

Acord de la Mesa General del Sector Públic Instrumental Autonòmic relatiu als criteris que han de regir en els processos d'estabilització que regula la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública

Antecedents

D'acord amb el que disposa l'article 103 de la Constitució espanyola, l'Administració pública ha d'actuar amb garantia d'objectivitat i imparcialitat i amb sotmetiment, entre d'altres, al principi d'eficàcia. Així mateix, l'accés a les funcions públiques s'ha de dur a terme en condicions d'igualtat i d'acord amb els principis de mèrit i capacitat, tal com s'estableix en els articles 23.2 i 103.3 CE.

La disposició addicional primera del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix que aquests principis també són d'aplicació en les entitats del sector públic estatal, autonòmic i local, que no estan incloses a l'article 2 d'aquest Estatut i que així estan definides en la seva normativa específica.

Els ens que integren el sector públic instrumental autonòmic estan recollits a l'article 2.1 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Des de l'aprovació de la Constitució, i molt especialment des de la configuració de l'Estat de les autonomies, amb l'aprovació dels respectius estatuts, la modernització i la millora de l'Administració pública, de la qual l'Administració Institucional en forma part, ha constituït un objectiu permanent al llarg de diferents etapes, necessari per donar compliment al mandat constitucional de tenir una administració eficaç en la seva actuació al servei dels interessos generals.

D'altra banda, els ens del sector públic instrumental han hagut de fer front a desafiaments derivats d'importantes transformacions econòmiques i sociodemogràfiques en la seva labor de garantir la prestació d'uns serveis públics de qualitat. Aquests canvis han afectat i afecten amb especial intensitat les organitzacions públiques, les quals afronten el repte de respondre a noves demandes i necessitats dels ciutadans. Tots aquests objectius de modernització i millora de la qualitat dels serveis públics no es poden aconseguir sense una adequada gestió del principal actiu del qual disposen els ens, com és el seu capital humà.

La millor gestió de l'ocupació al servei dels ens del sector públic exigeix, sens dubte, disposar de polítiques coherents i racionals de dotació d'efectius de caràcter permanent, que cobreixin les necessitats reals dels serveis i limitin la temporalitat a l'atenció de necessitats de caràcter estrictament conjuntural.

Handwritten signature and initials in blue ink, located on the right side of the page. The signature is a stylized, cursive script, and the initials are written in a more formal, blocky style.

S'ha constatat que no en totes les entitats del sector públic instrumental hi ha sempre una pràctica assentada de convocatòria periòdica i sistemàtica, preferentment amb caràcter anual, de les places vacants, per a la seva provisió definitiva. Al seu torn, la falta de convocatòria regular obeeix al fet que els procediments d'accés a l'ocupació pública no es desenvolupen, en molts casos, amb l'agilitat i la celeritat necessàries per, respectant en tot cas les garanties inherents a aquests i la salvaguarda dels principis constitucionals i legals, permetre al mateix temps la dotació de personal en temps raonable i garantir la prestació del servei.

En aquestes condicions, el recurs a la contractació de personal temporal s'ha constituït en una alternativa organitzativa que ha acabat suposant un increment excessiu de la temporalitat.

La Directiva 1999/70 CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el contracte de treball de durada determinada (d'ara endavant, l'Acord marc), ha tingut i té una important incidència en l'ordenament jurídic espanyol i, per tant, en l'evolució de la jurisprudència, encara que el TJUE comparteix la postura, defensada per Espanya, que no és possible en el nostre ordenament jurídic la transformació automàtica d'una relació de servei temporal en una relació de servei permanent. Aquesta opció està exclosa categòricament en el dret espanyol, ja que l'accés a la condició de personal laboral fix a l'àmbit públic només és possible arran de la superació d'un procés selectiu que garanteixi els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

En síntesi, la doctrina que ha fixat el TJUE en aquesta matèria disposa que les autoritats espanyoles han d'instaurar mesures efectives que dissuadeixin i, si escau, sancionin de manera clara l'abús de la temporalitat; i que les diferències en el règim jurídic del personal temporal i del fix s'han de basar únicament en raons objectives que puguin demostrar la necessitat d'aquestes diferències per aconseguir la seva finalitat.

Aquests paràmetres determinen l'actuació de la Comissió Europea, que, en el seu paper de vigilant de la correcta aplicació del dret derivat, també ha reclamat mesures contundents per corregir aquesta situació.

En aquests moments és ineludible afrontar les reformes estructurals necessàries per adaptar i fer més eficient el funcionament de les administracions públiques i ens del sector públic, el seu règim jurídic i la planificació de la gestió dels recursos humans per garantir la prestació d'uns serveis públics de qualitat.

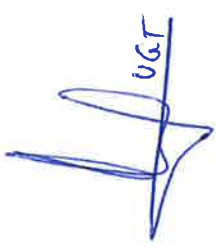
La primera de les actuacions previstes per aquesta reforma és precisament l'adopció de mesures per millorar l'eficiència dels recursos humans reduint els alts nivells de temporalitat i flexibilitzant la gestió dels recursos humans en les administracions públiques i en el sector públic.

L'objectiu de la reforma és situar la taxa de temporalitat estructural per sota del vuit per cent en el conjunt de les administracions públiques espanyoles, i la reforma actua en tres dimensions: adopció de mesures immediates per remeiar

l'elevada temporalitat existent, articulació de mesures eficaces per prevenir i sancionar l'abús i el frau en la temporalitat en el futur i, finalment, potenciació de l'adopció d'eines i una cultura de la planificació per a una millor gestió dels recursos humans.

Per això, la reforma continguda en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, s'inspira en els principis ordenadors següents: aposta pel que és públic, per dotar el sector públic del marc jurídic necessari per prestar amb garantia i eficàcia els serveis públics i exigència de responsabilitat davant una inadequada utilització de la figura de personal funcionari interí, per contribuir, d'altra banda, a impulsar i enfortir una adequada planificació dels recursos humans.

La problemàtica de l'excessiva temporalitat en el sector públic d'una administració multinivell té, sens dubte, un enfocament polièdric, per la qual cosa la reforma que es planteja és fruit d'un intens i sostingut diàleg en la Conferència Sectorial d'Administració Pública, com a òrgan polític de cooperació en matèria d'administració pública de l'Administració General de l'Estat, de les administracions de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla i de l'Administració local, a través de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies; en la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública, com a òrgan tècnic de col·laboració de la Conferència Sectorial i en el marc del diàleg social, de manera que les determinacions que conté la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, s'han negociat amb les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques i el contingut d'aquest Acord s'ha negociat en el si de la Mesa General del Sector Públic Instrumental Autonòmic, creada a aquest efecte, mitjançant el Decret Llei 2/2022, de 7 de febrer, pel qual s'estableixen mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública a les Illes Balears.



El Govern de l'Estat va aprovar el Reial decret Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, amb tres objectius principals: respondre a l'exigència derivada de la més recent jurisprudència del TJUE i del Tribunal Suprem espanyol, complir amb la fita continguda en el PRTR i complir amb el compromís amb la Comissió Europea d'aprovar les reformes estructurals en l'àmbit de l'ocupació pública necessàries per al primer semestre de 2021.

El Reial decret Llei 14/2021, de 6 de juliol, s'ha tramitat com a projecte de Llei a les Corts Generals i el procediment ha finalitzat amb l'aprovació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, pretén, amb ple respecte a la normativa pressupostària, reforçar el caràcter temporal de la figura del personal temporal; aclarir els procediments d'accés a la condició de personal temporal; objectivar les causes de cessament d'aquest personal i implantar un règim de responsabilitats que constitueixi un mecanisme proporcionat, eficaç i dissuasiu de futurs

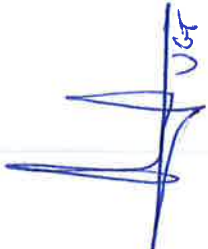


incompliments que, a més, permeti aclarir qualsevol buit o dubte interpretatiu que l'actual regulació hagi pogut generar.

Així mateix, la nova Llei estableix l'ampliació dels processos d'estabilització d'ocupació temporal com a mesura complementària immediata per pal·liar la situació existent, i autoritza un tercer procés d'estabilització d'ocupació pública, que ha d'afectar les places de naturalesa estructural que, estiguin o no dins les relacions de llocs de treball, plantilles o una altra forma d'organització de recursos humans que estiguin previstes en les diferents administracions públiques, i estant dotades pressupostàriament, hagin estat ocupades de manera temporal i ininterrompudament almenys en els tres anys anteriors al 31 de desembre de 2020.

La disposició addicional setena de la Llei 20/2021, de 28 de setembre, estableix una extensió de l'àmbit d'aplicació dels processos d'estabilització tot establint que els preceptes d'aquesta norma relatius a processos d'estabilització són d'aplicació a les societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials, fundacions del sector públic i consorcis del sector públic, sense perjudici de l'adequació, si escau, a la seva normativa específica.

Aquests processos han de garantir el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i es poden articular mesures que possibilitin una coordinació entre les diferents administracions en el desenvolupament d'aquests.

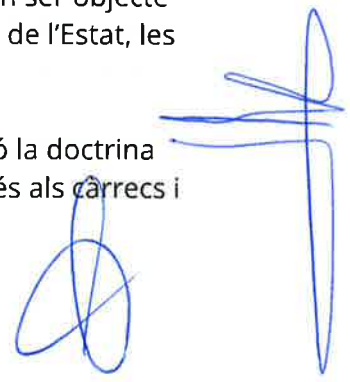


Per evitar dilacions en aquests nous processos, s'exigeix que les ofertes d'ocupació relatives a aquests processos d'estabilització s'aprovin i es publiquin en els respectius diaris oficials abans de l'1 de juny de 2022, i les respectives convocatòries abans del 31 de desembre de 2022, i els processos han de finalitzar abans del 31 de desembre de 2024.

Es preveu igualment una compensació econòmica per al personal laboral temporal que, estant en actiu com a tal, havent participat en els processos selectius de l'oferta d'ocupació d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, vegi finalitzada la seva relació amb l'Administració per la no superació dels processos selectius d'estabilització de l'oferta d'ocupació d'estabilització de la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

La disposició addicional sisena preveu que les administracions públiques convoquin, amb caràcter excepcional, d'acord amb el que preveu l'article 61.6 i 7 del Text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, pel sistema de concurs, les places que, reunint els requisits establerts en l'article 2.1, hagin estat ocupades amb caràcter temporal de manera ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener de 2016. Aquests processos, que es faran per una sola vegada, poden ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials de l'Administració de l'Estat, les comunitats autònomes i les entitats locals.

Sobre aquest concurs com a procés excepcional, cal portar a col·lació la doctrina fixada pel Tribunal Constitucional sobre el principi d'igualtat en l'accés als càrrecs i



les ocupacions públiques (article 23.2 CE), que únicament pot ser exceptuada per raons excepcionals i objectives. A més, aquest accés s'ha d'ordenar de manera igualitària a la convocatòria mitjançant normes abstractes i generals per tal de preservar la igualtat davant la llei de la ciutadania, cosa que obliga el legislador i l'Administració a triar regles fundades en criteris objectius i presidits pels canons de mèrit i capacitat que l'article 103.3 CE disposa (STC 67/1989, 27/1991 i 60/1994).

Entre les condicions que, d'acord amb la jurisprudència constitucional, s'han de donar perquè no es pugui apreciar cap infracció del principi d'igualtat d'accés a càrrecs i llocs de treball públics de l'article 23.2 CE es troba, en primer lloc, que sigui una situació excepcional; en segon lloc, que només s'acudeixi a aquest tipus de procediments per una sola vegada, ja que altrament es perdria la seva condició de remei excepcional, i, en tercer lloc, que aquesta possibilitat estigui prevista en una norma amb rang legal (STC 12/1999, de 11 de febrer de 1999).

Amb aquesta disposició addicional es dona empara normativa al concepte jurisprudencial d'interinitat de llarga durada superior a cinc anys, que, pel seu caràcter de normativa bàsica, és aplicable al conjunt de les administracions públiques i garanteix la igualtat en tot el territori.

La previsió continguda en aquesta Llei que les administracions públiques puguin convocar el concurs extraordinari i excepcional per a les places ocupades temporalment durant cinc anys o més compleix amb els anteriors requisits jurisprudencials que a més, en tot cas, és raonable, proporcionada i no arbitrària, i afecta totes les places de caràcter estructural que compleixen els requisits de l'article 2.1 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, ocupades de manera temporal i ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener de 2016 a conseqüència de les taxes de reposició zero dels exercicis 2012 al 2015, que van provocar la impossibilitat d'incorporar a les corresponents ofertes d'ocupació pública les places que en aquell moment s'estaven ocupant en règim d'interinitat.

Amb aquest mandat legislatiu, i amb l'objectiu de fixar els criteris comuns i facilitar la coordinació d'aquests processos, es va impulsar la creació de la Mesa General del Sector Públic Instrumental Autonòmic, mitjançant el Decret Llei 2/2022, de 7 de febrer, pel qual s'estableixen mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública a les Illes Balears.

