

Acord del Consell Executiu del Consell Insular de Mallorca, de dia 22 de maig de 2019, pel qual s'aprova el pla d'ordenació de recursos humans del Consell Insular de Mallorca

El Consell Executiu del Consell Insular de Mallorca, en data 22 de maig de 2019, ha adoptat el següent acord:

«Una de les tasques pendents del Consell de Mallorca és la millora en la gestió dels seus recursos humans. Les restriccions i els condicionaments, que les successives lleis de pressupostos generals han anat imposant des de l'any 2010, han generat en la plantilla del Consell de Mallorca una sèrie de problemes de caràcter estructural que dificulten la prestació de serveis a la ciutadania en termes d'eficàcia i de qualitat.

Aquesta optimització, per la seva transcendència, té sentit estratègic i requereix una planificació adequada, en la qual es determini la situació de partida i les línies d'actuació que donin resposta a les demandes de la ciutadania.

En aquest context, la Mesa general de negociació conjunta del personal funcionari i del personal laboral, en distintes sessions realitzades els dies 4 i 28 de febrer i 11 de març de 2019, ha tractat i ha aprovat, per majoria de la part social, el text de l'Acord pel qual es regula l'ordenació dels recursos humans del Consell Insular de Mallorca.

El marc jurídic de la planificació dels recursos humans a l'àmbit del Consell de Mallorca s'estableix en l'article 69 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, mitjançant el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en la disposició addicional vigèsima primera de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, que continua vigent d'acord amb el que s'estableix en la disposició final quarta del TREBEP, i, a més, en els articles 37 i 38 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

L'article 36.c) del Reglament orgànic del Consell de Mallorca, aprovat pel Ple en sessió de 12 d'abril de 2018 (BOIB núm. 89, de 19-07-2018), atribueix al Consell Executiu l'aprovació dels plans d'actuació que proposin els departaments.

Per tot això, propòs al Consell Executiu del Consell Insular de Mallorca que adopti el següent

Acord

1. Aprovar el pla d'ordenació dels recursos humans del Consell Insular de Mallorca que s'adjunta com a document annex.
2. Disposar la publicació d'aquest acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Contra aquest acord, que no posa fi a la via administrativa, es pot interposar un recurs d'alçada en el termini d'un mes comptador a partir de l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. El recurs es pot interposar formalment davant

aquest Consell Executiu o davant la Comissió de Govern del Consell Insular de Mallorca, que és l'òrgan competent per resoldre'l.

Contra la desestimació expressa d'aquest recurs d'alçada es pot interposar un recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma que correspongui en el termini de dos mesos comptadors a partir de l'endemà de rebre la notificació de la desestimació d'aquest recurs d'alçada.

Si han transcorregut tres mesos des de la interposició del recurs d'alçada i no s'ha rebut la notificació de resolució expressa, s'entén desestimat per silenci i es pot interposar el recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma que correspongui, sense limitació de temps.

No obstant això, si escau, es pot interposar qualsevol altre recurs que consideri oportú. Tot això de conformitat amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa i de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

ANNEX

PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS DEL CONSELL DE MALLORCA

ANTECEDENTS

Una de les tasques pendents del Consell de Mallorca és la millora en la gestió dels seus recursos humans. Les restriccions i els condicionaments, que les successives lleis de pressupostos generals han anat imposant des de l'any 2010, han generat en la plantilla del Consell de Mallorca una sèrie de problemes de caràcter estructural que dificulten la prestació de serveis a la ciutadania en termes d'eficàcia i de qualitat.

Aquesta optimització, per la seva transcendència, té sentit estratègic i requereix una planificació adequada, en la qual es determini la situació de partida i les línies d'actuació que donin resposta a les demandes de la ciutadania.

Es tracta d'incorporar elements de racionalitat i d'eficàcia, que respectin el principi d'estabilitat pressupostària i la sostenibilitat financera, amb la finalitat de promoure l'optimització dels recursos disponibles, la provisió més eficient dels llocs de treball del Consell de Mallorca, el desenvolupament d'uns processos de gestió orientats a la satisfacció de les necessitats i les expectatives de la ciutadania, en el marc d'una cultura d'orientació a resultats i de transparència i innovació, que impulsa la corresponsabilitat i la professionalitat del personal d'aquesta institució.

Com a institució que ha d'avaluar de manera contínua el grau d'eficàcia, de qualitat i d'efectivitat dels seus serveis i activitats, els processos de canvi o els projectes de modernització que s'impulsen s'han de basar en la coordinació de les actuacions a desenvolupar, en la implicació i professionalitat del seu personal i, de manera permanent, en el mesurament dels objectius i dels resultats assolits.

Es configura, per tant, un escenari diferent per a la institució i per l'estructura del Consell de Mallorca, la qual cosa obliga a variar la definició i l'execució de les polítiques transversals, així com els instruments de gestió de recursos humans, que han de tenir com a referència els valors de professionalitat, competències, flexibilitat, racionalitat, vocació de servei públic i reconeixement de l'acompliment consagrats en el marc normatiu d'aplicació.

Aquesta planificació, ja iniciada amb l'aprovació de l'Acord d'ordenació de recursos humans en l'àmbit de l'àrea operativa del Servei de Bombers de Mallorca l'any 2017, es continua amb aquest Pla d'Ordenació de Recursos Humans (PORH), com l'instrument necessari per aquesta institució, amb la finalitat de garantir una planificació i gestió dels seus recursos humans de forma adequada a les necessitats actuals de la societat mallorquina i facilitar un servei de qualitat i eficiència a la ciutadania.

MARC JURÍDIC

En l'actualitat, el marc jurídic de les polítiques de personal està regulat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), que tracta la planificació dels recursos humans a les administracions públiques com a fonament d'actuació.

