



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

FUNDACIÓN BANCO DE SANGRE Y TEJIDOS DE LAS ILLES BALEARS

13977*Acuerdo del Patronato de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears de aprobación de la oferta pública de empleo para el 2025*

1. El artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, entendida como prorrogada, establece lo siguiente respecto a la Oferta Pública de Empleo (OPE) y su articulado:

Uno. Oferta pública de Empleo

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, debe realizarse a través de la oferta pública de empleo como instrumento de planificación en un marco plurianual.
2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por administraciones y organismos del sector público se rigen 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 mediante la tasa de reposición de efectivos, como instrumento de planificación dimensionada respecto de la plantilla actual, así como mediante las demás medidas previstas en este artículo.

Dos. Articulación de la oferta de empleo público

1. La oferta de empleo público debe articularse mediante las tasas de reposición de efectivos siguientes:

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

[...]

Lo anterior 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.

[...]

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

- Administraciones públicas con competencias sanitarias respecto de plazas de personal estatutario o equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica necesaria para cumplir con el objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con el que ha de 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 incorporados en el mismo ejercicio, por cualquier causa excepto los supuestos previstos en el apartado tres.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 en el ejercicio en curso, hasta la fecha de la aprobación de la oferta, lo que se deberá reflejar en la propia Oferta Pública de Empleo. Para eso, la oferta deberá aprobarse dentro del 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 cubiertas como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas públicas de años anteriores.
- b) Las plazas convocadas por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos.

[...]

2. El artículo 18 de la Ley 6/2025, de 23 de julio, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2025, dispone que, durante el año 2025, ... 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, si procede, los sectores, las funciones y las categorías profesionales en las cuales se han de concentrar, y las plazas que ha de incluir la oferta pública de empleo, se han de fijar de conformidad con la delimitación que, con carácter básico, haga el Estado para el año 2025, por medio de la norma de rango legal correspondiente y en el marco de los presupuestos generales del Estado para el año 2025, o, si no la hay, con la que resulta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, y de acuerdo también con el Estatuto básico del empleado público.

Respetando las disponibilidades presupuestarias del ejercicio de 2025, no computan en el límite anterior las plazas correspondientes a convocatorias pendientes de ejecución que deriven de ofertas públicas de empleo de años anteriores, ni tampoco, dentro de los límites de las leyes anuales de presupuestos generales del Estado correspondientes por 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 aún no convocadas o sin oferta pública de empleo.

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

Uno.

1. La contratación de personal de fundaciones del sector público se habrá de realizar 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 la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, así como el resto de normativa aplicable.

2. Las fundaciones que 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 el precepto mencionado, siempre que quede justificada la necesidad de la 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 6/2025, de 23 de julio, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2025, 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 han de incluir en la oferta pública de empleo 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.

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



Excepcionalmente, el personal funcionario interino o laboral de sustitución en puesto vacante puede 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 primer nombramiento o contratación de carácter temporal.

En caso de que los puestos de trabajo mencionados en el párrafo anterior queden vacantes, pueden volver a ocuparse temporalmente por personal funcionario interino o laboral de sustitución en puesto vacante hasta que se resuelva el proceso selectivo correspondiente.

5. 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 el empleo público, establece:

Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público

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

2. Asimismo, las administraciones públicas deben 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 acuerdo 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, cuyo contenido 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, 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 corresponda percibir por la extinción de su contrato, y deben prorratearse por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nace a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía debe referirse exclusivamente al incumplimiento.

En caso de que la indemnización mencionada se reconozca en vía judicial, deben compensarse 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.

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 Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears que habían estado ocupados de forma temporal e ininterrumpida 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. Algunos de estos puestos han quedado desiertos y la publicación de la oferta pública de estabilización se produjo hace más de tres años, por lo que ya no se puede volver a ejecutar convocando de nuevo los puestos que han quedado desiertos. Por este motivo, es necesario modificar el plan de ordenación de recursos humanos aprobado por el Patronato en sesión de fecha 25 de octubre de 2024, aprobar una nueva tasa específica para incluir los puestos que han quedado desiertos en el proceso de estabilización 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 2025 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 de día 28 de octubre de 2025 y de la Dirección General de Presupuestos, de día 4 de noviembre de 2025, 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 Patronato de la Fundación el siguiente:

**ACUERDO**

Primero. Modificar el plan de ordenación de recursos humanos para la reducción de la temporalidad del personal laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears aprobado por el Patronato en sesión de fecha 25 de octubre de 2024.

Segundo. Aprobar una tasa específica para la reducción de la temporalidad de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, que supone un total de 10 plazas.

Tercero. Aprobar la oferta pública de empleo para el año 2025 relativa a la tasa específica mencionada en el punto anterior y la tasa ordinaria de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears, que supone un total de 5 plazas. Establecer que estas plazas pertenecen al turno de promoción interna, pero que si no quedan cubiertas, se añadirán al turno libre. Con ello queda cumplida la exigencia que establece el artículo 22 del IV Convenio Laboral de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears.

La distribución de la oferta pública es la indicada en el anexo que se adjunta y en los términos establecidos en este Acuerdo.

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 manera que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada administración pública, de acuerdo con lo que dispone el apartado 3 del artículo 48 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears y 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. Se consideran personas con discapacidad las que define el artículo 4.2 del Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Quinto. Disponer que las convocatorias correspondientes a las plazas de la oferta pública del año 2025 relativa a la tasa ordinaria y específica se han de desarrollar en el plazo improrrogable de tres años contados desde la fecha de la publicación de este Acuerdo.

Sexto. El articulado 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 ningún recurso en vía administrativa ni deba interponerse preceptivamente una reclamación previa a la vía judicial social.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (3 de diciembre de 2025)

La directora-gerente

Rosa M. Tarragó Llobera

(por delegación del Patronato, 2 de diciembre de 2025)





ANEXO 1
Oferta Pública de empleo

Categoria	Destino	Grupo	Otras observaciones	Numero de puestos de trabajo		
				Turno libre	Turno promoción interna	Total
Superior TIC	Mallorca	A	Jornada completa	0	1	1
Superior Derecho	Mallorca	A	Jornada completa	0	1	1
Superior sanitario	Mallorca	A	Jornada completa	0	1	1
Facultativo no sanitario	Mallorca	A	Jornada completa	0	2	2
Enfermería	Mallorca	B	Jornada completa	1	0	1
	Menorca	B	Temps parcial 11,80%	3	0	3
	Ibiza y Formentera	B	Temps parcial 15,74%	4	0	4
Médico	Menorca	A	Temps parcial 11,80%	1	0	1
	Ibiza y Formentera	A	Temps parcial 15,74%	1	0	1
				10	5	15