En data 16 de març de 2022 es va constituir aquesta Mesa, de la qual en formen part, d'una banda, la direcció general competent en matèria de funció pública i representants de les conselleries amb ens del sector públic instrumental adscrits i, de l'altra, les organitzacions sindicals legitimades per ser-hi presents d'acord amb el que disposen els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es distribueix en funció dels resultats obtinguts en les eleccions als òrgans de representació del personal, delegats de personal i comitès d'empresa, en el conjunt dels ens del sector públic instrumental autonòmic.

En concret, en formen part les organitzacions sindicals CCOO, UGT, STEI Intersindical, CSIF, USO, les quals, en funció de les certificacions de

representativitat aportades, compten amb la representativitat següent: CCOO (34,09 %); UGT (25 %); CSIF (18,18 %); USO (12,12 %) i STEI-INT (10,61 %);.

Finalment, en la sessió del dia 7 de juny de 2022, la Mesa General del Sector Públic Instrumental Autonòmic, amb el vot favorable de la representació dels ens del Sector Públic Instrumental autonòmic i de les organitzacions sindicals CCOO, UGT, l'abstenció d'STEI Intersindical i el vot en contra de les organitzacions sindicals CSIF i USO,

ACORDA

1. Aprovar els criteris generals que han de seguir els ens del Sector Públic Instrumental de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública en el desenvolupament dels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, els quals s'adjunten com a annex 1.

2. Aprovar unes bases generals amb els criteris comuns que han de regir els processos selectius d'estabilització per a l'ingrés o l'accés com a personal laboral fix dels ens del Sector Públic Instrumental de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, sens perjudici de les bases específiques que determini cada convocatòria, que, si escau, han de recollir les especificitats de les places objecte de la convocatòria, així com els annexos requerits per al seu desenvolupament, les quals s'adjunten com a annex 2; un barem de mèrits dels processos selectius, que s'adjunta com a annex 3; els exercicis i desenvolupament dels processos selectius, que s'adjunten com a annex 4 i els temaris comuns per al desenvolupament dels processos selectius, que s'adjunten com a annex 5.

3. Aquest Acord desplegarà la seva vigència, com a màxim, fins al 31 de desembre de 2024, data en què han d'estar executats tots els processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre. En cas que es pugui produir una pròrroga legal, continuarà vigent fins a la data de la pròrroga que s'estableixi per norma bàsica estatal. Si els processos s'executen en data anterior al 31 de desembre de 2024, aquest Acord perdria la vigència, excepte acord de pròrroga.

Palma, 4 de juliol de 2022

Pels ens del Sector Públic Instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Per les organitzacions sindicals

ANNEX 1

Criteris generals processos selectius estabilització del Sector Públic Instrumental Autonòmic de la Mesa General del Sector Públic Instrumental Autonòmic

I. Aprovació de les ofertes públiques d'ocupació als ens del sector públic instrumental autonòmic.

Per a l'elaboració i aprovació de les ofertes públiques d'ocupació s'han de seguir els criteris assenyalats a les Instruccions conjuntes 1/2022 i 2/2022 de la directora general de Funció Pública i del director general de Pressuposts.

En tot cas el termini límit per a l'aprovació i la publicació de les ofertes d'ocupació pública corresponents als processos d'estabilització és de **l'1 de juny de 2022**.

II. Finalitat dels processos

Els processos d'estabilització previstos a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, tenen per objectiu assolir una temporalitat estructural no superior al 8% del total d'efectius. A l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears recomanem que aquesta reducció de la temporalitat estructural se situï per sota del 5% a l'àmbit del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

III. Principis orientadors dels processos selectius d'estabilització previstos a la Llei 20/2021

A) Articulació de les diferents ofertes d'ocupació pública

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, suposa un esforç important per a totes les administracions públiques d'oferta, convocatòria i execució en termini dels processos d'estabilització.

Durant l'any 2022, coexistiran diferents ofertes d'ocupació pública: les ofertes públiques derivades de les taxes de reposició ordinària que encara no s'hagin executat (anys 2019, 2020 i 2021), que obliga a convocar els processos selectius corresponents per a les places compromeses.

Res no impedeix que la convocatòria de les places derivades de taxa de reposició ordinària s'efectuï de forma separada o conjunta a les places derivades de la taxa addicional d'estabilització de l'article 2 de la Llei 20/2021.

És potestat de cadascun dels ens, prèvia negociació, que s'autoritzi la convocatòria de processos d'estabilització acumulant les places derivades de la taxa de reposició ordinària de l'article 2 de la Llei 20/2021 de les mateixes categories professionals, podent existir una mateixa convocatòria amb uns mateixos exercicis i mèrits a valorar o convocatòries independents.

Igualment, hi ha la possibilitat que les places del procés d'estabilització i les places de taxa de reposició ordinària s'articulin de manera separada i independent, amb diferents sistemes de valoració.

Les places a cobrir han de ser ofertes donant compliment als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat derivat dels anteriors. En cap cas, es pot aprovar una oferta d'ocupació pública que restringeixi la participació.

B) Requisits temporals

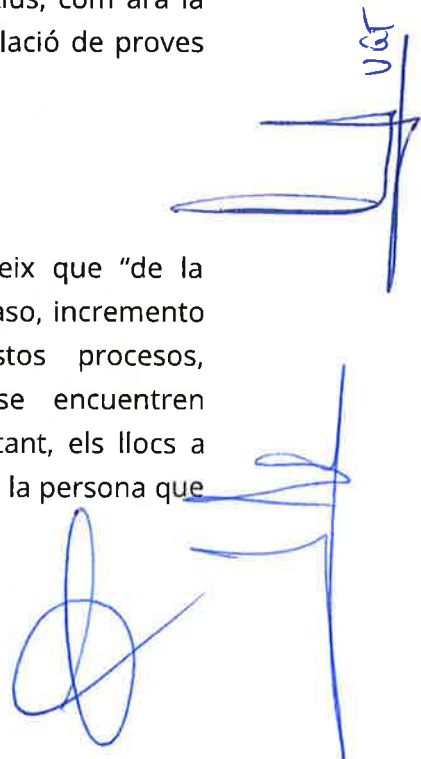
La publicació de les convocatòries dels processos selectius per a la cobertura de les places incloses a les ofertes d'ocupació pública s'ha de produir abans **del 31 de desembre de 2022**.

La resolució d'aquests processos selectius haurà de finalitzar abans del **31 de desembre del 2024**.

Cadascun dels ens del Sector Públic Instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears han d'assegurar el compliment del termini establert per a l'execució dels processos selectius mitjançant l'adopció de les mesures apropiades per al desenvolupament àgil dels processos selectius, com ara la reducció de terminis, la digitalització dels processos o l'acumulació de proves en un mateix exercici, entre d'altres.

C) No increment de despesa pública

L'article 2.5 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre estableix que "de la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal", per tant, els llocs a oferir han de ser necessàriament els del grup de classificació de la persona que l'ocupa mitjançant vinculació temporal.



D) Excepcions d'acreditació de titulacions

Les convocatòries dels processos d'estabilització que es regulen en aquest acord, referides a personal laboral dels grups C, D i E, i equivalents, s'entén que compleixen l'acreditació del requisit de titulació les treballadores i treballadors que actualment presten serveis al sector públic instrumental i tinguin acreditada, a la data de la convocatòria específica, una experiència laboral de més de tres anys en la categoria professional concreta a l'ens convocant.

No es poden eximir en cap cas les titulacions universitàries.

E) Comunicació al personal laboral temporal que la plaça serà objecte de convocatòria.

Els ens del Sector Públic que no identifiquin a les convocatòries les places afectades als processos d'estabilització regulats per la Llei 20/2021 han de comunicar individualitzadament, per escrit i de forma fefaent, com a màxim quinze dies després de la publicació de la convocatòria, que la plaça exercida pot ser susceptible de ser oferta en els processos selectius d'estabilització o en els processos selectius derivats de la convocatòria de la taxa de reposició ordinària, i que pot, si escau, participar en la convocatòria.

A més, es donarà la deguda difusió i publicitat a l'oferta pública o convocatòria de què es tracti.

Els ens del Sector Públic que identifiquin les places afectades als processos d'estabilització regulats per la Llei 20/2021 han de comunicar de manera fefaent, com a màxim quinze dies després de la publicació de la convocatòria, que la plaça exercida està afectada pel procés d'estabilització pel sistema de concurs de mèrits i/o pel sistema de concurs oposició, i que pot, si escau, participar en la convocatòria.

F) Reserva per a persones amb discapacitat

Les convocatòries corresponents són les que determinaran les places objecte de reserva per a persones amb discapacitat, en els termes establerts a la legislació bàsica de l'Estat i la llei de funció pública autonòmica. Les administracions o entitats en què s'hagi arribat al 2% dels efectius totals, les places ofertes per la quota de reserva es poden limitar a aquelles que s'emparen en llocs de feina ocupats actualment per persones amb discapacitat, d'acord amb les previsions que s'estableixen en la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

Les places no adjudicades per la quota de reserva per a persones amb discapacitat acreixeran a les no reservades.

Els processos selectius establerts en la disposició addicional sisena i vuitena de la Llei, atès que es faran pel sistema de selecció de concurs de mèrits, de manera excepcional i per una sola vegada, es podran fer amb caràcter general per igual valoració dels mèrits objectius fixats per a totes les persones aspirants.

D'acord amb el que estableix l'article 42 del Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, els ens que disposin de menys de 50 persones treballadores no estan obligats a reservar a les seves ofertes públiques la quota establerta legalment.

G) Sistemes selectius

1. El sistema selectiu dels processos derivats de l'article 2 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, serà el de concurs oposició, i la valoració en la fase de concurs ha de ser d'un quaranta per cent de la puntuació total, en la qual s'ha de tenir en compte majoritàriament l'experiència en la categoria professional convocada a l'ens de què es tracti o categoria professional equivalent.
2. El sistema selectiu dels processos derivats de la disposició addicional sisena i vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, serà el sistema de concurs, el qual té caràcter excepcional, i consisteix a qualificar els mèrits al·legats i acreditats pels aspirants, d'acord amb el barem inclòs en aquestes bases generals i la convocatòria.

H) Mesures per agilitzar els processos

Per agilitzar les fases de concurs, els aspirants han de presentar un full d'autobaremació, d'acord amb el model que s'ha d'incorporar a cada convocatòria. L'autobaremació té la consideració de declaració responsable. La falsedat en les dades d'autobaremació determina l'exclusió del procés i la consideració de no haver-hi participat, a més de les actuacions legals que derivin per la falsedat en les dades. Els errors materials es poden corregir en fase d'al·legacions, si queden acreditats.

Els Ens desenvoluparan procediments específics per detectar i sancionar els intents de les persones aspirants de falsejar els mèrits al·legats i accedir de manera intencionada a les compensacions econòmiques per cessament i assegurar-ne la transparència.

I) Situacions assimilades a actiu als efectes del còmput de serveis prestats.

Computaran com a serveis prestats les situacions administratives o o suspensions de la relació laboral següents:

- Les persones que hagin gaudit d'una excedència per cura de familiars (article 89.4 TREBEP, article 105 LFPCAIB, article 46.3 TRET i convenis col·lectius) .
- Les persones que hagin gaudit d'una excedència per raó de violència de gènere (article 89.5 TREBEP, article 106 LFPCAIB i convenis col·lectius).
- Les persones declarades en serveis especials (article 87 TREBEP i article 99 LFPCAIB).
- El personal laboral, declarat en excedència forçosa per càrrec públic (article 46.1 TRET).

J) Règim transitori per a la promoció interna

Durant la vigència d'ofertes públiques d'estabilització, la promoció interna del personal laboral fix es realitzarà amb les mateixes condicions i pel sistema de selecció establert per als processos d'estabilització processos derivats de l'article 2 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre de l'ocupació temporal mitjançant el sistema selectiu del concurs oposició i, amb les adaptacions que siguin necessàries.

K) Relacions a través de mitjans electrònics

Les convocatòries dels processos selectius poden establir que, de conformitat amb el que estableix l'article 14.3 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, els aspirants que participin en els processos de selecció d'estabilització quedin obligats a relacionar-se amb l'administració de què es tracti, telemàticament en totes o algunes de les fases del procediment corresponent, des de la presentació de sol·licituds de participació fins a l'elecció de destinació, incloses les reclamacions i els recursos administratius que es puguin interposar.

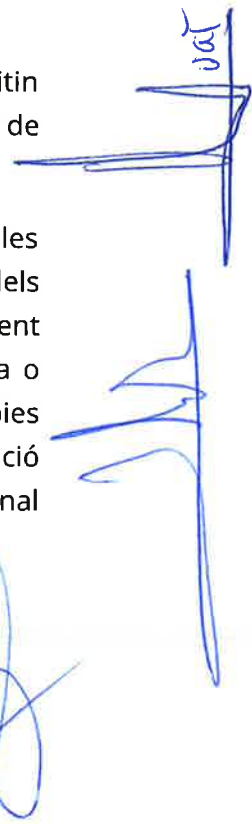
Per als aspirants amb dificultats d'accés o de maneig dels mitjans electrònics, les administracions convocants habilitaran les mesures oportunes tendents a facilitar la relació telemàtica en totes o en algunes de les fases del procediment corresponent.

A aquest efecte, la convocatòria dels processos selectius ha d'establir el sistema de presentació o els mitjans telemàtics per a la presentació i la tramitació de les sol·licituds i de la identificació i la signatura que s'admeten.