«Article 69 Objectius i instruments de la planificació.

»1. La planificació dels recursos humans a les administracions públiques té com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor **distribució, formació, promoció professional i mobilitat**.

»2. Les administracions públiques poden aprovar plans per a l'ordenació dels seus recursos humans [...].»

En l'Administració local, la figura dels plans d'ocupació o instrument similar està prevista, especialment, en la disposició addicional vigèsim primer de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública (LMRFP) (precepte encara vigent exdisposició final quarta del TREBEP) el tenor literal de la qual és el següent:

«Les Comunitats Autònomes **i les Corporacions Locals, d'acord amb la seva capacitat d'auto organització**, podran adoptar, a més de Plans d'Ocupació, altres sistemes de racionalització dels recursos humans, mitjançant programes adaptats a les seves especificitats, que podran incloure totes o alguna de les mesures esmentades en els apartats 2 i 3 de l'article 18 de la present Llei, així com incentius a l'excedència voluntària i a la jubilació anticipada.»

Tant mitjançant el Pla d'Ordenació (article 69 del TREBEP) com de qualsevol altra figura, menys ambiciosa, però encaminada a racionalitzar la gestió (com la disposició addicional 21a de la LMRFP), el mandat és clar: introduir la planificació d'efectius com a pedra angular prèvia de la gestió de personal, la qual precedeix qualsevol projecte d'intervenció en matèria de carrera professional i mobilitat interna, retribució o avaluació.

Com a exemple del que s'ha exposat, i de la pretensió de posar en valor el paper que té el personal en l'Administració local, com a peça clau per a la prestació òptima i satisfactòria dels serveis públics, en l'exposició de motius del TREBEP s'assenyala el següent:

«Les administracions i entitats públiques de tot tipus han de comptar amb els factors organitzatius que els permetin satisfer el dret dels ciutadans a una bona administració, que és va consolidant en l'espai europeu, i contribuir al desenvolupament econòmic i social. Entre aquests factors el més important és, sens dubte, el personal al servei de l'Administració.

»El sistema d'ocupació pública que permet afrontar aquests reptes és aquell que fa possible atreure els professionals que l'Administració necessita, que estimula els empleats per al compliment eficient de les seves funcions i responsabilitats, els proporciona la formació adequada i els ofereix suficients oportunitats de promoció professional, mentre facilita una gestió racional i objectiva, àgil i flexible del personal, atenent al continu desenvolupament de les noves tecnologies.»

Les administracions públiques necessiten disposar d'una estratègia per a la gestió dels seus recursos humans, atès el caràcter horitzontal i transversal de l'actuació i el potencial com a eina insubstituïble per al canvi i la millora de la gestió de l'Administració corresponent. Aquesta estratègia s'ha de formular a través del Pla d'Ordenació de Recursos Humans o d'un altre instrument d'ordenació similar, així també s'interpreta de la redacció dels articles 37 i 38 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears (LFPIB).

«Article 37. Ordenació i planificació dels recursos humans

»L'administració autonòmica ha de dur a terme la ordenació i la planificació corresponents dels recursos humans, d'acord amb els principis informadors recollits en aquesta llei i d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal.

»Article 38. Instruments d'ordenació i de planificació

»1. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears pot aprovar plans generals d'ordenació dels recursos humans adaptats a les seves peculiaritats, així com programes específics per optimitzar recursos per a àrees determinades.

»2. Els plans generals d'ordenació i els programes específics d'optimització de recursos poden incloure totes o algunes de les mesures següents:

- a) Suspensió d'incorporacions de personal extern a l'àmbit afectat, tant les derivades d'ofertes d'ocupació com de procediments de mobilitat.
- b) Reassignació d'efectius de personal.
- c) Cursos de formació i capacitació.
- d) Convocatòries de provisió de llocs de feina limitats al personal de l'àmbit que es determini.
- e) Mesures específiques de promoció interna.
- f) Prestació de serveis a temps parcial.
- g) Necessitats addicionals de recursos humans, que hauran d'integrar-se, si s'escau, en l'oferta pública d'ocupació.
- h) Altres mesures que siguin procedents en relació amb els objectius establerts en el pla o en el programa.

»3. Aquestes mesures, si pertoca, de conformitat amb la normativa bàsica estatal, han de ser objecte de negociació sindical.»

Atesa la importància i l'evolució legislativa de la figura, cal detallar la normativa més recent. La regulació actual d'aquest instrument es troba, com s'ha assenyalat, en l'article 69.2 del TREBEP, que estableix el següent:

«2. Les administracions públiques poden aprovar plans per a l'ordenació dels seus recursos humans, que incloguin, entre altres, algunes de les mesures següents:

a) **Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal**, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com dels perfils professionals o nivells de qualificació d'aquests.

b) Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i modificacions d'estructures de llocs de treball.

c) **Mesures de mobilitat**, entre les quals hi pot haver la suspensió d'incorporacions de personal extern a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal d'àmbits que es determinin.

d) **Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa** de conformitat amb el que disposa el capítol III del present títol d'aquest Estatut.

e) La previsió de la incorporació de recursos humans a través de **l'oferta d'ocupació pública**, d'acord amb el que estableix l'article següent.»

De manera específica i respecte a les mesures previstes en l'article 69.2 del TREBEP, podem dir que, des del punt de vista pràctic, suposen el següent:

Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius, com dels perfils professionals o nivells de qualificació d'aquests. S'ha d'analitzar si el personal amb qui compta l'organització és l'adequat per a la prestació òptima i/o eficaç en cada àmbit funcional, des de la perspectiva quantitativa i qualitativa.

Es tracta, per tant, de determinar la plantilla de personal tenint en compte l'estructura organitzativa del Consell de Mallorca, la qual descriu la divisió i/o l'especialització funcional, conjuntament amb els mecanismes de coordinació i integració.

