdo con lo que prevé el artículo 18 anterior y, por tanto, la autorización de cobertura temporal de estos puestos siempre queda supeditada a esta inclusión.

3. La disposición adicional vigésima segunda de la Ley 31/2022, dispone lo siguiente sobre la contratación de personal de fundaciones del sector público:

Uno

1. La contratación de personal de fundaciones del sector público habrá de realizarse con carácter indefinido, con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición.

La contratación temporal únicamente será posible en los supuestos y de conformidad con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

2. Las fundaciones que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 20.dos.2 tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento, en los mismos términos establecidos en dicho precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la prestación del servicio o realización de la actividad. En el resto de 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 el empleo público, en los términos establecidos en el artículo 20.dos.3.

4. El artículo 19 de la Ley 11/2022, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2023, dispone lo siguiente en relación con los puestos de trabajo ocupados interinamente:

En todo caso, los puestos de trabajo de carácter estructural ocupados interinamente han de incluirse en la correspondiente oferta pública de empleo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 anterior, y, por tanto, la autorización de cobertura temporal de estos puestos siempre quedara supeditada a dicha inclusión.

Pasados tres años desde el nombramiento o la contratación de estos puestos de trabajo, dichos puestos solo podrán ser ocupados por personal funcionario de carrera o laboral fijo, salvo que el proceso selectivo correspondiente haya quedado desierto, en cuyo caso 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 en el plazo de tres años a contar desde la fecha del nombramiento o la contratación.





5. La disposición adicional decimoséptima del TREBEP, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece:

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

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, 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.

2. 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.

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

[...]

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará 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.

Dicha compensación consistirá, en su caso, 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 correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá 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.

6. Aunque el proceso de estabilización previsto en la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto una tasa adicional que ha afectado a los puestos de trabajo de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Islas Baleares que habían sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 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 del día 1 de enero de 2016, todavía existen 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 el empleo público 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 de 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 2023, relativa a la tasa específica para la reducción de la temporalidad.

Por lo anterior, con los informes favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos que se han pronunciado, respectivamente, sobre los aspectos de legalidad aplicables y sobre los aspectos presupuestarios y de sostenibilidad financiera, se aprueba el siguiente

ACUERDO

Primero. Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para la reducción de la temporalidad del personal laboral de la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears que se adjunta como anexo.

Segundo. Aprobar la oferta pública de empleo para el año 2023 relativa a la tasa específica para la reducción de la temporalidad de la



Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears, que supone un total de 49 plazas, con la distribución indicada en el anexo que se adjunta y en los términos establecidos en este Acuerdo.

Tercero. Establecer que las 49 plazas de la oferta de empleo público para el año 2023 relativa a la tasa específica corresponden al turno libre.

Cuarto. Reservar una cuota mínima de un 7% del total de las vacantes objeto de la oferta para que las cubran personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de acuerdo con lo que dispone el artículo 59.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el resto de normativa aplicable.

Quinto. Disponer que las convocatorias correspondiente a las plazas de la oferta pública del año 2023 relativa a la tasa específica deben publicarse en el plazo improrrogable de tres años a contar desde la fecha de la publicación de este Acuerdo.

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

Séptimo. Publicar este Acuerdo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Este acuerdo se puede impugnar ante el orden jurisdiccional social, de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, sin que se pueda interponer recurso alguno en vía administrativa ni deba interponerse preceptivamente una reclamación previa a la vía judicial social.

ANEXO 1

Oferta pública tasa específica

Categoría/especialidad	Isla	Número de puestos de trabajo		
		Turno libre	Turno promoción interna	Total
Jefe/a del Servicio de Curatela	Mallorca	1	0	1
Responsable de Formación	Mallorca	1	0	1
Abogado/a	Mallorca	3	0	3
Médico	Ibiza	1	0	1
Coordinador/a de trabajadores/as sociales	Mallorca	1	0	1
Trabajador/a social	Mallorca	8	0	8
Trabajador/a social	Ibiza	1	0	1
Enfermero/a	Mallorca	1	0	1
Enfermero/a	Ibiza	2	0	2
Técnico/a en Empresariales	Mallorca	1	0	1
Valorador/a	Menorca	1	0	1
Técnico/a en relaciones laborales	Ibiza	1	0	1
Técnico/a en desarrollo de aplicaciones Informáticas (DAI)	Mallorca	1	0	1
Técnico/a de Integración social	Mallorca	8	0	8
Administrativo/a	Mallorca	2	0	2
Técnico/a en gestión administrativa-Responsable de caja	Mallorca	1	0	1
Oficial de mantenimiento	Ibiza	1	0	1
Cocinero/a	Ibiza	1	0	1
Auxiliar administrativo/a	Mallorca	2	0	2
Auxiliar técnico/a sociosanitario/a	Ibiza	9	0	9
Celador/a	Ibiza	1	0	1
Peón/a	Ibiza	1	0	1
Total		49	0	49





PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN DE ATENCIÓN Y APOYO A LA DEPENDENCIA Y DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL DE LAS ILLES BALEARS PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD

Antecedentes

1. El artículo 18 de la Ley 11/2022, de 28 de diciembre de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2023, dispone lo siguiente:

1. Durante el año 2023 y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, el número total de plazas de nuevo ingreso del personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran el sector público instrumental autonómico, y, también, en su caso, los sectores, las funciones y las categorías profesionales en las que tienen que concentrarse, y las plazas que tiene que incluir la oferta pública de empleo, se fijarán de conformidad con la delimitación que, con carácter básico, realice el Estado para el año 2023, por medio de la correspondiente norma de rango legal y en el marco de los presupuestos generales del Estado para el año 2023, o, en su defecto, con la que resulta de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2022, y de acuerdo también con el Estatuto básico del empleado público (...).

2. En todo caso, las ofertas públicas de empleo de personal funcionario, de personal estatutario, de personal funcionario docente y de personal laboral de la Administración de la comunidad autónoma y de los entes que integran el sector público instrumental autonómico requerirán los informes previos y favorables de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos, que deberán pronunciarse, respectivamente, sobre los aspectos de legalidad aplicables y sobre los aspectos presupuestarios y de sostenibilidad financiera, a solicitud motivada del órgano directivo competente por razón de la materia (...).

2. El artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, dispone lo siguiente sobre la Oferta de Empleo Pública (OPO) ordinaria:

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 con 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. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición: (...)

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo

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 extraordinaria, 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 el empleo público, 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 e que debe disponer.

4. Actualmente, la Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Illes Balears dispone en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de 841 puestos de trabajo estructurales, de los cuales 129 puestos (sin contar los puestos incluidos en el proceso de estabilización, cuya adjudicación está previsto que se produzca antes del 31 de diciembre de 2023) están ocupados de forma temporal con contratos de interinidad hasta su cobertura definitiva por oposición o por concurso oposición. Por tanto, la tasa de temporalidad es del 15,34%.

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 el empleo público 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) o ocupados antes del 31 de diciembre de 2017 y que no cumplían los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

También hay puestos de trabajo que se han ocupado de forma temporal con posterioridad al 8 de julio de 2021, cuya cobertura era urgente e inaplazable, dada la naturaleza de los principales servicios que presta la Fundación, que son los siguientes:

a) Gestión y administración directa o indirecta de centros, recursos y servicios asistenciales y sociosanitarios de atención a personas con dependencia, personas con discapacidad reconocida, personas con trastorno mental grave y prolongado, personas con discapacidad intelectual, y de forma especial de aquellas que sufran alteraciones de conducta.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que la Fundación debe cumplir los ratios mínimos de personal establecidos en el Decreto 54/2013, de 5 de diciembre, de modificación del Decreto 86/2010, de 25 de junio, por el que se establecen los principios generales y las directrices de coordinación para la autorización y la acreditación de los servicios sociales de atención a personas mayores y personas con discapacidad y se regulan los requisitos de autorización y acreditación de los servicios residenciales de carácter suprainular para estos sectores de población.

b) Valoración para la detección de dependencia.

c) Exploración y valoración de los niños y niñas de 0 a 6 años.

d) Elaboración de las propuestas de programas individuales de atención (PIA) de las personas dependientes.

e) Colaboración con el Ministerio Fiscal y los órganos jurisdiccionales para la constitución y ejercicio de la tutela o curatela de las personas mayores de edad con la capacidad de obrar modificada o personas mayores de edad discapacitadas provistas de medidas de apoyo y en situación de desamparo en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

f) Ejercitar todo tipo de acciones en defensa de los derechos de las personas que se encuentren bajo tutela o curatela, cuyo ejercicio se haya encomendado a la Fundación.

g) Colaboración con el desarrollo y gestión de las prestaciones, servicios y centros sociales destinados a la atención de las situaciones de riesgo, necesidad o desamparo previstas en el ámbito de acción de la Fundación.

Por lo anterior y con la finalidad de que la tasa de temporalidad de la Fundación se sitúe por debajo del 8%, es necesaria la redacción y la aprobación de este Plan de Ordenación de Recursos Humanos para disponer de un instrumento adecuado para la correcta planificación de los mismos para conseguir dicho objetivo.

2. Puesto de trabajo incluidos en el Plan.

Los puestos de trabajo incluidos en el plan son un total de 129, que se detallan en el anexo 1.