Els interessats són els responsables de la veracitat dels documents presentats electrònicament en les diverses fases dels procediments selectius, d'acord amb el que disposa l'article 28 de la Llei 39/2015 esmentada.

L'Ens pot requerir en qualsevol moment les persones aspirants a fi que acreditin el compliment dels requisits exigits per participar-hi, així com la veracitat de qualsevol dels documents que hagin d'aportar en aquest procés selectiu.

Abans de la incorporació efectiva al lloc de treball com a personal laboral fix, les persones que hagin presentat còpies de la documentació acreditativa dels requisits amb la sol·licitud, o que, de la documentació aportada telemàticament no es pugui deduir el seu caràcter de documentació original, còpia autèntica o còpia compulsada, han de ser requerides per aportar els originals, còpies autèntiques o còpies compulsades, amb l'avertiment que la no presentació suposarà l'exclusió del procediment i la impossibilitat de ser nomenats personal laboral fix.



ANNEX 2

Bases generals amb els criteris comuns que regiran els processos selectius d'estabilització per a l'ingrés o l'accés com a personal laboral fix dels ens del Sector Públic Instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, regulats en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública

Objecte

L'objecte d'aquestes bases és l'establiment d'uns criteris comuns que regiran en els processos selectius d'estabilització per a l'ingrés o l'accés com a personal laboral fix dels Ens del Sector Públic Instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, regulats en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, sens perjudici de les bases específiques que determini cada convocatòria, que, si escau, recolliran les especificitats de les places objecte de la convocatòria, així com els annexos requerits per al seu desenvolupament.

Requisits per l'accés a la l'ocupació pública pels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre

2.1. Per tenir la condició d'aspirant i ser admeses als processos selectius que es convoquin, les persones interessades han de complir, en la data d'acabament del termini de presentació de sol·licituds de cadascuna de les convocatòries i durant el procés selectiu, els requisits següents:

- a)** Tenir la nacionalitat espanyola o alguna altra de les que permeten l'accés a l'ocupació pública segons l'article 57 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015.
- b)** Tenir l'edat mínima establerta en la legislació bàsica estatal, o l'establerta normativament per a determinades professions i no excedir l'edat que, si escau, estableixi la convocatòria corresponent.

- c) Estar en possessió de la titulació acadèmica que es requereix en cada cas en la convocatòria específica, o estar en condició d'obtenir-la en la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds de participació.
- d) En el cas de titulacions expedides a l'estranger, cal aportar l'homologació corresponent del Ministeri d'Educació, Cultura i Esports.
- e) Si el títol procedeix d'un estat membre de la Unió Europea, s'ha de presentar el certificat acreditatiu del reconeixement o de l'homologació del títol equivalent, de conformitat amb la Directiva 89/48/CEE, de 21 de desembre de 1988, el Reial decret 1837/2008, el Reial decret 967/2014 i altres normes de transposició i desplegament.
- f) Tenir les capacitats i les aptituds físiques i psíquiques que siguin necessàries per a l'exercici de les funcions corresponents.
- g) No haver estat separades, mitjançant procediment disciplinari, del servei de cap administració, dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni trobar-se inhabilitades de manera absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial. En el cas de nacionals d'un altre estat, no trobar-se inhabilitades o en situació equivalent ni haver estat sotmeses a una sanció disciplinària o equivalent que impedeixi, en el seu estat i en els mateixos termes, l'accés a una ocupació pública.
- h) No tenir la condició de personal laboral fix en la mateixa categoria professional de l'ens convocant.
- i) Acreditar el coneixement de la llengua catalana que s'indiqui en la convocatòria específica.
- j) Haver satisfet la taxa de serveis de selecció de personal d'acord amb la forma que estableix la normativa corresponent.
- k) Emplenar la declaració responsable juntament amb el full d'autobaremació dels mèrits, d'acord amb el model que s'ha d'incorporar a cada convocatòria.

Cada convocatòria pot establir requisits específics d'accés, sempre que es formulin de manera abstracta i general i tinguin una relació objectiva i proporcionada amb les funcions i tasques corresponents que s'han d'acomplir.

Els processos selectius tindran caràcter obert i garantiran la lliure concurrència, sens perjudici del que estableixen la promoció interna i les mesures de discriminació positiva previstes en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2.2. Obligacions dels Ens per l'accés a l'ocupació pública pels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre

- A. S'ha de garantir l'expedició de la certificació de serveis prestats i de triennis, a l'ens actual com els serveis prestats pel personal subrogat, integrat o procedent de fusió de l'ens preexistent, dins el termini de presentació de sol·licituds.
- a. Per l'elaboració d'aquests certificats es disposarà de la documentació de l'expedient de personal de l'ens i/o del Departament del Sector Públic adscrit a la direcció general de Funció Pública.
 - b. També es disposarà de la sentència judicial firme, que reconeix la categoria de la plaça ocupada.
 - c. En el cas que la documentació obrant a l'ens no figurin les convocatòries de selecció, es podrà atendre a la titulació que consti en el contracte de treball quan prestà els serveis objecte del reconeixement o, en el cas que no figuri la titulació al contracte, a la titulació requerida al conveni per a l'accés a la categoria en aquell període, sempre que el treballador disposés d'aquesta. Així mateix, a sol·licitud de l'ens, l'aspirant aportarà "vida laboral" per completar l'expedient.
 - d. En el supòsit que, per motius aliens de treballador o treballadora, l'ens no emetés en el termini corresponent aquestes certificacions, el treballador sempre podrà acreditar els triennis a l'efecte del present procés d'estabilització mitjançant l'aportació de la darrera nòmina o document justificatiu expedit per l'ens.

Amb aquesta documentació s'ha d'elaborar el certificat de serveis prestats i de triennis que han de fer constar el grup de classificació i la categoria professional, el nombre de triennis i el grup, i els períodes de temps treballat a l'ens i als ens que s'hagin integrat o fusionat amb l'actual. Que en tot cas, es valoraran com prestats a l'Ens que emet la certificació.

Prèvia a la convocatòria els criteris per l'elaboració dels certificats de serveis prestats i de triennis, s'han de negociar en l'àmbit de negociació de l'Ens. Aquests criteris s'han d'incloure a les convocatòries.

- B. En el procés d'estabilització derivat de la Llei 20/2021, la determinació concreta de la valoració dels serveis prestats, per la realització de treballs de superior categoria ha de ser objecte de negociació en l'àmbit corresponent.

3. Terminis i fases

- a) El termini de presentació de sol·licituds és de trenta dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà que es publiqui la resolució d'aprovació de cada convocatòria específica en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
- b) En el termini màxim de dos mesos, comptador des que acabi el termini de presentació de sol·licituds, l'òrgan competent ha de dictar una resolució mitjançant la qual s'aprova la llista provisional de persones admeses i excloses al procés selectiu, amb expressió de la causa d'exclusió. Aquesta relació s'ha de publicar en la forma i en els llocs que determini cada convocatòria específica.
- c) Les persones aspirants excloses o omeses disposen d'un termini de set dies hàbils, comptadors des de l'endemà de la publicació en els llocs que determini la convocatòria, per esmenar el defecte o adjuntar el document que sigui preceptiu. En la publicació d'aquesta resolució se'ls ha d'advertir que l'Ens considerarà que desisteixen de la sol·licitud si no compleixen el requeriment.
- d) Finalitzat el termini al qual es refereix el paràgraf anterior i esmenades, si escau, les sol·licituds, l'òrgan competent de l'ens convocant ha de dictar una resolució per la qual s'aprova la llista definitiva de persones admeses i excloses. Aquesta resolució s'ha de fer pública en els mateixos llocs que s'han indicat per a la publicació de la resolució provisional.
- e) En el procés pel sistema de concurs i pel sistema de concurs oposició, juntament en la llista definitiva de persones admeses i excloses, els tribunals publicaran la llista provisional de mèrits al·legats en la declaració responsable (autobarem). Aquesta relació s'ha de publicar en la forma i en els llocs que determini cada convocatòria específica.
- f) Les persones aspirants disposen d'un termini de set dies hàbils, comptadors des de l'endemà que s'hagi publicat la resolució en els llocs que deter-

mini cada convocatòria específica, per esmenar el defecte de la declaració responsable.

- g)** Pel sistema de concurs, finalitzat el termini al qual es refereix el paràgraf anterior i esmenades les al·legacions fetes en la declaració responsable, si escau, el tribunal publicarà la llista de les persones aprovades i l'eleva a l'òrgan competent de l'ens convocant perquè dicti una resolució per la qual s'aprova la llista informativa de l'ordre dels aspirants d'acord amb la puntuació al·legada en la declaració responsable. Aquesta resolució s'ha de fer pública en els mateixos llocs que s'han indicat per a la publicació de la resolució provisional.
- h)** En la mateixa llista informativa es requerirà un nombre d'aspirants igual al 120 % del nombre de places convocades, per acreditar els mèrits al·legats en la declaració responsable. Si cal, es publicarà una llista addicional dels aspirants que poden ser requerits per acreditar els mèrits al·legats en la declaració responsable.
- i)** L'òrgan competent de l'ens convocant ha de dictar una resolució per la qual s'aprova la llista definitiva de persones aspirants que han superat el procés selectiu pel sistema de concurs de mèrits. Aquesta resolució s'ha de fer pública en el BOIB i en els taulers d'anuncis de l'òrgan de gestió de l'ens convocant.
- j)** El termini per a la formalització dels contractes laborals i per a la incorporació efectiva al lloc de treball s'inicia l'endemà de la publicació en el BOIB i serà de tres dies hàbils.

- k)** Finalitzada l'adjudicació de places del procés d'estabilitat pel sistema de concurs, es publicarà la data per a la realització de l'exercici de la fase d'oposició.

Les persones aspirants que hagin superat el procés selectiu pel sistema de concurs de mèrits no podran participar a la fase d'oposició.

- l)** Un cop acabat l'exercici de l'oposició, cada tribunal ha de publicar, en els taulers d'anuncis i a la pàgina web i, si escau, al portal de l'opositor de l'ens convocant, la llista provisional de persones que l'hagin superat, amb nom, llinatges i quatre xifres numèriques aleatòries del DNI, i amb indicació de la puntuació obtinguda, desglossada per torns d'accés i, si escau, referida a cada una de les illes en què es convoquen places.
- m)** Per efectuar una reclamació o sol·licitar la revisió de l'exercici, les persones interessades disposen d'un termini de set dies hàbils des que es publiqui la llista provisional. El tribunal disposa d'un termini de set dies per resoldre'n

les reclamacions i publicar la llista definitiva de persones aspirants que han superat l'exercici.

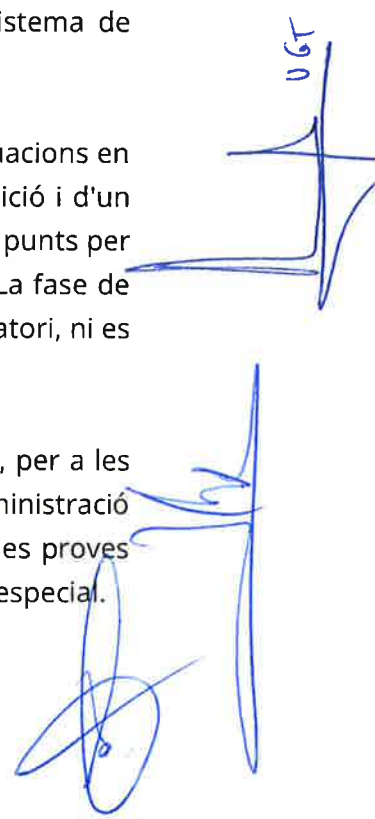
- n) L'òrgan competent de l'ens convocant ha de dictar una resolució per la qual s'aprova la llista informativa de l'ordre dels aspirants d'acord amb la puntuació de la fase d'oposició més la puntuació al·legada en la declaració responsable. Aquesta resolució s'ha de fer pública en els mateixos llocs que s'han indicat per a la publicació de la resolució provisional.
- o) En la mateixa llista informativa es requerirà un nombre d'aspirants igual al 120 % del nombre de places convocades, per acreditar els mèrits al·legats en la declaració responsable. Si cal, es publicarà una llista addicional dels aspirants que poden ser requerits per acreditar els mèrits al·legats en la declaració responsable.
- p) L'òrgan competent de l'ens convocant ha de dictar una resolució per la qual s'aprova la llista definitiva de persones aspirants que han superat el procés selectiu pel sistema de concurs oposició. Aquesta resolució s'ha de fer pública en el BOIB i en els taulers d'anuncis de l'òrgan de gestió de l'administració convocant.
- q) El termini per a la formalització dels contractes laborals i per a la incorporació efectiva al lloc de treball s'inicia l'endemà de la publicació en el BOIB i serà de tres dies hàbils.