✓ **Previsions sobre els sistemes d'organització del treball** i modificacions d'estructures de llocs de treball, com una mesura directament relacionada amb l'exposat en l'apartat anterior.

Es tracta d'una mesura prospectiva que té com a finalitat habilitar la **iniciació i/o modificació dels procediments de reorganització del treball** o de reconfiguració dels instruments de planificació. És el marc de la política de recursos humans de l'entitat local.

Sens dubte, és indispensable establir els principis i criteris que l'estructura organitzativa ha de contenir. Aquesta estructura es constitueix en un dels elements de més qualificació, com a àmbit formal que representa les relacions, les comunicacions, els processos de decisió i els procediments que articulen un conjunt

de persones en unitats funcionals i llocs de treball, orientades a la consecució d'uns objectius determinats.

Amb la definició de l'estructura organitzativa es determinen les característiques i la dimensió de l'organització, en congruència amb l'estratègia i els processos que gestiona, de manera que es constitueix com a medi facilitador per al desenvolupament integrat i coordinat dels plans d'actuació o projectes d'intervenció.

- ✓ **Mesures de mobilitat**, basades en una reflexió i anàlisi prèvia que, en cas que hi hagi un excedent de personal en un àmbit de gestió determinat, en una parcel·la concreta de l'organització o a causa de les necessitats de polítiques locals, poden determinar la suspensió d'incorporacions de personal extern de nou ingrés en un àmbit determinat o la realització de procediments de provisió de llocs de treball de caràcter limitat o restringit als empleats públics d'un determinat sector d'actuació.

Aquestes mesures de mobilitat que són voluntàries s'han d'entendre en el marc de l'article 81.1 del TREBEP, que disposa que cada Administració pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans i sense perjudici del dret del funcionariat a la mobilitat, pot establir regles per ordenar la mobilitat voluntària dels funcionaris públics, quan consideri que existeixen sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

- ✓ **Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa**

La promoció interna i la formació s'han de considerar com a elements vinculats amb la carrera professional i amb la millora de la qualificació dels empleats públics.

D'una banda, la carrera professional, amb les diferents modalitats, es configura com un dret individual de l'empleat públic, però també com un instrument clau per a l'Administració a l'hora de definir el desenvolupament d'un sistema de gestió de la carrera en l'ocupació pública, per potenciar la «professionalització» i impulsar un model de gestió basat en el coneixement, l'adquisició de competències, l'acompliment real en el lloc de treball i els resultats obtinguts.

D'altra banda, la doble dimensió de la formació, com a transmissió de coneixements i habilitats i com a modificació d'actituds i valors, permet incrementar les competències professionals i contribueix de manera decisiva al canvi cultural, amb la introducció de comportaments indispensables, com la iniciativa, la responsabilitat, el control de la gestió i l'avaluació de l'acompliment, capacitats imprescindibles avui dia en una Administració receptiva, eficaç en la prestació dels serveis i polítiques públiques i eficient en l'ús dels recursos públics.

Pel que fa a la mobilitat forçosa, l'article 81.2 del TREBEP disposa que:

«Les administracions públiques, de manera motivada, poden traslladar els seus funcionaris, per necessitats de servei o funcionals, a unitats, departaments o organismes públics o entitats diferents dels de la seva destinació, respectant les retribucions i condicions essencials de treball, i modificant, si escau, l'adscripció dels llocs de treball dels quals siguin titulars. Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació de recursos impliquin canvi de lloc de residència, s'ha de donar prioritat

a la voluntarietat dels trasllats. Els funcionaris tenen dret a les indemnitzacions establertes per reglament per als trasllats forçosos.»

✓ La previsió de la incorporació de recursos humans a través de **l'oferta d'ocupació pública**

Quan l'anàlisi de les disponibilitats de recursos humans arriba a la conclusió que l'organització és deficitària, cal fer incorporacions noves. És l'oferta d'ocupació pública la que preveu les incorporacions esmentades, d'acord amb la normativa pressupostària, que és la que habilita els crèdits necessaris per sufragar les despeses.

L'article 70.3 del TREBEP disposa que «L'oferta d'ocupació pública o instrument similar pot contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.»

En el moment actual, respecte a l'oferta d'ocupació pública o un altre instrument de gestió de la provisió de necessitats de personal, l'article 19 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018, de caràcter bàsic, disposa que:

«[...] l'oferta s'ha d'atènyer a les disponibilitats pressupostàries del capítol I del pressupost de despeses.»

«La taxa de cobertura temporal de les places incurses en els processos d'estabilització s'ha de situar al final del període, en cada àmbit, per sota del 8 per cent.

»L'articulació d'aquests processos selectius que, en tot cas, ha de garantir el compliment dels **principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat**, pot ser objecte de negociació a cadascun dels àmbits territorials de l'Administració General de l'Estat, les comunitats autònomes i les entitats locals, i es poden articular mesures que possibilitin una coordinació entre les diferents administracions en el desplegament d'aquests.

»De la resolució d'aquests processos no es pot derivar, en cap cas, un increment de despesa ni d'efectius, i s'ha d'oferir en aquests processos, necessàriament, places de naturalesa estructural que siguin exercides per personal amb vinculació temporal.»

