



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA INSTITUTO DE INDUSTRIAS CULTURALES DE LAS ILLES BALEARS

13141

Acuerdo del Consejo de Dirección del Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears por el que se aprueba la oferta pública de empleo para el año 2024

1. El Decreto 50/2018, de 21 de diciembre (BOIB n.º 160, de 22 de diciembre), por el que se aprueban los Estatutos del Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears (ICIB), de los cuales se publica una corrección de errores en el BOIB n.º 6, de 12 de enero, en su artículo 35 dispone que el personal laboral al servicio del ICIB, además de regirse por las disposiciones contenidas en el Estatuto Básico del Empleado Público que le resulten de aplicación y por el resto de normas laborales y convencionales aplicables al personal de esta naturaleza, se regirá por los preceptos de la Ley 7/2010 y por las normas que la desarrollen, así como por las normas de empleo público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears que lo dispongan expresamente.

2. El artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone que: «Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso deben ser objeto de la oferta de empleo público, 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 haber una del año 2024, se entiende prorrogada, dispone lo siguiente sobre la oferta de empleo público (OPO) y su articulación:

Uno. Oferta de Empleo Público.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos previstos 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 establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.

3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público debe llevarse 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 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.

[...]

4. 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 por ciento 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 deberá contar.

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

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 hubiesen incorporado en el mismo ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado 3.4, o reingresado desde situaciones que no lleven implícita la reserva de puesto de trabajo.

[...]

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

[...]

3. 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 empleo de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos. [...]

4. El apartado 2 del artículo 20.2 establece que las plazas ocupadas por el personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023 (se entiende prorrogado al 2024), en todo caso, deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público (OPO) correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su 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 fijarán de conformidad con la delimitación 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 2024, o, en su defecto, con la que resulta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2023, y de acuerdo también con el Estatuto Básico del Empleado Público.

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

5. 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 han de incluirse en la correspondiente oferta pública de empleo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19 anterior, y, por tanto, la autorización de cobertura temporal de estos puestos siempre queda supeditada a dicha inclusión.

Pasados tres años desde el nombramiento o contratación para ocupar estos puestos de trabajo de forma temporal, 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, de carácter estructural, 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 contratación de tipo temporal.

6. La disposición adicional decimoséptima del TREBEP, en la 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 el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en esta 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 distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan 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 como a 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.

7. Los dos puestos de trabajo existentes en la relación de puestos de trabajo del ICIB son de carácter estructural y están ocupados de forma temporal. Estos puestos, por falta de tasa de reposición, no podrían salir en la oferta pública ordinaria sin la aprobación, de forma extraordinaria, de una tasa específica de reposición, de conformidad con el artículo 20.Dos.4 antes mencionado.

En concreto, ambos puestos de trabajo son puestos estructurales y vacantes de titularidad ocupados por personal temporal entre el 31 de diciembre de 2017 y el 8 de julio de 2021 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.

Por este motivo, es necesario aprobar un plan de ordenación de recursos humanos para la reducción de la temporalidad (anexo I) y cumplir 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.

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 eleva a la consideración del Consejo de Dirección del ente el siguiente

Acuerdo

Primero. Aprobar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos para la reducción de la temporalidad del personal laboral del Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears (anexo I).

Segundo. Aprobar la Oferta Pública de Empleo para el año 2024 relativa a la tasa específica para la reducción de la temporalidad del Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears, que supone un total de dos plazas, con la distribución indicada en el anexo II y en los términos establecidos en este acuerdo, y establecer que estas plazas pertenecen al turno libre.

Tercero. Disponer que las convocatorias correspondientes a las plazas de la Oferta Pública del año 2024 relativa a la tasa específica se tendrán que desarrollar en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de este acuerdo.

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

Quinto. Publicar este acuerdo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Contra este acuerdo, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el consejero de Turismo, Cultura y Deportes, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, de acuerdo con el artículo 124 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, en fecha de la firma electrónica (18 de diciembre de 2024)

El presidente del Consejo de Dirección del ICIB

Jaime Bauzá Mayol





ANEXO I

Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears para la reducción de la temporalidad

1. Antecedentes

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, así como 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 dicha 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, podrán autorizarse el nombramiento de personal funcionario interino y de personal estatutario temporal y la contratación de personal laboral temporal, así sus prórrogas en la Administración de la comunidad autónoma y en el resto de 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 realizar contratos laborales los entes del sector público instrumental autonómico, excluidos los organismos autónomos, deban realizar convocatorias previas de selección, el informe favorable de la Dirección General de Presupuestos y Financiación a que se refiere el párrafo anterior debe emitirse antes de la convocatoria correspondiente.

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 19 anterior, y, por tanto, la autorización de cobertura temporal de estos puestos siempre queda supeditada a dicha inclusión.

Pasados tres años desde el primer nombramiento o contratación para ocupar estos puestos de trabajo de forma temporal, 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 interino o laboral de sustitución en plaza vacante podrá 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 en el plazo de tres años a contar desde la fecha del primer nombramiento o contratación de tipo temporal.

En caso de que los puestos de trabajo citados en el párrafo anterior queden vacantes, podrán volver a ocuparse temporalmente por personal funcionario interino o laboral de sustitución en plaza vacante 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 primer nombramiento o contratación.

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 Público (OPO) ordinario:

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 registrarán 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 produzca su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, señala en el punto 20.2.4 que 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 esta temporalidad no supere el 8 % de las plazas estructurales en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Actualmente, el Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears (ICIB) dispone en su Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de dos puestos de trabajo estructurales, y ambos son ocupados de forma temporal con contratos de interinidad hasta su cobertura definitiva por concurso-oposición. Por tanto, la tasa de temporalidad es del 100 %.