4. Sistema selectiu de concurs oposició

1. Procediment selectiu.

Els procediments selectius que s'han de dur a terme mitjançant el sistema de concurs oposició, s'ha d'ajustar a les indicacions següents:

- a) La puntuació global del concurs oposició ha de resultar de les puntuacions en les fases d'oposició i concurs, essent d'un 60% per a la fase d'oposició i d'un 40% per a la fase de concurs, amb una puntuació final d'entre 0 i 60 punts per a la fase d'oposició i d'entre 0 i 40 punts per a la fase de concurs. La fase de concurs si es fa prèviament a la fase d'oposició no té caràcter eliminatori, ni es pot tenir en compte per superar les proves de la fase d'oposició.
- b) S'ha de constituir un òrgan de selecció per a cada grup de titulació, per a les proves selectives per a categories professional equivalent a administració general i un òrgan de selecció per a cada grup de titulació, per a les proves selectives per a categories professionals equivalent a administració especial.



S'entén per administració general les categories professionals amb funcions comunes relacionades amb tasques administratives i de gestió ordinària de l'ens independentment de la titulació requerida, si bé, en tot cas s'inclou en aquest conceptes les categories professionals la titulació requerida de les quals, i sense caràcter exclouent, sigui de les branques de coneixement d'administració, ciències econòmiques, administració i direcció d'empreses, financera, relacions laborals, recursos humans, ciències polítiques, sociologia, prevenció de riscos laborals, dret i especialitats jurídiques.

Així mateix, també tindran aquesta consideració, independentment de la titulació requerida, quan les competències i funcions de les categories professionals estiguin relacionades amb les branques abans esmentades.

S'entén per administració especial les categories professionals amb funcions pròpies de professions o oficis no relacionats amb tasques administratives i de gestió ordinària de l'ens.

- c) La fase d'oposició ha de constar d'un sol exercici, amb caràcter eliminatori, amb una prova tipus test d'un temari referit únicament a la part general, relacionat amb les funcions comunes pròpies de l'activitat administrativa, que serà el mateix per a cada grup de titulació, distingint els exercicis quan es tracti de places d'administració general i quan es tracti de places d'administració especial. Les preguntes estaran distribuïdes de manera equilibrada entre els diferents temes. Cada pregunta tindrà quatre possibles respostes, i només una serà correcta. Les respostes correctes es valoraran en positiu, i les respostes no contestades o errònies no tindran cap penalització. Totes les preguntes correspondran al contingut del temari complet de l'oposició.

El contingut, el desenvolupament i la forma de superació de l'exercici s'especifiquen en l'annex 4

- d) S'han d'establir cinc programes de temes (un per a cada grup), amb el nombre següent:

- A: **30** temes
- B: **20** temes
- C: **15** temes
- D: **10** temes
- E: **5** temes

El contingut del programa de temes s'especifica en l'annex 5

- e) De cada temari s'han de confeccionar una base de dades de preguntes, les quals s'han de publicar i servirán per confeccionar els exàmens tipus test de la fase d'oposició. Aquestes bases de dades constaran del número de preguntes següents:

- A: 2.000 preguntes
- B: 1.500 preguntes
- C: 750 preguntes
- D: 600 preguntes
- E: 300 preguntes

El contingut del programa de temes s'especifica en l'annex 5

f) La fase de concurs ha de tenir establert un barem de mèrits estructurat en els blocs que s'indiquen a continuació, amb les puntuacions màximes que es poden assolir en cada un d'aquests, amb un màxim total de 40 punts:

- ❖ Mèrits professionals: fins a un màxim de **32 punts (80%)**.
- ❖ Altres mèrits: fins a un màxim de **8 punts (20%)**.

En aquest segon apartat es poden valorar els següents mèrits:

- Superació d'exercicis en convocatòries anteriors per accedir a la categoria o especialitat o, excepcionalment, en el supòsit de no disposar-ne, a llocs de treball amb funcions i requisits anàlegs en el mateix ens convocant: fins a un màxim de 3 punts.
- Formació acadèmica: fins a un màxim de 3 punts.
- Coneixements de la llengua catalana superiors als establerts com a requisit d'accés: fins a un màxim de 3 punts.
- Cursos de formació rebuts o impartits: fins a un màxim de 3 punts.
- Triennis reconeguts: fins a un màxim de 3 punts.
- Altres mèrits que poden ser objecte de negociació, sinó són requisits d'accés, i fins a un màxim de 3 punts: carnet de conduir, coneixements d'altres llengües oficials de la Unió Europea, publicacions i ponències relacionades amb el lloc de treball, titulacions pròpies de la professió, llicències de conducció de màquines especials, acreditacions específiques com certificats de professionalitat emesos pel òrgan oficial corresponent

Així mateix, a l'àmbit de la negociació, es poden redistribuir entre aquests subapartats les puntuacions màximes establertes, amb excepció de la puntuació màxima del subapartat «Superació d'exercicis en convocatòries anteriors (...)», que ha de romandre fixa en 3 punts.

Això no obstant, en el supòsit que l'ens no hagi dut a terme cap convocatòria per accedir a la categoria professional o especialitat corresponent, la puntuació d'aquest subapartat podrà distribuir-se entre la resta de subapartats.

- g) Les convocatòries específiques del sistema de concurs oposició establiran que els mèrits es valoraran amb referència a la data d'acabament del termini de presentació de sol·licituds per participar en el procés selectiu.
- h) Les persones amb discapacitat física, sensorial o psíquica que no tenguin l'origen en una discapacitat intel·lectual han de fer les mateixes proves que la resta de persones aspirants del torn al qual correspongui la reserva, en condicions d'igualtat, sens perjudici de les adaptacions que es preveuran en la convocatòria.
- i) Així mateix, les convocatòries preveuran la possibilitat de realització de les proves de la fase d'oposició en una data posterior a les persones que justifiquin la no presentació a la primera data de la prova per motius de part o de força major.
- S'entén per motius de força major:
- a) Embaràs de risc, degudament acreditat.
 - b) Acreditar mitjançant certificat mèdic una malaltia greu o contagiosa.
 - c) També es poden considerar causa de força major les situacions declarades d'alerta o d'emergència per part d'una autoritat administrativa competent en matèria de protecció civil i emergències sempre que suposi la recomanació o la prohibició de desplaçament o que afecti significativament els mitjans de transport.

Si la causa de força major concorre durant la fase d'oposició s'ajornarà per a la persona aspirant afectada la realització de l'exercici, que en tot cas haurà de tenir lloc com a màxim en els quinze dies hàbils següents al dia de la realització, i, en cas contrari, decaurà en el seu dret.

En cas d'admetre's la concurrència de causa de força major en una persona aspirant, que li impedeixi la realització de l'exercici, el tribunal qualificador haurà de garantir que el contingut de l'exercici que s'hagi de fer posteriorment sigui diferent del realitzat per la resta de les persones aspirants.

Correspon al tribunal qualificador en la fase d'oposició valorar i, si escau, admetre'n les causes de força major al·legades.

5. Sistema selectiu de concurs

1. Procediment selectiu.

Els procediments selectius que s'han de dur a terme mitjançant el sistema de concurs de valoració de mèrits s'han d'ajustar a les indicacions següents:

S'ha de constituir un òrgan de selecció per a cada grup de titulació, per a la valoració dels mèrits per a l'accés a les diferents categories professionals, amb independència de si són d'administració general o d'administració especial.

S'entén per administració general les categories professionals amb funcions comunes relacionades amb tasques administratives i de gestió ordinària de l'ens independentment de la titulació requerida, si bé, en tot cas s'inclou en aquest conceptes les categories professionals la titulació requerida de les quals, i sense caràcter exclouent, sigui de les branques de coneixement d'administració, ciències econòmiques, administració i direcció d'empreses, financera, relacions laborals, recursos humans, ciències polítiques, sociologia, prevenció de riscos laborals, dret i especialitats jurídiques.

Així mateix, també tindran aquesta consideració, independentment de la titulació requerida, quan les competències i funcions de les categories professionals estiguin relacionades amb les branques abans esmentades.

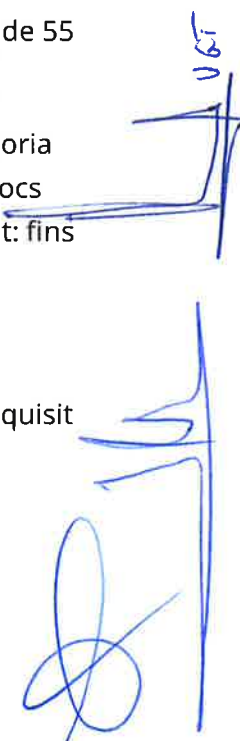
S'entén per administració especial les categories professionals amb funcions pròpies de professions o oficis no relacionats amb tasques administratives i de gestió ordinària de l'ens.

El concurs ha de tenir establert un barem de mèrits estructurat en els blocs que s'indiquen a continuació, amb les puntuacions màximes que es poden assolir en cada un d'aquests, amb un màxim total de 100 punts:

- ◆ Mèrits professionals: fins a un màxim de 45 punts (45 %)
- ◆ Altres mèrits: fins a un màxim de 55 punts (55 %)

En aquest segon apartat es valoraran els següents mèrits amb el màxim de 55 punts:

- Superació d'exercicis en convocatòries anteriors per accedir a la categoria o especialitat o, excepcionalment, en el supòsit de no disposar-ne, a llocs de treball amb funcions i requisits anàlegs, en el mateix ens convocant: fins a un màxim de 20 punts.
- Formació acadèmica: fins a un màxim de 15 punts.
- Coneixements de la llengua catalana superiors als establerts com a requisit d'accés: fins a un màxim de 15 punts.
- Cursos de formació rebuts o impartits: fins a un màxim de 20 punts.
- Triennis reconeguts: fins a un màxim de 15 punts.



- Altres mèrits que poden ser objecte de negociació sinó són requisit d'accés, i fins a un màxim de 15 punts: carnet de conduir, coneixements d'altres llengües oficials de la Unió Europea, publicacions i ponències relacionades amb el lloc de treball, titulacions pròpies de la professió, llicències de conducció de màquines especials, acreditacions específiques com certificats de professionalitat emesos pel òrgan oficial corresponent i entrevista curricular.

Així mateix, a l'àmbit de la negociació, es poden redistribuir entre aquests subapartats les puntuacions màximes establertes, amb excepció de la puntuació màxima del subapartat «Superació d'exercicis en convocatòries anteriors (...)», que ha de romandre fixa en 20 punts.

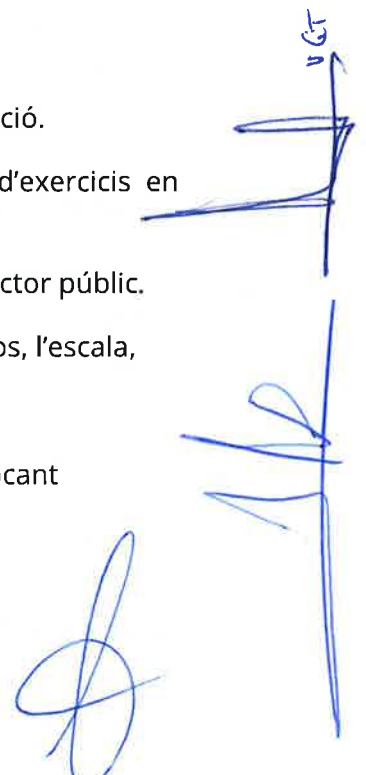
Això no obstant, en el supòsit que l'ens no hagi dut a terme cap convocatòria per accedir a la categoria professional o especialitat corresponent, la puntuació d'aquest subapartat podrà distribuir-se entre la resta de subapartats.

Les convocatòries específiques del sistema de concurs establiran que els mèrits es valoraran amb referència a la data d'acabament del termini de presentació de sol·licituds per participar en el procés selectiu.

6. Criteris de desempat

En cas d'empat, aquest s'ha de resoldre atenent els criteris següents:

- 1r. La major antiguitat a la mateixa categoria professional o especialitat acreditada a l'ens convocant.
- 2n. La major puntuació obtinguda en l'exercici de la fase d'oposició (aquest criteri no és aplicable al sistema de concurs).
- 3r. La major antiguitat acreditada a l'ens al qual s'opta.
- 4t. La major puntuació obtinguda en el mèrit de cursos de formació.
- 5è. La major puntuació obtinguda en el mèrit de superació d'exercicis en convocatòries anteriors.
- 6è. La major antiguitat acreditada en el conjunt d'entitats dels sector públic.
- 7è. Ser dona, en cas d'infrarepresentació del sexe femení en el cos, l'escala, la subescala, l'especialitat o la categoria de què es tracti.
- 8è. No tenir la consideració de personal laboral fix de l'ens convocant
- 9è. Les persones víctimes de violència de gènere.
- 10è. La persona de més edat.



11è. Si persisteix finalment l'empat, s'ha de fer un sorteig.

7. Òrgans de selecció

La composició i el funcionament dels òrgans de selecció es regiran per la normativa estatal o autonòmica que hi sigui aplicable i per les prescripcions que s'especifiquin en les convocatòries específiques.

8. Elecció dels llocs entre els aspirants que superin el procés i identificació de llocs a oferir

Si res es diu a la convocatòria, aquestes seran a una categoria professional o especialitat i es deixarà per al moment posterior a la finalització del procés l'oferiment dels llocs concretes.