Finalment, pel que fa al procés d'elaboració del Pla d'Ordenació, el TREBEP no en fa cap referència. S'ha suprimit l'obligació formal d'elaborar una memòria justificativa del pla, prevista en l'últim paràgraf de l'article 18.2 de la LMRFP, on s'haurien d'indicar les referències temporals sobre l'execució de les previsions i mesures que s'hi preveuen. No obstant això, sembla evident que **el Pla no es formalitzarà només amb l'acord d'aprovació d'aquest**, sinó que ha d'anar **precedit de dos tràmits**: en primer lloc, el **document justificatiu de les mesures que es proposen, que ha de motivar l'actuació de l'Administració quan actuen potestats discrecionals**, d'acord amb l'article 35 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques; en segon lloc, **la verificació d'un procés de negociació col·lectiva a la Mesa de Negociació corresponent**, el que s'ha d'acreditar a l'expedient, atès que, d'acord amb l'article 37.1.m) del TREBEP, és matèria objecte de negociació «els criteris generals sobre la

planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin a les condicions de treball dels empleats públics.»

En aquest sentit, **la negociació del Pla**, tal com es preveu en la normativa d'aplicació, **és de màxima importància per verificar la participació efectiva dels representants dels empleats públics en l'instrument planificador**. En aquesta negociació és exigible a les parts la bona fe negociadora, si bé la voluntat d'arribar a acords en aquesta matèria parteix d'una dinàmica prèvia positiva, atesos els diversos acords aprovats per unanimitat o amb suport majoritari de les organitzacions sindicals amb representativitat legal, durant els anys 2016, 2017 i 2018.

JUSTIFICACIÓ DEL PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS

Tenir un pla d'ordenació de recursos humans permet:

- Definir una política pública d'actuació en matèria de personal, com un compromís de programa en termes de transparència i rendició de comptes.
- Planificar un projecte emprant tècniques de programació, definir i temporalitzar els objectius, així com determinar els recursos addicionals que s'hi han de dedicar.

Per diferents motius, fins avui les administracions públiques han orientat la seva política de personal en una direcció única; la legislatura 2015-2019 ha prioritzat la devolució dels drets del personal d'aquesta institució, el reconeixement de la carrera professional i l'elaboració d'un catàleg de funcions i, una vegada reconeguts aquests drets, és necessari presentar un projecte de present i de futur en la gestió dels recursos humans.

Per això, es considera cabdal negociar un pla ambiciós, aprofitant que actualment es donen dues circumstàncies bàsiques: el propòsit de l'equip de Govern i la Llei vigent de pressuposts més permissiva, que obre les portes per fer actuacions importants en matèria de personal, que aposten per l'estabilització després de molts d'anys; així com la promoció, la innovació, la productivitat, la formació i la motivació del personal.

El Ple del Consell de Mallorca, a proposta de la consellera de Modernització i Funció Pública, té la intenció de dotar, per primera vegada en la història d'aquesta institució, d'un pla d'ordenació de recursos humans, que hagi estat negociat i aprovat en Mesa General Conjunta de Negociació de personal laboral i funcionari del Consell i de l'IMAS, pels sindicats amb representativitat.

Aquest equip de Govern ha iniciat el procés de modernització del Consell de Mallorca i, amb l'aprovació d'aquest PORH pel Ple d'aquesta institució, pretén transformar l'organització i la gestió de personal cap a la millora contínua de la qualitat dels serveis que es presten a la ciutadania. És indubtable que per aconseguir l'ambiciós objectiu de millorar contínuament la prestació dels serveis als ciutadans, les persones al servei del Consell, i en especial els empleats públics, constitueixen el factor clau i essencial, perquè aquest objectiu ambiciós de millora contínua i qualitat sigui cada vegada més assolible.

Un fet determinant a l'hora d'elaborar aquest Pla és l'anàlisi de la plantilla actual del Consell de Mallorca.

D'aquesta anàlisi resulta que l'envelliment de la plantilla és notable i que aquesta situació origina limitacions per problemes de salut a part del personal.

A més, hi ha un percentatge elevat de personal temporal, que al Consell arriba a un 47 % i a l'IMAS a un 83 %. També, hi ha un nombre important de personal laboral, en concret al Consell un 14 % de les places són laborals, mentre que a l'IMAS aquest percentatge és del 23 %.

Aquesta situació s'ha originat bàsicament per les restriccions a les ofertes públiques i per la cobertura de vacants que s'han produït els darrers anys a causa de les limitacions de les lleis de pressuposts generals de l'Estat; cal recordar que l'última convocatòria que va permetre l'accés al Consell de Mallorca va ser l'any 2006, si exceptuam les del col·lectiu de bombers.

Tot això s'han incrementat les necessitats reals d'efectius, per donar un servei de qualitat per a la ciutadania.

D'altra banda, els darrers anys s'havien produït situacions desmotivants per al personal, al no disposar d'una mobilitat interna àgil; aquesta situació es pot solucionar amb la negociació d'un acord de mobilitat interna bianual, que permeti la provisió de manera definitiva de llocs vacants de forma voluntària.

Els acords per al personal funcionari són de l'any 1991 i, encara que s'han aprovat diferents annexos, no s'ha fet el desenvolupament normatiu corresponent, això fa que ens trobem amb una norma que no reflecteix la realitat normativa actual, per la qual cosa s'ha recorregut a normes de caràcter autonòmic, per suplir aquestes llacunes legals.

El catàleg de funcions, recentment aprovat i publicat, ens permet fer els processos inclosos en aquest Pla d'Ordenació de Recursos Humans i el seu desenvolupament amb més seguretat jurídica.

Des del punt de vista de les relacions laborals, la negociació col·lectiva amb els sindicats representatius a les meses de negociació corresponents, des de l'inici de la legislatura, ens ha permès assolir acords per unanimitat o per consens majoritari. En aquest sentit, destaca la corresponsabilitat dels representants de les organitzacions sindicals, en l'establiment en comú d'objectius i accions que permetin la millora contínua en la prestació dels serveis públics i en les condicions de treball dels empleats del Consell de Mallorca i dels organismes adscrits.

Els sistemes de selecció de personal són una prova del consens esmentat, a l'haver-se aprovat un acord de selecció per al personal temporal i un acord per a la cobertura de vacants mitjançant comissions de servei.