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 ocupadas 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.

El ICIB es una entidad pública empresarial de las previstas en el artículo 2.1 de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y fue creada por el artículo 39 de la Ley 13/2017, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2018, y dotada de personalidad jurídica propia y diferenciada y de capacidad de actuar y autonomía de gestión plenas, sin perjuicio de la relación de tutela de la Administración de la comunidad autónoma.

Mediante el Decreto 50/2018, de 21 de diciembre (BOIB n.º 160, de 22 de diciembre), se aprueban los Estatutos del Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears, una corrección de errores de los cuales se publica en el BOIB n.º 6, de 12 de enero.

Los fines generales del ICIB, de conformidad con sus Estatutos, son los relacionados con el desarrollo de las industrias y empresas culturales y creativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Sus funciones y competencias, de acuerdo con lo establecido en sus Estatutos, son las siguientes:

- a) Establecer y gestionar, con la participación de representantes de los sectores implicados, los programas orientados a la prestación de soporte técnico a los distintos sectores vinculados a las industrias culturales.
- b) Fomentar el desarrollo de las empresas relacionadas con las industrias culturales y asesorar a nuevas empresas.
- c) Apoyar las iniciativas empresariales de promoción de productos culturales e impulsar el consumo interior, la exportación, difusión y promoción de estos productos en circuitos internacionales.
- d) Facilitar las relaciones entre las industrias culturales y las administraciones públicas de las Illes Balears
- e) Impulsar la colaboración entre empresas y creadores culturales.
- f) Realizar estudios estructurales y prospecciones sobre las industrias culturales.
- g) Difundir la información relativa a las ayudas y a los servicios que los organismos de cualquier ámbito territorial de las Illes Balears destinan a las industrias culturales.
- h) Fomentar acciones formativas de interés para el desarrollo de las industrias culturales.
- i) Promover la innovación creativa y la búsqueda de ofertas de calidad de nuevas estéticas y nuevos lenguajes.
- j) Fomentar la producción audiovisual y digital, promocionar las Illes Balears como localización de rodajes audiovisuales y gestionar la oficina de servicios Illes Balears Film Commission.
- k) Promover y ejecutar cualquier otra actividad dirigida a desarrollar las industrias culturales en las Illes Balears.

De acuerdo con lo expuesto y con el objetivo de que la tasa de temporalidad del organismo se reduzca por debajo del 8 %, resulta imprescindible redactar y aprobar el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Este documento servirá como herramienta adecuada para la correcta planificación de los recursos humanos y para conseguir los objetivos planteados.





2. Puestos de trabajo incluidos en el Plan

Los puestos de trabajo incluidos en este plan son un total de dos, que se detallan en el anexo II.

3. Alcance

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos no implica necesariamente un incremento del gasto, puesto que tiene como objetivo la cobertura definitiva de los puestos de trabajo estructurales que actualmente están ocupados por personal temporal, sin generar un aumento del gasto real. Además, este plan busca cumplir con las normativas actuales sobre empleo temporal y establecer una estrategia para utilizar las contrataciones temporales de forma que no haga que la tasa de temporalidad supere el 8 %.

4. Medidas

4.1 Tasas específicas

A fin de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8 % y en aplicación del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, el ICIB incorporará en sus ofertas de empleo, siempre que la normativa lo permita y sin que se consideren en el cálculo de la tasa de reposición, los puestos de trabajo incluidos en la RPT que estén vacantes y ocupados temporalmente, puesto que se ha considerado necesaria su cobertura. El volumen de plazas ofertadas tendrá que permitir la reducción de la tasa de temporalidad por debajo del 8 % durante el período de vigencia de este plan de ordenación. Se deberá tender a un porcentaje de temporalidad lo más bajo posible.

Se trata de puestos 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 del 31 de diciembre de 2017, pero no cumplían los criterios para ser incluidos en los procesos de estabilización. Ambos puestos de trabajo, no cumplían con el requisito temporal establecido en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, sobre medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público, ni con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Así, la tasa de temporalidad se reduciría hasta el 0 %.

4.2 Tasas ordinarias

No existen puestos de trabajo relativos a tasa ordinaria para el año 2024.

4.3 Ofertas Públicas de Empleo

El ICIB aprobará anualmente las Ofertas Públicas de Empleo de acuerdo con el cálculo que le permita la tasa de reposición de cada año, a fin de no aumentar la temporalidad.

4.4. Procesos selectivos

El ICIB llevará a cabo las convocatorias de los procesos selectivos correspondientes a las Ofertas Públicas de Empleo durante el plazo improrrogable de tres años a contar desde la fecha de la publicación del Acuerdo del Consejo de Dirección del ente.

4.5 Contrataciones temporales

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

- 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, previo proceso selectivo previo.
- 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 debe ir acompañada de la justificación de disponer de tasa o de estar incluido en el supuesto de que no computa en la tasa.

5. Gasto económico

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del ICIB como instrumento necesario para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de consolidación y estabilización del empleo temporal, eliminación en la medida de lo posible del personal indefinido no fijo y reducción de 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 temporales.



ANEXO II

Oferta pública de empleo para el año 2024 relativa a la tasa específica para la reducción de la temporalidad del Instituto de Industrias Culturales de las Illes Balears

Número de plazas	Destino	Grupo	Categoría prof.	Tipo de turno
1 plaza de técnico/a superior – coordinador del área audiovisual	Mallorca	A	Técnico superior	Turno libre
1 plaza de auxiliar administrativo/a	Mallorca	D	Aux. admin.	Turno libre