La finalització del procés anirà seguida de l'oferiment del llocs coberts de manera temporal o interina entre les quals triaran les persones aspirants seleccionades en funció de la puntuació obtinguda en el procés. Llevat que hi hagi una normativa específica que estableixi una altra cosa, no cal restringir l'elecció de plaça o reservar-ne algunes a les persones aspirants que ocupaven aquestes mateixes places de manera temporal o interina.

Es deixa a opció de cada ens seguir un sistema diferent a l'hora d'identificar els llocs a oferir i que sigui en el moment de la convocatòria que s'identifiquen els llocs concretes i que els aspirants que es presentin hagin de triar els llocs per ordre de prioritat d'entre els oferts.

Si s'empra aquesta opció, la convocatòria ha de fer referència expressa de si els llocs són d'estabilització prevists en l'article 2 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, o en les disposicions addicionals sisena i vuitena de la Llei.

9. Relació complementària d'aspirants

D'acord amb el que estableix l'article 61.8 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per tal d'assegurar la cobertura de les places convocades, les convocatòries específiques han de preveure que l'òrgan convocant ha de requerir a l'òrgan de selecció una relació complementària dels aspirants que segueixin als proposats, per al seu possible nomenament com a personal laboral fix, per l'excepcionalitat del procés d'estabilitat i la nombrosa concurrència per evitar que, davant renúncies expresses dels aspirants seleccionats amb antelació a la formalització dels corresponents contractes laborals o a la incorporació efectiva al lloc de treball, aquestes places quedin vacants.

10. Criteris de cessament

Per als ens que no disposin d'acord propi o prèvia negociació en el seu àmbit seran d'aplicació els criteris següents, per aquest ordre:

- Les persones que no s'han presentat al procés selectiu d'estabilització o de l'oferta d'ocupació ordinària.
- Les persones que s'hi s'han presentat però no han acreditat els requisits.
- Les persones que s'hi s'han presentat però no han acreditat tots els mèrits de serveis prestats.
- Les persones que s'hi s'han presentat i no han superat el procés selectiu.
- Les persones amb la menor puntuació a les borses de treball vigents.
- Les persones amb la menor puntuació en la relació definitiva del sistema de concurs i, si escau, concurs oposició.

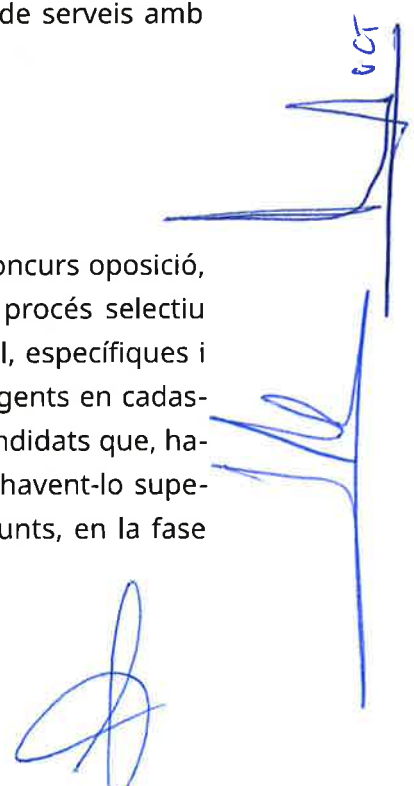
Tot i això, per les característiques del procés és possible que aquesta persona hagi pogut resultar adjudicatària d'una altra plaça, cosa que fa aconsellable que s'articuli prèviament que aquests cessaments i preses de possessió tenguin lloc de manera coordinada.

Si la persona contractada amb caràcter temporal no ha obtingut plaça en el procés, es recorda que el cessament ha d'anar precedit d'un termini de preavis.

En el cas del personal que presti serveis de manera estacional o de temporada, el cessament es produirà comunicant-li l'extinció de la seva relació de serveis amb l'Ens.

11. Borses de personal temporal

11.1 Les convocatòries d'estabilització, pel sistema de concurs oposició, han de preveure que les persones que no superin el procés selectiu s'han d'incloure en borses de personal laboral temporal, específiques i preferents a les borses ordinàries i/o extraordinàries vigents en cadascun dels ens. En aquestes borses s'han d'integrar els candidats que, havent participat en el procés selectiu corresponent i no havent-lo superat, sí que hagin obtingut la puntuació mínima de 5 punts, en la fase d'oposició.



11.2 Les convocatòries d'estabilització, pel sistema de concurs de mèrits, han de preveure que les persones que no superin el procés selectiu, i que no tinguin la possibilitat de participar en el procés d'estabilització pel sistema de concurs oposició, per no haver-hi places de la mateixa categoria professional, convocades pel sistema de concurs oposició, s'han d'incloure en borses de personal laboral temporal, específiques i preferents a les borses ordinàries i/o extraordinàries vigents en cadascun dels Ens. En aquestes borses s'han d'integrar els candidats que hagin obtingut la puntuació mínima de 10 punts.

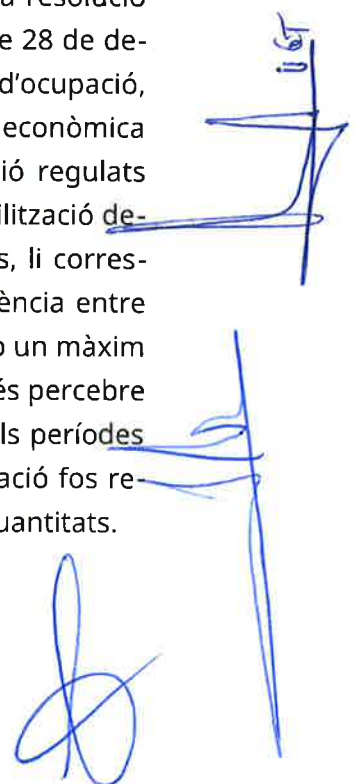
11.3 La formació de les borses s'ha de dur a terme a partir de la declaració dels òrgans de selecció de les persones que han superat els procediments selectius i de les que han obtingut la puntuació mínima establerta en els apartats 1 i 2 d'aquesta base.

Aquestes borses tindran una vigència limitada fins a la creació de noves borses derivades del resultat de nous processos selectius de la categoria professional.

Per als ens que tenen acord o conveni propi, aquests criteris generals seran d'aplicació supletòria en allò que no es reguli pel seu propi acord o conveni.

12. Efectes de la no superació dels processos d'estabilització de l'ocupació temporal

12.1 El personal laboral no fix que, estant en actiu com a tal, vegi finalitzada la seva relació amb l'Administració en el moment de la resolució dels processos d'estabilització regulats per la Llei 20/2021, de 28 de desembre de les places d'estabilització derivades de l'oferta d'ocupació, per la no superació d'aquests, li correspon una compensació econòmica en el moment de la resolució dels processos d'estabilització regulats per la Llei 20/2021, de 28 de desembre de les places d'estabilització derivades de l'oferta d'ocupació, per la no superació d'aquests, li correspon una compensació econòmica que consistirà en la diferència entre el màxim de vint dies del seu salari fix per any de servei, amb un màxim de dotze mensualitats, i la indemnització que li correspongués percebre per l'extinció del seu contracte, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any. En cas que la citada indemnització fos reconeguda en via judicial, es procedirà a la compensació de quantitats.



12.2 La no participació del candidat o candidata en el procés selectiu d'estabilització no dona dret a compensació econòmica regulada a la Llei 20/2021 en cap cas. A aquest efecte, s'entén que no han participat en les convocatòries pel sistema de concurs oposició les persones que no han presentat sol·licitud per participar en el procés selectiu, les persones que no han realitzat l'exercici de la fase d'oposició, es considera que no han realitzat l'exercici les persones no presentades i les persones que lliurin el full de respostes de l'exercici en blanc. En el sistema de concurs de mèrits es considera que no han participat en les convocatòries les persones que no han presentat sol·licitud, que no han presentat la declaració responsable, o que no han al·legat la totalitat dels mèrits de què disposen, d'acord amb allò que ja consta en poder de les administracions o entitats. En tot cas, si dona dret a percebre la indemnització que li correspongués percebre per l'extinció del seu contracte d'acord a la normativa laboral.

13. Informació mínima de les convocatòries

Les convocatòries específiques de totes les places recollides en l'oferta d'ocupació pública d'estabilitat han d'indicar com a mínim i en cada cas la informació següent:

- a) El nombre de places que es convoquen, el grup i categoria professional, si escau, l'especialitat a la qual corresponguin i l'illa de destinació. En el supòsit de no disposar de categories i/o especialitats caldrà, si es requereix titulació específica, assenyalar la titulació requerida.

En el supòsit d'existir llocs de treball a convocar a una illa distinta de Mallorca, la convocatòria haurà de preveure la possibilitat de dur a terme la prova selectiva de forma descentralitzada.

- b) El percentatge de reserva per a persones amb discapacitat, si escau. S'ha d'indicar així mateix la distribució per illes.
- c) Els requisits i les condicions que hagin de complir les persones aspirants, en particular els de les titulacions que es requereixen per accedir a cada grup o categoria professional.
- d) El nivell d'exigència de coneixements de llengua catalana que s'estableix en la normativa en vigor, que reguli l'exigència de coneixements de llengua catalana en els procediments selectius d'accés a la funció pública que es convoquin en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en el moment de la convocatòria específica.

- e) El sistema selectiu concret aplicat, el nombre i contingut de les proves i, si escau, les condicions de formació, els mèrits o nivells d'experiència que s'han de valorar i les normes i els criteris per efectuar aquesta valoració.
- f) La designació i la composició concreta dels tribunals qualificadors.
- g) La menció que els òrgans de selecció no poden proposar l'accés a la condició de personal laboral fix d'un nombre superior d'aprovat al de places convocades, excepte quan ho prevegin les bases generals o la convocatòria mateixa, sens perjudici del que estableix el segon paràgraf de l'article 61.8 de l'EBEP.
- h) El sistema de qualificacions i de puntuacions mínimes per superar cada prova.
- i) Els programes o temaris sobre els quals han de versar les proves.
- j) La previsió del calendari per dur a terme les proves.
- k) L'ordre d'actuació dels aspirants, d'acord amb el resultat del sorteig efectuat prèviament, quan es tracti d'exàmens orals o quan el nombre d'aspirants així ho aconselli.
- l) El model d'instància i l'òrgan a què han d'adreçar-se les sol·licituds, amb indicació de les dependències on les persones aspirants poden trobar models normalitzats de sol·licituds.
- m) Així mateix, d'acord amb l'article 43 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es donarà prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació.

14. Comissió de seguiment

Es constitueix una comissió de seguiment per a la interpretació i l'anàlisi del contingut d'aquest Acord que estarà composta per un nombre d'integrants de cadascuna de les organitzacions sindicals signants, proporcional a la representativitat, amb un nombre màxim de quinze representants i un nombre igual de representants per part de l'Administració.

Aquestes organitzacions sindicals disposaran d'una borsa de 300 hores mensuals distribuïda de manera proporcional a la seva representativitat en la comissió de seguiment per a l'interpretació i l'anàlisi durant la vigència d'aquest acord.

15. Vigència de l'Acord

Aquest acord té vigència fins a la finalització i execució de les convocatòries derivades del procés d'estabilització regulat a la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

ANNEX 3

BAREM DE MÈRITS DELS PROCESSOS SELECTIUS

A) Barem de mèrits dels processos de concurs oposició per a places de personal laboral de qualsevol ens del sector públic instrumental autonòmic

Els barems de mèrits que s'han de contenir a les convocatòries dels processos per a places de personal laboral del ens que integren el sector públic instrumental autonòmic s'han d'ajustar als criteris següents:

❖ Mèrits professionals

- Per a la valoració de l'experiència prèvia, amb el màxim de 32 punts, s'han de distingir:

- Per cada mes treballat al mateix ens en la mateixa categoria professional o especialitat, si escau, o, excepcionalment, en el supòsit de no disposar-ne, en llocs de treball amb funcions i requisits anàlegs o a la qual s'opta: 0,17777 punts per mes de serveis prestats

- Per cada mes treballat al mateix ens en una altra categoria professional o especialitat, si escau, a la qual opta o, excepcionalment, en el supòsit de no disposar-ne, en llocs de treball amb funcions i requisits diferents dels que s'opta: 0,07111 punts per mes de serveis prestats.

- Per cada mes treballat a una altre ens del sector públic autonòmic en una categoria professional equivalents amb anàlogues funcions i requisits a la qual s'opta: 0,07111 punts per mes de serveis prestats.

❖ Altres mèrits (**màxim 8 punts**). La suma de tots aquests mèrits no pot superar els 8 punts.

i) Per a la superació d'exercicis en convocatòries anteriors (**màxim 3 punts**)

Per a la valoració de la superació d'exercicis en convocatòries anteriors d'accés com a personal laboral fix a la mateixa categoria o especialitat, si escau, o, excepcionalment, en el supòsit de no disposar-ne, en llocs de treball amb funcions i requisits anàlegs a la qual s'opta, del mateix ens amb un màxim de 3 punts:

- Per haver superat el primer exercici d'un o de diversos processos selectius: 0,5 punts per cada exercici amb un màxim d'1 punt.

- Per haver superat més d'un exercici dins del mateix procés selectiu :1,5 punts.
- Per haver superat més d'un exercici en diversos processos selectius: 2 punts.
- Per haver superat tots els exercicis del procés selectiu: 3 punts.