Tampoc no es pot obviar que el marc normatiu bàsic actual aplicable a la gestió dels recursos humans en les administracions públiques –l'Estatut bàsic de l'empleat públic– dona una oportunitat per establir i executar projectes de millora en aquest àmbit. És mitjançant aquest suport normatiu, que facilita la racionalització i la millora estructural, sobre el qual s'ha de cimentar la gestió de personal, en detriment de mesures de simple ajustament, sense reformes de pes.

OBJECTIUS DEL PLA D'ORDENACIÓ DE RECURSOS HUMANS

El PORH es planteja els objectius generals següents:

- Adequació de la dotació de recursos humans del Consell de Mallorca, per donar resposta a les necessitats en la prestació de serveis a la ciutadania.
- Implantació d'un pla d'estabilitat 2019-2021 i d'un pla d'equilibri entre la creació d'ocupació, la promoció interna horitzontal, vertical i creuada, la mobilitat (concurs de trasllats) i l'ingrés mitjançant un procediment normalitzat pel sistema de concurs-oposició.
- Poder propiciar l'actualització permanent de competències professionals.
- Comprometre els empleats públics amb la millora en la qualitat dels serveis que es presten a la ciutadania

I això, a través de les accions o dels objectius estratègics següents:

- Planificació de recursos humans.
- Accions sobre l'estructuració de l'ocupació pública (reducció de temporalitat, promoció interna, concursos de trasllats, processos de funcionarització del personal laboral...). Creació de l'Escola Pública del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori, com a òrgan especialitzat i permanent per a l'organització dels processos selectius i de proveïment.

EXECUCIÓ DEL PORH

L'execució del Pla d'Ordenació de Recursos Humans és de tres anys, si bé té una vocació de «permanència renovable», per tal de facilitar la solució dels problemes que vagin sorgint. El Consell de Mallorca i els seus organismes adscrits actuaran sota el principi de celeritat i en els termes que es preveuen en l'article 70 del TREBEP, i tractaran d'evitar la caducitat de les ofertes que provenen d'aquest PORH o de les seves convocatòries.

D'aquest PORH cal destacar principalment:

1. L'adopció de l'acord en matèria de mobilitat voluntària, iniciada el setembre de 2018, amb el concurs de trasllats que donarà solució a situacions de provisionalitat en l'ocupació d'alguns llocs de treball des del 2006. Mobilitat que finalitzarà el primer trimestre de 2019 i que s'ha de convocar **quan finalitzi el Pla d'Estabilitat de l'Ocupació**, i ha de seguir els criteris generals fixats per aquest PORH. Després del procés de mobilitat voluntària derivada del Pla d'Estabilitat de l'Ocupació, **els processos de concurs de trasllat s'han de convocar de forma regular cada dos anys**.
2. L'adaptació de les bases generals aprovades per la Mesa Sectorial de l'IMAS als criteris generals aprovats en aquest PORH pels processos pendents de convocatòria a la data d'aprovació d'aquest PORH i posterior negociació i aprovació en l'àmbit

de negociació corresponent, d'acord amb la regulació d'aplicació i amb l'establert en aquest PORH.

3. El procés de regularització de personal temporal de l'IMAS i del Consell de Mallorca que, sense ocupació d'una plaça estructural, donen cobertura a les necessitats dels diferents serveis en places vacants i cobertes en nomenaments o contractes temporals concatenats (art. 15.5 del TRLET, aplicable expressament a les AP, d'acord amb la DA 15 del TRLET, que incorpora mesures orientades a evitar l'encadenament de contractes), Sentència del Tribunal Suprem, de 26 de setembre de 2018.
4. Les ofertes d'ocupació de 2017 a 2020, tant les corresponents a taxa de reposició ordinària (la taxa de reposició ordinària que correspongui a les ofertes d'ocupació pública de 2019 en endavant es destinarà el 100 % a places de bomber-a conductor-a (excepte a l'IMAS) fins que es doni cobertura a les vacants de plantilla) com les d'estabilitat de l'ocupació temporal en el Consell de Mallorca i organismes dependents inclosos en aquest PORH, s'han de convocar d'acord amb els criteris generals fixats per aquest PORH. Les places convocades a data d'aprovació d'aquest PORH s'han de regir per les bases generals o específiques aprovades.
5. El procés de funcionarització del personal laboral del Consell de Mallorca i organismes dependents, per convocatòria **que es farà després de la resolució del Pla d'Estabilitat d'Ocupació regulat en aquest PORH.**
6. L'aprovació d'ofertes públiques d'ocupació a partir de l'any 2021, que afectaran places procedents de jubilació, excedències, nova creació..., que **s'han de convocar cada dos anys.** A partir d'aquestes ofertes públiques el procés selectiu d'aplicació serà el de concurs-oposició, els criteris generals de les bases, els percentatges de cada fase i els barems es negociaran a la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell i de l'IMAS, i serà el mateix per al Consell de Mallorca, l'IMAS i l'Agència de Defensa del Territori.

A. Justificació de la regularització de personal temporal amb nomenaments o contractes concatenats

D'acord amb la interpretació jurídica aplicable pel Tribunal Suprem, en Sentència núm. 1426/2018, de 26 de setembre, la solució jurídica per regularitzar el personal temporal en nomenaments de durada determinada concatenats, no és la conversió del personal nomenat com a funcionari interí en personal indefinit no fix, aplicant de forma analògica la jurisprudència de l'ordre social, sinó, més bé, la subsistència i continuació de la relació de treball, amb els drets professionals i econòmics inherents des de la data d'efectes del primer nomenament, fins que l'Administració compleixi amb la regulació de la norma de caràcter bàsic establerta en l'article 10.1 del TREBEP.