3. Alcance

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

4. Medidas

4.1 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, la

Fundación incluirá en sus ofertas de empleo los puestos de trabajo incluidos en la RPT que se encuentren vacantes y están ocupados de forma temporal por haberse considerado que su cobertura era necesaria.

El volumen de plazas ofertadas deberá permitir la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8% durante el período 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 años 2023: 49 puestos de trabajo que 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 el empleo público 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) o ocupados antes del 31 de diciembre de 2017 y que no cumplían los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

De esta manera la temporalidad se reduciría hasta el 9,51% (80 puestos de trabajo).

- Oferta pública ordinaria para el año 2024: la oferta pública ordinaria para el año 2024 incluirá la tasa de reposición, que en el caso de la Fundación es del 120% y aquellos puestos de trabajo que no computan a afectos de tasa.

- Tasa específica para el año 2024: en la medida que la normativa vigente lo permita, el año 2024 se incluirá en la oferta pública de empleo una tasa específica que reduzca la temporalidad por debajo del 8%, en el caso de que con la oferta pública ordinaria no sea suficiente para alcanzar ese porcentaje.

4.2 Procesos selectivos

La Fundación convocará los procesos selectivos para la ejecución de les Ofertas Públicas de Empleo 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.

4.3 Contrataciones temporales

La Fundación limitará las contrataciones temporales de interinidad a los supuestos en que, por razones de urgencia y necesidad debidamente acreditadas, sea necesario, tanto si es para cubrir puestos vacantes o para la sustitución temporal de sus titulares. A tal efecto, estas contrataciones solamente se podrán realizar si se justifica alguno de los siguientes requisitos:

- Que durante el año en que se solicita la cobertura o como a máximo el año siguiente, la Fundación disponga de tasa de reposición positiva para cubrir el puesto mediante personal laboral fijo, con el proceso selectivo previo correspondiente.
- 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.
- Que la creación y dotación de nuevos puestos de trabajo vaya acompañada de la justificación de disponer de tasa o de estar incluido en el supuesto que no computa en la tasa.

Las contrataciones para eventualidades o figuras equivalentes serán utilizadas de forma excepcional, previa justificación de la necesidad y se utilizarán únicamente para puestos de trabajo de atención directa.

5. Costes económicos

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

ANEXO 1

PUESTO DE TRABAJO	ISLA	Número de puestos
Jefe del Servicio de Curatela	Mallorca	1
Responsable de Formación	Mallorca	1
Abogado/a de la Unidad Jurídica	Mallorca	3



PUESTO DE TRABAJO	ISLA	Número de puestos
Médico de centros residenciales	Ibiza	1
Psiquiatra	Mallorca	1
Arquitecto de software	Mallorca	1
Analista programador	Mallorca	1
Ingeniero/a industrial	Ibiza	1
Psicólogo/a	Mallorca	1
Jefe/a del Área de Dependencia	Mallorca	1
Coordinador/a de trabajadores/as sociales	Mallorca	1
Coordinador/a de Enfermería	Ibiza	1
Trabajador/a social	Mallorca	17
Trabajador/a social	Menorca	1
Trabajador/a social	Ibiza	2
Enfermero/a	Mallorca	5
Enfermero/a	Ibiza	2
Fisioterapeuta	Mallorca	1
Fisioterapeuta	Ibiza	1
Valorador/a	Mallorca	5
Valorador/a	Menorca	1
Valorador/a	Ibiza	1
Técnico/a de Calidad	Mallorca	1
Responsable de Compras	Ibiza	1
Técnico/a de Contratación	Mallorca	1
Técnico/a en empresariales	Mallorca	1
Técnico/a en relaciones laborales	Mallorca	2
Técnico/a en relaciones laborales	Ibiza	1
Analista de sistemas informáticos	Mallorca	1
Técnico/a de apoyo psicosocial	Mallorca	1
Técnico/a de Integración Social	Mallorca	11
Técnico/a de Integración Social	Ibiza	1
Cocinero/a	Ibiza	1
Oficial de mantenimiento	Ibiza	1
Administrativo/a	Mallorca	4
Técnico/a en gestión administrativa-responsable de caja	Mallorca	1
Técnico/a en desarrollo de aplicaciones Informáticas	Mallorca	1
Auxiliar de recepción	Mallorca	5
Auxiliar de recepción	Ibiza	1
Auxiliar administrativo/a	Mallorca	12
Auxiliar técnico/a sociosanitario/a	Mallorca	9
Auxiliar técnico/a sociosanitario/a	Ibiza	11
Conductor/a	Mallorca	1
Limpiador/a	Mallorca	5
Peón/n	Ibiza	1
Celador/a	Mallorca	1
Celador/a	Ibiza	3
Total		129

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2023/175/1152489