Sols es valorarà una sola vegada la superació dels exàmens en un mateix procés selectiu.

ii) Formació acadèmica (**màxim 3 punts**)

Quant a la formació acadèmica, s'han de valorar les titulacions acadèmiques oficials i reconegudes pel Ministeri d'Educació, d'acord amb els criteris següents:

La titulació acadèmica ha de ser distinta a la que s'acredita com a requisit d'accés, i del mateix nivell o d'un de superior.

Les titulacions acadèmiques han d'estar relacionades amb les funcions de la categoria a la qual s'opta. A aquests efectes, es consideren relacionades amb les funcions de totes les categories les titulacions de les branques de coneixement de ciències econòmiques, administració i direcció d'empreses, relacions laboral i recursos humans, ciències polítiques, sociologia, prevenció de riscos laborals, dret i especialitats jurídiques, informàtica i de sistemes, administració i gestió de la innovació, ciències del treball i relacions laborals.

Les titulacions d'ESO i batxiller s'entenen relacionades amb les funcions de totes les categories que exigeixen un requisit de titulació de nivell igual o inferior.

Sols es valorarà la titulació de nivell més alt que s'acredita, la puntuació de la qual no s'ha d'acumular a la d'altres titulacions que es posseeixi.

Per a la valoració concreta, amb un màxim de 3 punts, s'ha d'atorgar la puntuació següent:

- I.** Títol d'estudis oficials de doctor, reconegut com a nivell MECES 4
- II.** Títol d'estudis oficials de màster, llicenciatura, grau, enginyeria o arquitectura reconeguts com a nivell MECES 3, i títol d'estudis oficials de diplomatura, grau, enginyeria tècnica o arquitectura tècnica com a nivell MECES 2
- III.** Títol de tècnic superior de formació professional reconegut com a nivell 1 MECES o equivalent acadèmic.

IV. Títol de batxillerat o de tècnic de formació professional o equivalent acadèmic

V. Títol de graduat en educació secundària obligatòria (ESO) o equivalent acadèmic.

Per una titulació del mateix nivell al requerit per a la categoria professional: 2 punts.

Per una titulació superior al nivell requerit: 3 punts.

iii) Coneixements de llengua catalana (màxim 3 punts)

Pel que fa als coneixements de llengua catalana, només es valorarà el certificat de nivell més alt que s'acredita, a més del certificat de llenguatge administratiu, la puntuació del qual s'ha d'acumular a la de l'altre certificat que s'acredita. En tots els casos només es valoren els certificats de nivell superior a l'exigit com a requisit d'accés i amb un màxim de 3 punts. La puntuació que s'ha d'atorgar és la següent: Es valoraran els certificats de coneixements de llengua catalana següents:

- Nivell B1
- Nivell B2
- Nivell C1
- Nivell C2
- Llenguatge administratiu

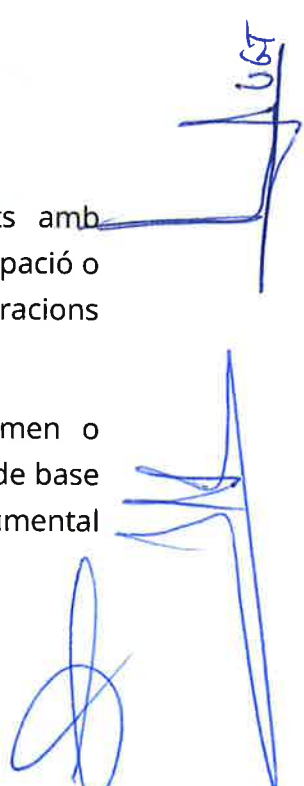
Per un certificat d'un nivell superior al requerit: 2,5 punts

Per certificat de llenguatge administratiu: 0,5 punts

iv) Cursos de formació (màxim 3 punts)

Es valoraran els cursos de formació rebuts o impartits certificats amb aprofitament o assistència, en el marc de l'Acord de formació per a l'ocupació o dels plans per a la formació contínua del personal de les administracions públiques.

Es valoraran tots els cursos de formació certificats amb aprofitament o assistència, impartits o promoguts per qualsevol administració pública de base territorial, escoles d'administració pública, ens del sector públic instrumental de la CAIB, fundació tripartita i Universitats.



També es valoraran en aquest apartat els cursos de formació homologats per les escoles d'administració pública, els cursos impartits per les organitzacions sindicals en el marc dels acords de formació contínua amb l'Administració.

També es valoraran en aquest apartat els cursos de formació impartits per l'ens del sector públic instrumental de la CAIB, realitzats en el marc de perfeccionament o aprenentatge per l'utilització d'eines o sistemes de treball a l'Ens.

Es valoraran els cursos d'experts universitaris i de postgrau certificats per Universitats Públiques.

Els cursos amb aprofitament o impartits es valoraran a raó de 0,15 punts per hora.

Els cursos amb assistència es valoraran a raó de 0,10 punts per hora.

No es valoraran en aquest apartat els certificats que no indiquin les hores de durada o crèdits de l'acció formativa, els que corresponguin a una carrera universitària, els de doctorat, la superació d'assignatures d'un estudi acadèmic, ni els derivats de processos selectius.

Si el certificat acreditatiu del curs indica crèdits, es valorarà a raó de 25 hores per cada crèdit ECTS.

Si no s'indica el tipus de crèdit, s'entendrà que són crèdits de l'anterior ordenació universitària (CFC o LRU) i, per tant, es valoraran a raó de 10 hores per crèdit.

Quan hi hagi discrepància entre les hores i els crèdits en els certificats d'una acció formativa, prevaldran les hores.

En tots els casos, es valoraran una sola vegada les accions formatives relatives a una mateixa qüestió o a un mateix programa, encara que se n'hagi repetit la participació.

Només es valorarà el certificat de nivell superior o el certificat que acrediti un nombre superior d'hores d'entre els referits a una mateixa aplicació d'ofimàtica com a usuari.

v) Triennis reconeguts: fins a un màxim de 3 punts.

Es valorarà cada trienni reconegut com a personal funcionari o com a personal laboral amb 0,6 punts per trienni, fins a un màxim de 3 punts.

vi) Altres mèrits que poden ser objecte de negociació sinó són requisit d'accés, i fins a un màxim de 3 punts: carnet de conduir i coneixements d'altres llengües oficials de la Unió Europea, publicacions i ponències relacionades amb el lloc de treball, titulacions pròpies de la professió, llicències de conducció de màquines especials, acreditacions específiques com certificats de professionalitat emesos pel òrgan oficial corresponent.

B) Barem de mèrits dels processos de concurs per a places de personal laboral de qualsevol ens del sector públic instrumental autonòmic

Els barems de mèrits que s'han de contenir a les convocatòries dels processos per a places de personal laboral del ens que integren el sector públic instrumental autonòmic s'han d'ajustar als criteris següents:

❖ Mèrits professionals (màxim 45 punts)

Per a la valoració de l'experiència prèvia, amb el màxim de 45 punts, s'han de distingir:

- Per cada mes treballat al mateix ens en la mateixa categoria professional o especialitat, si escau, o, excepcionalment, en el supòsit de no disposar-ne, en llocs de treball amb funcions i requisits anàlegs a la qual s'opta: 0,25 punts per mes de serveis prestats
- Per cada mes treballat al mateix ens en una altra categoria professional o especialitat, si escau, a la qual opta o, excepcionalment, en el supòsit de no disposar-ne, en llocs de treball amb funcions i requisits diferents dels que s'opta: 0,10 punts per mes de serveis prestats.
- Per cada mes treballat a una altre ens del sector públic instrumental autonòmic en una categoria professional equivalents/amb anàlogues funcions a la qual s'opta: 0,10 punts per mes de serveis prestats.

❖ Altres mèrits (**màxim 55 punts**). La suma de tots aquests mèrits no pot superar els 55 punts.

i) Per a la superació d'exercicis en convocatòries anteriors (**màxim 20 punts**)

Per a la valoració de la superació d'exercicis en convocatòries anteriors d'accés com a personal laboral fix a la mateixa categoria o especialitat, si escau, o, excepcionalment, en el supòsit de no disposar-ne, en llocs de treball amb funcions i requisits anàlegs a la qual s'opta, del mateix ens amb un màxim de 20 punts:

- Per haver superat el primer exercici d'un o de diversos processos selectius: 4 punts per cada exercici amb un màxim de 8 punts.
- Per haver superat més d'un exercici dins del mateix procés selectiu :12 punts.
- Per haver superat més d'un exercici en diversos processos selectius: 15 punts.
- Per haver superat tots els exercicis del procés selectiu: 20 punts.

Sols es valorarà una sola vegada la superació dels exàmens en un mateix procés selectiu.

ii) Formació acadèmica (**màxim 15 punts**)

Quant a la formació acadèmica, s'han de valorar les titulacions acadèmiques oficials i reconegudes pel Ministeri d'Educació, d'acord amb els criteris següents:

La titulació acadèmica ha de ser distinta a la que s'acredita com a requisit d'accés, i del mateix nivell o d'un de superior.

Les titulacions acadèmiques han d'estar relacionades amb les funcions de la categoria a la qual s'opta. A aquests efectes, es consideren relacionades amb les funcions de totes les categories les titulacions de les branques de coneixement de ciències econòmiques, administració i direcció d'empreses, relacions laboral i recursos humans, ciències polítiques, sociologia, prevenció de riscos laborals, dret i especialitats jurídiques, informàtica i de sistemes, administració i gestió de la innovació, ciències del treball i relacions laborals.

Les titulacions d'ESO i batxiller s'entenen relacionades amb les funcions de totes les categories que exigeixen un requisit de titulació de nivell igual o inferior.

Sols es valorarà la titulació de nivell més alt que s'acredita, la puntuació de la qual no s'ha d'acumular a la d'altres titulacions que es posseeixi.

Per a la valoració concreta, amb un màxim de 15 punts, s'ha d'atorgar la puntuació següent:

- I.** Títol d'estudis oficials de doctor, reconegut com a nivell MECES 4
- II.** Títol d'estudis oficials de màster, llicenciatura, grau, enginyeria o arquitectura reconeguts com a nivell MECES 3, i títol d'estudis oficials de diplomatura, grau, enginyeria tècnica o arquitectura tècnica com a nivell MECES 2

III. Títol de tècnic superior de formació professional reconegut com a nivell 1 MECES o equivalent acadèmic.

IV. Títol de batxillerat o de tècnic de formació professional o equivalent acadèmic

V. Títol de graduat en educació secundària obligatòria (ESO) o equivalent acadèmic.

Per una titulació del mateix nivell al requerit per a la categoria professional: 10 punts.

Per una titulació superior al nivell requerit: 15 punts.

iii) Coneixements de llengua catalana (**màxim 15 punts**)

Pel que fa als coneixements de llengua catalana, només es valorarà el certificat de nivell més alt que s'acredita, a més del certificat de llenguatge administratiu, la puntuació del qual s'ha d'acumular a la de l'altre certificat que s'acredita. En tots els casos només es valoren els certificats de nivell superior a l'exigit com a requisit d'accés i amb un màxim de 15 punts. Es valoraran els certificats de coneixements de llengua catalana següents:

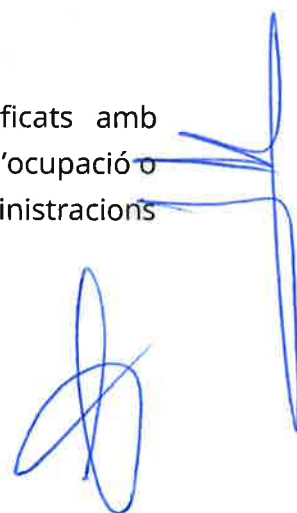
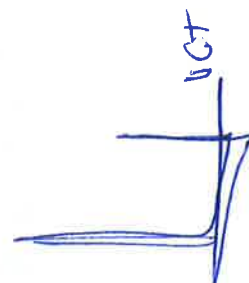
- Nivell B1
- Nivell B2
- Nivell C1
- Nivell C2
- Llenguatge administratiu

Per un certificat d'un nivell superior al requerit: 12 punts

Per certificat de llenguatge administratiu: 3 punts

iv) Cursos de formació (**màxim 20 punts**)

Es valoraran els cursos de formació rebuts o impartits certificats amb aprofitament o assistència, en el marc de l'Acord de formació per a l'ocupació o dels plans per a la formació contínua del personal de les administracions públiques.



Es valoraran tots els cursos de formació certificats amb aprofitament, impartits o promoguts per qualsevol administració pública de base territorial, escoles d'administració pública, ens del sector públic instrumental de la CAIB i fundació tripartita i Universitats.

També es valoraran en aquest apartat els cursos de formació homologats per les escoles d'administració pública, els cursos impartits per les organitzacions sindicals en el marc dels acords de formació contínua amb l'Administració.

També es valoraran en aquest apartat els cursos de formació impartits per l'ens del sector públic instrumental de la CAIB, realitzats en el marc de perfeccionament o aprenentatge per l'utilització d'eines o sistemes de treball a l'Ens.

Es valoraran els cursos d'experts universitaris i de postgrau certificats per Universitats Públiques.

Els cursos amb aprofitament o impartits es valoraran a raó de 0,4 punts per hora.