Execució del procés de regularització

Com a fase prèvia a la convocatòria del Pla d'Estabilitat d'Ocupació, s'ha d'obrir un termini perquè el personal temporal de durada determinada que presta serveis amb concatenació de nomenaments temporals pugui sol·licitar la regularització de la seva situació.

Es constituirà una comissió paritària, nomenada per la Mesa General Conjunta de Negociació de personal laboral i funcionari del Consell i de l'IMAS, que estarà composta per quatre funcionaris de carrera, amb formació jurídica i per un representant sindical de cada un dels sindicats amb representativitat legal en la Mesa General Conjunta de Negociació del Consell i de l'IMAS, que en aquest moment són UGT, CCOO i CSI-CSIF :

1. Un funcionari de carrera a proposta de la Direcció Insular de Funció Pública
2. Un funcionari de carrera a proposta de la Gerència de l'IMAS
3. Un funcionari de carrera a proposta de la Gerència de l'Agència de Defensa del Territori
4. Un funcionari de carrera a proposta de la Direcció General de Funció Pública de la CAIB
Un d'ells serà designat president-a de la Comissió de valoració pel conseller-a competent en matèria de funció pública del Consell de Mallorca.
5. Un representant sindical per cada sindicat amb representativitat legal en la Mesa General Conjunta de Negociació del Consell i de l'IMAS, amb veu i vot.

La presidència de la Comissió de valoració serà designada pel conseller-a competent en matèria de funció pública del Consell de Mallorca d'entre els membres funcionaris de carrera. La secretaria serà exercida pel membre que designi la pròpia Comissió.

Aquesta Comissió té com a finalitat determinar motivadament si aquest personal ha subscrit nomenaments amb durada determinada, successius i en situació d'abús del sistema de nomenaments. Per dur a terme la finalitat ha de valorar i motivar si les funcions de prestació tenen caràcter provisional o permanent. Per elevar finalment a l'òrgan gestor corresponent proposta motivada sobre si s'ha produït concatenació de nomenaments i/o contractes. Correspon a l'òrgan gestor declarar el nomenament com a funcionari interí dels sol·licitants en les vacants dotades pressupostàriament. En cap cas poden declarar funcionari interí un nombre superior a les vacants existents.

Aquest PORH té com a objectiu regularitzar aquestes situacions i fixar com a criteris interpretatius aplicables els determinats per la Sentència del Tribunal Suprem, de 26 de setembre de 2018, davant la possible presència d'una situació d'abús, en els successius nomenaments i declarar mantenir la relació de treball entre un funcionari interí i l'organisme o la institució. **Aquest procés s'iniciarà el dia següent a la publicació d'aquest PORH i finalitzarà previsiblement abans del 31 d'agost de 2019.**

B. Justificació del Pla d'Estabilització de l'Ocupació

És objectiu fonamental de l'Administració, partint de l'article 103.1 de la Constitució espanyola, servir l'interès general. D'acord amb això, un dels instruments dels quals es disposa en matèria de recursos humans és l'article 69.1 del TREBEP, que determina que la planificació dels recursos sempre ha de tenir com a objectiu «contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius», que entre altres qüestions, suposa establir les places adequades actualment existents a la plantilla del Consell de Mallorca i dels organismes adscrits.

La temporalitat en l'ocupació pública no és exclusiva del Consell de Mallorca, sinó de les administracions públiques en general i de les d'àmbit local en particular. Això està lligat a una política de restricció pressupostària, derivada principalment de les mesures previstes en el Reial decret llei 20/2011, que incorporades a les diferents lleis de pressuposts, s'han mantingut durant els anys 2012-2016, congelant les ofertes d'ocupació pública, deixant al marge les necessitats reals de les institucions públiques, que s'han resolt mitjançant nomenaments i contractes temporals.

L'índex actual de temporalitat del personal que atén les necessitats estructurals d'aquesta Administració té la causa en la política de retallades a la qual han hagut de fer front totes les administracions públiques després de la crisi econòmica desencadenada després de l'any 2008. Les lleis successives de pressuposts generals de l'Estat (LPPGGE) han fixat, per a cada exercici, la taxa de reposició aplicable i han condicionat, en conseqüència, les ofertes d'ocupació pública de les diferents administracions.

La necessitat d'estabilitzar l'ocupació al Consell de Mallorca segueix sent un objectiu que comparteixen aquesta Administració i els seus empleats, tant fixos com temporals, voluntat que manifesten de forma unànime a través dels representants.

El Ple del Consell de Mallorca ha decidit acabar amb la taxa de temporalitat, provocada per anys d'inactivitat, de la qual no es pot culpar, si de cas mínimament, a la pròpia institució. L'últim procés selectiu es va convocar l'any 2006, excepte per la categoria de bomber-a conductor-a.

Són molts els arguments que justifiquen esgotar les possibilitats legals i fer el major esforç per reduir els índexs actuals de temporalitat.

- a) L'existència de les dotacions pressupostàries per cobrir de manera estable les places ja cobertes de forma temporal, la constatació que el Pla d'Estabilitat d'Ocupació no afecta el compliment dels objectius d'estabilitat pressupostària, una millora substancial del rendiment i la productivitat dels empleats que veuen garantida l'estabilitat laboral.
- b) Donar compliment a l'article 10.4 del TREBEP.
- c) Aplicar les diferents taxes de reposició i d'estabilitat establertes en la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018, incloses les places regulades en la disposició transitòria quarta del TREBEP.

El Consell de Mallorca ha decidit incloure dins del Pla d'Ordenació de Recursos Humans un pla d'estabilitat de l'ocupació pública, per tal d'afavorir un marc adequat per garantir l'estabilitat laboral d'un nombre important de personal interí i laboral no fix.