Els cursos amb assistència es valoraran a raó de 0,26666 punts per hora.

No es valoraran en aquest apartat els certificats que no indiquin les hores de durada o crèdits de l'acció formativa, els que corresponguin a una carrera universitària, els de doctorat, la superació d'assignatures d'un estudi acadèmic, ni els derivats de processos selectius.

Si el certificat acreditatiu del curs indica crèdits, es valorarà a raó de 25 hores per cada crèdit ECTS.

Si no s'indica el tipus de crèdit, s'entendrà que són crèdits de l'anterior ordenació universitària (CFC o LRU) i, per tant, es valoraran a raó de 10 hores per crèdit.

Quan hi hagi discrepància entre les hores i els crèdits en els certificats d'una acció formativa, prevaldran les hores.

En tots els casos, es valoraran una sola vegada les accions formatives relatives a una mateixa qüestió o a un mateix programa, encara que se n'hagi repetit la participació.

Només es valorarà el certificat de nivell superior o el certificat que acrediti un nombre superior d'hores d'entre els referits a una mateixa aplicació d'ofimàtica com a usuari.

v) Triennis reconeguts: fins a un màxim de 15 punts.

Es valorarà cada trienni reconegut com a personal funcionari o com a personal laboral amb 3 punts per trienni, fins a un màxim de 15 punts.

vi) Altres mèrits que poden ser objecte de negociació sinó són requisit d'accés, i fins a un màxim de 15 punts: carnet de conduir i coneixements d'altres llengües oficials de la Unió Europea, publicacions i ponències relacionades amb el lloc de treball, titulacions pròpies de la professió, llicències de conducció de màquines especials, acreditacions específiques com certificats de professionalitat emesos pel òrgan oficial corresponent o la realització d'una entrevista curricular.

ANNEX 4

EXERCICIS I DESENVOLUPAMENT DELS PROCESSOS SELECTIUS

Grup A. Administració general i Administració especial o categories i especialitats equivalents de classificació per a personal laboral

És de caràcter obligatori i eliminatori, i consistirà a respondre per escrit un qüestionari de 130 preguntes de tipus test amb quatre respostes alternatives de les quals només una serà correcta. Les 120 primeres seran ordinàries i avaluables, i les 10 darreres seran de reserva. Totes les preguntes correspondran al contingut del temari complet de l'oposició.

L'exercici es qualificarà de 0 a 60 punts. Cada pregunta resposta correctament es valorarà amb 0,5 punts; les preguntes no resoltes, tant si figuren totes les opcions en blanc com si figuren amb més d'una resposta o si s'ha senyalat una resposta sense apartat equivalent en les alternatives previstes en l'exercici, o si s'ha senyalat una resposta incorrecta, no es valoraran i no tenen cap tipus de penalització.

El temps per desenvolupar aquest exercici serà de 160 minuts.

Grup B. Administració general i Administració especial o categories i especialitats equivalents de classificació per a personal laboral

És de caràcter obligatori i eliminatori, i consistirà a respondre per escrit un qüestionari de 110 preguntes de tipus test amb quatre respostes alternatives de les quals només una serà correcta. Les 100 primeres seran ordinàries i avaluables, i les 10 darreres seran de reserva. Totes les preguntes correspondran al contingut del temari complet de l'oposició.

L'exercici es qualificarà de 0 a 60 punts. Cada pregunta resposta correctament es valorarà amb 0,6 punts; les preguntes no resoltes, tant si figuren totes les opcions en blanc com si figuren amb més d'una resposta o si s'ha senyalat una resposta sense apartat equivalent en les alternatives previstes en l'exercici, o si s'ha senyalat una resposta incorrecta, no es valoraran i no tenen cap tipus de penalització.

El temps per desenvolupar aquest exercici serà de 135 minuts.

Grup C. Administració general i Administració especial o categories i especialitats equivalents de classificació per a personal laboral

És de caràcter obligatori i eliminatori, i consistirà a respondre per escrit un qüestionari de 70 preguntes de tipus test amb quatre respostes alternatives de les quals només una serà correcta. Les 60 primeres seran ordinàries i avaluables, i les 10 darreres seran de reserva. Totes les preguntes correspondran al contingut del temari complet de l'oposició.

L'exercici es qualificarà de 0 a 60 punts. Cada pregunta resposta correctament es valorarà amb 1 punt; les preguntes no resoltes, tant si figuren totes les opcions en blanc com si figuren amb més d'una resposta o si s'ha senyalat una resposta sense apartat equivalent en les alternatives previstes en l'exercici, o si s'ha senyalat una resposta incorrecta, no es valoraran i no tenen cap tipus de penalització.

El temps per desenvolupar aquest exercici serà de 90 minuts.

Grup D. Administració general i Administració especial o categories i especialitats equivalents de classificació per a personal laboral

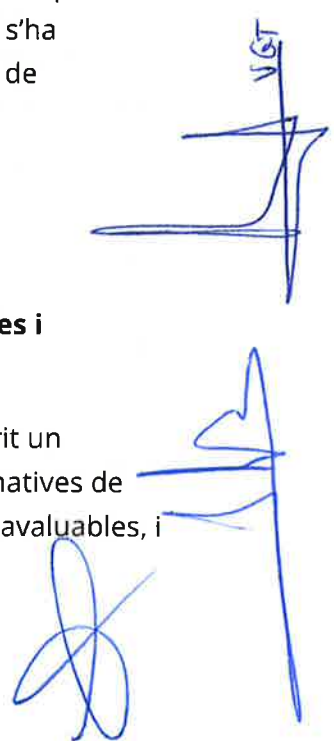
És de caràcter obligatori i eliminatori, i consistirà a respondre per escrit un qüestionari de 50 preguntes de tipus test amb quatre respostes alternatives de les quals només una serà correcta. Les 40 primeres seran ordinàries i avaluables, i les 10 darreres seran de reserva. Totes les preguntes correspondran al contingut del temari complet de l'oposició.

L'exercici es qualificarà de 0 a 60 punts. Cada pregunta resposta correctament es valorarà amb 1,5 punts; les preguntes no resoltes, tant si figuren totes les opcions en blanc com si figuren amb més d'una resposta o si s'ha senyalat una resposta sense apartat equivalent en les alternatives previstes en l'exercici, o si s'ha senyalat una resposta incorrecta, no es valoraran i no tenen cap tipus de penalització.

El temps per desenvolupar aquest exercici serà de 65 minuts.

Grup E. Administració general i Administració especial o categories i especialitats equivalents de classificació per a personal laboral

És de caràcter obligatori i eliminatori, i consistirà a respondre per escrit un qüestionari de 30 preguntes de tipus test amb quatre respostes alternatives de les quals només una serà correcta. Les 20 primeres seran ordinàries i avaluables, i



les 10 darreres seran de reserva. Totes les preguntes correspondran al contingut del temari complet de l'oposició.

L'exercici es qualificarà de 0 a 60 punts. Cada pregunta resposta correctament es valorarà amb 3,00 punts; les preguntes no resoltes, tant si figuren totes les opcions en blanc com si figuren amb més d'una resposta o si s'ha senyalat una resposta sense apartat equivalent en les alternatives previstes en l'exercici, o si s'ha senyalat una resposta incorrecta, no es valoraran i no tenen cap tipus de penalització.

El temps per desenvolupar aquest exercici serà de 45 minuts.

CRITERIS COMUNS

Per superar-lo serà necessari obtenir una puntuació mínima del 35 % (21 punts) de la puntuació total.

La qualificació de l'exercici es farà de manera mecanitzada i garantint l'anonimat.

En el cas que s'acordi anul·lar alguna pregunta perquè el plantejament és incorrecte, perquè totes les respostes plantejades són incorrectes o perquè n'hi ha més d'una de correcta, i també perquè no hi ha coincidència substancial entre la formulació de les preguntes en les dues versions ofertes en les llengües oficials de la comunitat autònoma, el tribunal establirà en el mateix acord la substitució, a l'efecte del càlcul de la qualificació resultant, de les anul·lades per altres tantes de reserva, i així successivament, d'acord amb l'ordre en què figuren en el qüestionari.

El tribunal podrà acordar l'anul·lació d'alguna o algunes de les preguntes durant la realització de l'exercici o bé com a resultat de les al·legacions presentades a la llista provisional d'aprovat. També pot anul·lar preguntes si es detecta d'ofici un error material, de fet o aritmètic en qualsevol moment anterior a la publicació de la llista definitiva d'aprovat de l'exercici.

Si una vegada duita a terme l'operació anterior el tribunal acorda anul·lar alguna pregunta més, el valor de cada pregunta s'ajustarà perquè la puntuació màxima sigui de 60 punts.

Les instruccions disposaran que els aspirants podran emportar-se el quadern de preguntes.

ANNEX 5

TEMARIS COMUNS PER AL SECTOR PÚBLIC INSTRUMENTAL DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

TEMARI GRUP A. ADMINISTRACIÓ GENERAL I ESPECIAL

Tema 1. La Constitució espanyola de 1978: estructura i contingut. Els principis constitucionals i els valors superiors. Els drets i els deures fonamentals: garantia i suspensió. La reforma de la Constitució. El Tribunal Constitucional.

Tema 2. La Corona: funcions constitucionals del rei. Les Corts Generals: composició, atribucions i funcionament. El poder judicial: l'organització judicial espanyola. Altres òrgans constitucionals: el Defensor del Poble i el Tribunal de Comptes.

Tema 3. El Govern i l'Administració. Relacions del Govern amb les Corts Generals. L'Administració General de l'Estat: regulació i composició.

Tema 4. L'Estat de les autonomies: les comunitats autònomes. Funcions i competències de l'Estat i de les comunitats autònomes. Distribució de competències entre l'Estat i les comunitats autònomes.

Tema 5. La Unió Europea: els tractats. Les institucions: el Consell, el Parlament, la Comissió Europea i el Tribunal de Justícia. Les fonts del dret comunitari. Els fons estructurals i els seus objectius prioritaris.

Tema 6. L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears: estructura, contingut bàsic i principis fonamentals. Competències de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. La reforma de l'Estatut d'autonomia.

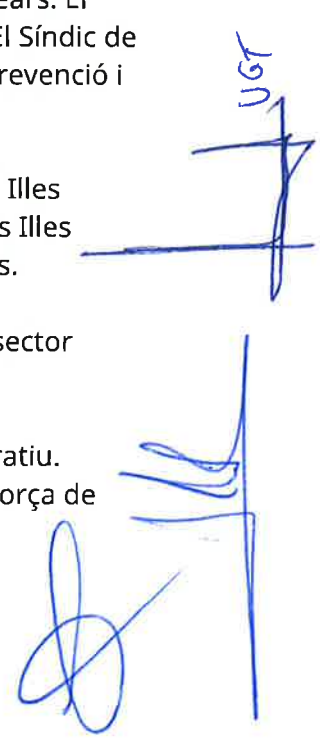
Tema 7. Institucions bàsiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears. El Parlament de les Illes Balears: composició, atribucions i funcionament. El Síndic de Greuges. La Sindicatura de Comptes. El Consell Consultiu. L'Oficina de Prevenció i Lluita contra la Corrupció a les Illes Balears.

Tema 8. El president o la presidenta de les Illes Balears. El Govern de les Illes Balears. L'estructura de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears: les conselleries, les direccions generals i les secretaries generals.

Tema 9. L'Administració institucional. La Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tema 10. Les fonts del dret administratiu (I). Concepte de dret administratiu. Jerarquia de fonts: La Constitució. La Llei. Disposicions normatives amb força de llei. Els estatuts d'autonomia i les lleis de les comunitats autònomes.

UGT



Tema 11. Les fonts del dret administratiu (II). El reglament: concepte i classes. La potestat reglamentària: fonament, titulars i límits. Procediment d'elaboració dels reglaments.

Tema 12. Règim jurídic del sector públic: concepte, principis d'actuació i funcionament. Els òrgans de les administracions públiques: especial referència als òrgans col·legiats. L'atribució de competències als òrgans administratius: delegació, avocació, encàrrec de gestió delegació de signatura i suplència. Les relacions interadministratives. Els convenis.

Tema 13. L'acte administratiu: característiques generals. Requisits, validesa i eficàcia, inderogabilitat singular, classes. Nul·litat i anul·labilitat. La revisió dels actes administratius: recursos.

Tema. 14. El procediment administratiu: concepte, naturalesa i principis generals. Fases del procediment: iniciació, ordenació, instrucció i finalització. Execució.

Tema 15. La potestat sancionadora de les administracions públiques: principis i procediment. La responsabilitat patrimonial de les administracions públiques: principis i procediment. Responsabilitat de les autoritats i del personal al servei de les administracions públiques.

Tema 16. Els recursos administratius: concepte i naturalesa jurídica. Classes de recursos i regulació positiva. Requisits subjectius i objectius. El procediment administratiu en via de recurs: especialitats. El recurs d'alçada. El recurs potestatiu de reposició. El recurs extraordinari de revisió. Els procediments alternatius d'impugnació.

Tema 17. Els contractes del sector públic. Concepte, classes i elements. Capacitat per contractar i procediment. El compliment dels contractes. Revisió de preus. Resolució, rescissió i denúncia dels contractes. Especialitats dels diversos tipus de contractes. L'encàrrec de gestió sotmès a la legislació de contractació.

Tema 18. Les subvencions públiques: concepte i naturalesa. Legislació bàsica nacional i autonòmica aplicable.

Tema 19. L'activitat administrativa de servei públic. Formes de gestió dels serveis públics. La gestió directa. Modalitats de gestió indirecta. La concessió.

Tema 20. Règim jurídic del personal al servei del sector públic instrumental. L'Estatut bàsic de l'empleat públic: Personal al servei de les Administracions Públiques. Drets, deures i codi de conducta. Adquisició i pèrdua de la relació de servei. La Llei de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears: estructura i contingut.

Tema 21. L'Estatut dels treballadors. La negociació col·lectiva. El conveni col·lectiu. El Règim d'incompatibilitats. Règim retributiu i classificació professional del personal del sector públic instrumental.



Tema 22. El pressupost de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears: contingut i estructura. Criteris de classificació dels crèdits pressupostaris. El cicle pressupostari. Les modificacions pressupostàries.

Tema 23. El procediment general d'execució de la despesa pública: El Pla General de Comptabilitat. Marc conceptual de la comptabilitat.

Tema 24. Transparència: concepte i tipus. Publicitat activa: Portal de Transparència de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Dret d'accés a la informació pública: concepte d'informació pública i regles generals del procediment aplicable a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tema 25. La gestió de la qualitat en l'Administració pública: conceptes generals. L'avaluació de la qualitat de les organitzacions i serveis: concepte i enumeració dels principals models. Compromisos de servei i cartes ciutadanes en la normativa autonòmica: contingut i procediment. Avaluació de les polítiques públiques: concepte i tipus. Gestió i millora contínua dels processos.

Tema 26. Drets i obligacions de relacionar-se electrònicament amb les administracions públiques. Canals d'atenció a la ciutadania: presencial, telefònic i electrònic. Transformació de les oficines de registre en les oficines d'assistència en matèria de registre: noves funcions. Assistència en l'ús de mitjans electrònics. Registre electrònic: normativa estatal bàsica i autonòmica. Sistema d'Interconnexió de Registres: concepte. Queixes i suggeriments.

Tema 27. Seu electrònica: concepte. La interoperabilitat a les administracions públiques: concepte i finalitat. La Plataforma d' Interoperabilitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (PINBAL). Aportació de documents a càrrec dels interessats en el procediment administratiu.

Tema 28. Normativa europea, estatal i autonòmica en matèria d'igualtat, no-discriminació i violència de gènere. Els plans d'igualtat.

Tema 29. La Llei de prevenció de riscos laborals. Riscos i mesures preventives associades al lloc de treball.

Tema 30. Marc normatiu relatiu a la protecció de dades de les persones físiques. Principis de la protecció de dades personals. Drets de les persones. Responsable i encarregat del tractament. Règim sancionador. Autoritats de control. Drets digitals.

TEMARI GRUP B. ADMINISTRACIÓ GENERAL I ESPECIAL

Tema 1. La Constitució espanyola de 1978: estructura i contingut. Els principis constitucionals i els valors superiors. Els drets i els deures fonamentals: garantia i suspensió. La reforma de la Constitució. El Tribunal Constitucional. El poder judicial. Altres òrgans constitucionals: el Defensor del Poble i el Tribunal de Comptes.

Tema 2. El Govern i l'Administració. Relacions del Govern amb les Corts Generals. L'Administració General de l'Estat: regulació i composició.

Tema 3. L'Estat de les autonomies: les comunitats autònomes. Funcions i competències de l'Estat i de les comunitats autònomes. Distribució de competències entre l'Estat i les comunitats autònomes.

Tema 4. La Unió Europea: els tractats. Les institucions: el Consell, el Parlament, la Comissió Europea i el Tribunal de Justícia. Les fonts del dret comunitari. Els fons estructurals i els objectius prioritaris.

Tema 5. L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears: estructura, contingut bàsic i principis fonamentals. Competències de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. La reforma de l'Estatut d'autonomia.

Tema 6. Institucions bàsiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears. El Parlament de les Illes Balears. El president o presidenta de les Illes Balears. El Govern de les Illes Balears. L'estructura de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears: les conselleries, les direccions generals i les secretaries generals.

Tema 7. L'Administració institucional.-La Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tema 8. Les fonts del dret administratiu. Concepte de dret administratiu. Jerarquia de fonts. La Constitució. La llei. Disposicions normatives amb força de llei. Els estatuts d'autonomia i les lleis de les comunitats autònomes. El reglament: concepte i classes, fonament, titulars i límits.

Tema 9. Règim jurídic del sector públic: concepte, principis d'actuació i funcionament. Els òrgans de les administracions públiques: especial referència als òrgans col·legiats. L'atribució de competències als òrgans administratius: delegació, avocació, encàrrec de gestió, delegació de signatura i suplència. Les relacions interadministratives. Els convenis.

Tema 10. L'acte administratiu: característiques generals. Requisits, validesa i eficàcia, inderogabilitat singular i classes. Nul·litat i anul·labilitat. La revisió dels actes administratius. Fases del procediment administratiu: iniciació, ordenació, instrucció i finalització. Execució.

Tema 11. La potestat sancionadora de les administracions públiques: principis i procediment. La responsabilitat patrimonial de les administracions públiques: principis i procediment. Responsabilitat de les autoritats i del personal al servei de les administracions públiques.

Tema 12. Els contractes del sector públic: concepte, classes i elements. Capacitat per contractar i procediment. El compliment dels contractes. Revisió de preus.

Resolució, rescissió i denúncia dels contractes. Tipus de contractes. L'encomana de gestió sotmès a la legislació de contractació.

Tema 13. L'Estatut bàsic de l'empleat públic: el personal al servei del sector públic instrumental. Drets, deures i codi de conducta. La Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears: principis informadors. L'Estatut dels treballadors: la negociació col·lectiva i el conveni col·lectiu. El conveni col·lectiu. Règim retributiu i classificació professional del personal del sector públic instrumental.

Tema 14. El pressupost de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears: contingut i estructura. Criteris de classificació dels crèdits pressupostaris. El cicle pressupostari. Pla General de Comptabilitat: marc conceptual de la comptabilitat. Les subvencions públiques: concepte i naturalesa. Legislació bàsica nacional i autonòmica aplicable.

Tema 15. Transparència: concepte i tipus. Publicitat activa: el Portal de Transparència de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Dret d'accés a la informació pública: concepte d'informació pública i regles generals del procediment aplicable a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tema 16. Drets i obligacions de relacionar-se electrònicament amb les administracions públiques. Canals d'atenció a la ciutadania: presencial, telefònic i electrònic. Transformació de les oficines de registre en les oficines d'assistència en matèria de registre: noves funcions. Assistència en l'ús de mitjans electrònics. Registre electrònic: normativa estatal bàsica i autonòmica. Queixes i suggeriments.

Tema 17. Seu electrònica: concepte. La interoperabilitat a les administracions públiques: concepte i finalitat. La Plataforma d'Interoperabilitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (PINBAL). Aportació de documents a càrrec dels interessats al procediment administratiu.

Tema 18. Normativa europea, estatal i autonòmica en matèria d'igualtat, no-discriminació i violència de gènere. Els Plans d'Igualtat.

Tema 19. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Riscos i mesures preventives associades al lloc de treball.

Tema 20. Marc normatiu relatiu a la protecció de dades de les persones físiques. Principis de la protecció de dades personals. Drets de les persones. Responsable i encarregat del tractament. Règim sancionador. Autoritats de control. Drets digitals.

TEMARI GRUP C. ADMINISTRACIÓ GENERAL I ESPECIAL

Handwritten signatures and initials in blue ink. At the top right, there is a signature that appears to be 'UCR'. Below it, there is another signature. At the bottom right, there is a large, stylized signature or set of initials.

Tema 1. La Constitució espanyola de 1978: estructura i contingut. Els principis constitucionals. Els drets i els deures fonamentals: garantia i suspensió. La reforma de la Constitució.

Tema 2. L'Estat de les autonomies: les comunitats autònomes. Funcions i competències de l'Estat i de les comunitats autònomes. Distribució de competències entre l'Estat i les comunitats autònomes.

Tema 3. La Unió Europea: els tractats. Les institucions: el Consell, el Parlament, la Comissió Europea i el Tribunal de Justícia. Les fonts del dret comunitari.

Tema 4. L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears: estructura, contingut bàsic i principis fonamentals. Competències de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. La reforma de l'Estatut d'autonomia.

Tema 5. Institucions bàsiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears. El Parlament de les Illes Balears.

Tema 6. El president o presidenta de les Illes Balears. Govern de les Illes Balears. L'estructura de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears: les conselleries, les direccions generals i les secretaries generals.

Tema 7. Les fonts del dret administratiu. Jerarquia de fonts. La llei. Concepte i classes. El reglament. Fonament i límits de la potestat reglamentària. Classes de reglaments.

Tema 8. L'acte administratiu: característiques generals. Requisits, validesa i eficàcia. Nul·litat i anul·labilitat. Fases del procediment administratiu: iniciació, ordenació, instrucció i finalització. Execució.

Tema 9. L'Estatut bàsic de l'empleat públic. Drets, deures i codi de conducta. El conveni col·lectiu. Règim retributiu i classificació professional del personal del sector públic instrumental. El Règim d'incompatibilitats.

Tema 10. Transparència: concepte i tipus. Publicitat activa: el Portal de Transparència de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Dret d'accés a la informació pública: concepte d'informació pública i regles generals del procediment aplicable a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tema 11. Drets i obligacions de relacionar-se electrònicament amb les administracions públiques. Canals d'atenció a la ciutadania: presencial, telefònic i electrònic. Transformació de les oficines de registre en les oficines d'assistència en matèria de registre: noves funcions. Registre electrònic: normativa estatal bàsica i autonòmica. Queixes i suggeriments.

Tema 12. Seu electrònica: concepte. La interoperabilitat a les administracions públiques: concepte i finalitat. La Plataforma d'Interoperabilitat de l'Administració

de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (PINBAL). Aportació de documents a càrrec dels interessats al procediment administratiu.

Tema 13. La llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Riscos i mesures preventives associades al lloc de treball

Tema 14. Normativa en matèria d'igualtat, no-discriminació i violència de gènere. Els plans d'igualtat.

Tema 15. Marc normatiu relatiu a la protecció de dades de les persones físiques. Principis de la protecció de dades personals. Drets de les persones. Responsable i encarregat del tractament. Règim sancionador. Autoritats de control. Drets digitals.

TEMARI GRUP D. ADMINISTRACIÓ GENERAL I ESPECIAL

Tema 1. La Constitució espanyola de 1978: principis generals. Els drets i els deures fonamentals. L'Administració pública: principis constitucionals.

Tema 2. L'Administració pública. Diferents nivells. Administració General de l'Estat, Administració autonòmica i Administració local. El municipi. La província. L'illa.

Tema 3. La llei 39/2015, de 1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques: objecte i àmbit d'aplicació. Els drets dels ciutadans en les relacions amb les administracions públiques.

Tema 4. L'Estatut bàsic de l'empleat públic. Drets, deures i codi de conducta. El conveni col·lectiu. El règim d'incompatibilitats.

Tema 5. L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears: contingut bàsic i principis fonamentals. Institucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears. El Parlament de les Illes Balears: composició i funcions. El president o presidenta de la comunitat autònoma: atribucions. El Govern de la comunitat autònoma: composició i competències.

Tema 6. Règim retributiu i classificació professional del personal del sector públic instrumental.

Tema 7. Transparència: concepte i tipus. Publicitat activa: el Portal de Transparència de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tema 8. Drets i obligacions de relacionar-se electrònicament amb les administracions públiques. Canals d'atenció a la ciutadania: presencial, telefònic i electrònic. Transformació de les oficines de registre a les oficines d'assistència en matèria de registre: noves funcions. Queixes i suggeriments.

Tema 9. La prevenció de riscos laborals. Riscos i mesures preventives associades al lloc de treball.

UGT

Tema 10. Normativa en matèria d'igualtat, no-discriminació i violència de gènere.
Els plans d'igualtat.

TEMARI GRUP E. ADMINISTRACIÓ GENERAL I ESPECIAL

Tema 1. La Constitució espanyola de 1978: principis generals. Els drets i els deures fonamentals. L'Administració pública: principis constitucionals.

Tema 2. La Llei del procediment administratiu comú: objecte i àmbit d'aplicació. Els drets dels ciutadans en les relacions amb les administracions públiques. Drets i deures dels funcionaris de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tema 3. L'Estatut d'autonomia de les Illes Balears: contingut bàsic i principis fonamentals. Institucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears. El Parlament de les Illes Balears: composició i funcions. El president o presidenta de la comunitat autònoma: atribucions. El Govern de la comunitat autònoma: composició i competències.

Tema 4. Seu electrònica: concepte. La Seu Electrònica de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears: procediments i serveis. Transparència: concepte i tipus. Publicitat activa: Portal de Transparència de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tema 5. L'Estatut bàsic de l'empleat públic. Drets i deures. Règim retributiu i classificació professional del personal del sector públic instrumental. Els plans d'igualtat.

vet