Aquest Pla d'Estabilitat de l'Ocupació, excepcional i extraordinari, no suposarà incrementar el cost econòmic actual per al Consell de Mallorca, ja que no es tracta d'un increment de plantilla, sinó d'estabilització dels llocs de treball que ja estan coberts amb places dotades pressupostàriament. També ha de considerar-se des del punt de vista de l'estalvi de la despesa pública, ja que no hem d'oblidar que un funcionari interí ocasiona

a l'Administració la despesa addicional anual del 5,50 %, que suposa la cotització per desocupació.

Per donar solució a aquesta situació es va fer un primer pas, mitjançant l'Acord per a la millora de l'ocupació pública, signat el 29 de març de 2017, entre el Ministeri d'Hisenda i Funció Pública i els sindicats CCOO, UGT i CSIF. Posteriorment, les mateixes organitzacions sindicals varen subscriure, el passat 9 de març, el segon Acord per a la millora de l'ocupació pública i de condicions de treball.

La jurisprudència constitucional admet aquests processos d'estabilitat de l'ocupació temporal, però ho fa a partir de tres premisses:

En primer lloc, el **caràcter excepcional**. Indica el TC que aquests sistemes d'accés «han de considerar-se com un procediment proscrit per l'art. 23.2 CE, si bé no es pot excloure que, en determinats casos excepcionals, la diferència de tracte establerta a la llei en favor d'uns i en perjudici d'altres pugui considerar com a raonable, proporcionada i no arbitrària a l'efecte de la desigualtat de tracte que estableix, sempre que aquesta diferenciació es demostrï com un mitjà excepcional per resoldre una situació també excepcional.»

En segon lloc, entén el TC que resulta legítima aquesta solució «quan només s'acudeix a aquest tipus de procediments per **una sola vegada**, doncs d'una altra manera es perdria la seva condició de remei excepcional per a una situació igualment excepcional».

En tercer lloc, es requereix que **estigui expressament prevista en una norma amb rang de llei** i amb l'objecte d'aconseguir una finalitat constitucionalment legítima, entre les que s'integra també la pròpia eficàcia de l'Administració .

Amb la DT4a del TREBEP el legislador ha entès que aquests processos excepcionals poden justificar-se en el moment present, sempre que hi hagi raons excepcionals i es donin els requisits previstos en la norma. I tal com assenyala l'article 19 de la Llei de pressupostos per l'any 2018, es poden computar per al desenvolupament d'aquests processos les places ocupades de forma temporal, almenys en els tres anys anteriors al 31 de desembre de 2017. Per tant, el càlcul s'ha de fer sobre el total d'aquestes places en les quals en el període indicat hagi existit aquesta ocupació temporal.

L'objecte d'aquest Pla d'Estabilitat suposa una reordenació de les places ocupades interinament o temporalment a data d'avui amb personal estructural almenys en els tres anys **anteriors a 31 de desembre de 2017** i que estiguin dotades pressupostàriament.

Aquest procés, que no suposa l'increment de personal nou, atès que els llocs es troben pressupostats i coberts de forma temporal, permetrà acabar amb irregularitats en la cobertura de les places, a més d'aconseguir un estalvi econòmic, ja que el personal temporal comporta un 5,5 % de cotització per a la desocupació.

Execució del Pla d'Estabilitat de l'Ocupació

1. Aquest procés extraordinari i excepcional és només per als llocs o les places de caràcter estructural corresponents a les distintes escales, subescales o categories, queden exclosos els llocs o treballs conjunturals.
2. Han d'estar dotats pressupostàriament.
3. Han d'estar ocupats interinament o temporalment, d'acord amb les instruccions i aclariments de la Secretaria de l'Estat de Funció Pública.

En el cas que es compleixin tots aquests requisits, poden iniciar-se els processos selectius. Aquests processos han de complir amb els mateixos requisits que s'estableixen amb caràcter general per a la resta dels processos selectius, tal com estableix l'article 55 del TREBEP. És a dir, s'ha de garantir el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. **Les especialitats han de venir determinades, d'acord amb el contingut de les proves que ha de guardar relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria.** En la fase de concurs s'ha de valorar, entre altres mèrits, **el temps de serveis prestats en les administracions públiques i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria.**

Els processos selectius es desenvolupen tenint en compte aquestes especialitats que no afecten els altres criteris establerts en la legislació sobre els processos selectius; és a dir, l'article 61 del TREBEP, ja que la pròpia disposició transitòria quarta estableix una remissió expressa als apartats 1 i 3 d'aquest article.

El **sistema selectiu** del Pla d'Estabilitat és el **concurs-oposició**, tenint en compte el perfil especialitzat de les places i del plantejament excepcional i extraordinari en la seva convocatòria, en el qual s'ha de valorar entre d'altres, per tractar-se de conceptes diferents:

- a) El temps de serveis prestats en les administracions públiques.
- b) L'experiència en els llocs de treball objectes de convocatòria, pel caràcter extraordinari d'aquests processos.
- c) La formació acadèmica.
- d) Els cursos i les accions formatives o de perfeccionament relacionats amb les funcions del lloc objecte de la convocatòria.

Les bases específiques han d'indicar que són en execució del Pla d'Estabilitat d'Ocupació derivat d'aquest PORH.

Les proves que integren la fase d'oposició han de guardar relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria, s'han de negociar a la Mesa General Conjunta del personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS.

La valoració de la fase d'oposició és del 60 % i la de la fase de concurs és del 40 %. La fase de concurs té la distribució general següent, que es concreta i determina en l'annex

corresponent aprovat en la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS:

- a) Serveis prestats a les administracions públiques
- b) Experiència en la categoria i llocs de treball objectes de convocatòria
- c) Acreditació de la superació d'una o més proves d'altres processos selectius
- d) Formació acadèmica
- e) Cursos i accions formatives o de perfeccionament
- f) Acreditació de nivell superior del requerit de català
- g) Altres mèrits: a determinar segons l'especialitat del lloc i/o categoria

C. Funcionarització del personal laboral fix

És objecte de la **funcionarització voluntària** del personal laboral fix del Consell de Mallorca i els seus organismes autònoms mitjançant la promoció interna del personal laboral fix de la plantilla que exerceixi funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari a l'entrada en vigor de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, és a dir, abans del 13 de maig de 2007, segons disposició transitòria 2a, del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Les places concretes objecte d'aquesta funcionarització es determinen en la convocatòria, prèvia negociació a la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS.

El personal laboral fix que participi en aquest procés de funcionarització ha d'acreditar el requisits generals i específics del lloc de treball.

El procés selectiu és el d'oposició, que consisteix a fer un curs obligatori i eliminatori, i la qualificació és apte o no apte.

D. Procés selectiu per a la categoria de bomber-a conductor-a i per a la promoció interna a les categories de comandament (caporal-a, sergent-a i suboficial-a)

Es va fer un procés selectiu al col·lectiu de bombers del Consell de Mallorca, que va finalitzar el juny de 2018. El dèficit de professionals d'aquest col·lectiu i l'increment de les dotacions mínimes de parc han implicat haver de reforçar el personal de l'àrea operativa del Servei de Bombers. Amb la finalitat de dotar amb els efectius necessaris per cobrir el Servei de Bombers, s'han incorporat 11 funcionaris de carrera i 13 bombers-es interins-es, també està prevista la incorporació de 24 bombers-es més durant el primer semestre de 2019. Una vegada resolta la promoció interna de sergents-es i caporals-es i el concurs de trasllat, les vacants resultants es reconvertiran en altres categories operatives de suboficial-a, sergent-a o caporal-a, d'acord amb les necessitats del Servei de Bombers, prèvia negociació a la Mesa Sectorial de l'àrea operativa del Servei de Bombers, i serà requisit per a l'aprovació la unanimitat o la majoria de les representacions de la Mesa de Negociació.

Processos selectius planificats d'acord amb els criteris generals negociats:

1. Concurs-oposició lliure per a la categoria bomber-a conductor-a (oferta pública de 2017 a 2020)
2. Concurs-oposició promoció interna per a la categoria de caporal-a i de sergent-a

E. Creació de l'Escola Pública del Consell de Mallorca i l'Agència de Defensa del Territori

Davant els diferents processos selectius i de provisió que es presenten en aquesta institució, es fa necessari crear l'Escola Pública del Consell de Mallorca i l'Agència de Defensa del Territori, com a òrgan especialitzat i permanent per organitzar els processos selectius i de proveïment, a més de la formació general i especial d'emergències. Aquesta Escola estarà adscrita al Departament del Consell de Mallorca amb competències en matèria de funció pública, i estarà composta de tres serveis: Servei de Selecció, Servei de Provisió i Servei de Formació que es divideix en dues unitats, Formació General i Formació Especial.

Es regularà la creació, composició, organització i funcionament d'aquesta Escola Pública del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori.

PARTS QUE CONCERTEN AQUEST ACORD

1. Parts que concerten l'Acord

Concerten aquest Acord, d'una part, el Consell Insular de Mallorca i, de l'altra, les centrals sindicals UGT, CCOO, CSI-F presents en la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell i de l'IMAS.

DISPOSICIONS GENERALS

2. Objecte i justificació del Pla

1. Aquest Acord té per objecte planificar l'ordenació dels recursos humans del Consell de Mallorca, de l'Agència de Defensa del Territori i de l'IMAS, representats a la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell i de l'IMAS.

2. La necessitat d'elaborar aquest Pla d'Ordenació neix de la situació en la qual es troba la institució, derivada d'un context de manca de planificació de recursos humans, de la manca d'oferta d'ocupació pública, de la manca de regulació en matèria de provisió de llocs de treball, mobilitat, promoció interna i carrera administrativa.

3. Àmbit

1. Objectiu: es pot establir un pla d'ordenació de recursos humans dirigit a la planificació dels recursos humans i establir els criteris per determinar les accions a desenvolupar en matèria de mobilitat, ingrés, selecció i provisió de llocs, promoció interna i funcionarització.

2. Subjectiu: aquest Acord afecta tot el personal del Consell de Mallorca, de l'Agència de Defensa del Territori i de l'IMAS.

3. Temporal: aquest Acord té caràcter permanent en les parts que no s'estableixi un termini i es pot revisar a petició de les parts signants, a més de l'adaptació a les noves normes reguladores d'aquestes matèries que es puguin aprovar durant la vigència d'aquest Acord.

4. Objectius

Amb caràcter previ als objectius, les premisses que sustenten el contingut del Pla d'Ordenació de Recursos Humans són les següents:

1. Els empleats públics tenen un paper clau i decisiu per enfortir la raó de ser de l'Administració pública: una administració accessible, eficaç, eficient i transparent, capaç de donar resposta a les necessitats de la ciutadania amb solvència i proximitat.

2. La cultura de l'organització ha d'estar orientada cap a la professionalitat, el rigor i la voluntat de millora contínua, en un procés adaptatiu a les característiques de l'entorn.

3. El model de gestió de recursos humans està encaminat a obtenir resultats eficaços i eficients per a la ciutadania, la qual cosa s'aconsegueix mitjançant l'adquisició i la millora contínua de les competències professionals dels empleats públics. Per això,

s'han d'impulsar els sistemes d'ingrés, de selecció i de provisió de llocs, de carrera professional i administrativa, de capacitat, retributius, de comunicació interna i, especialment, els de condicions especials de treball.

4. L'estructura organitzativa s'ha adequar i orientar a la satisfacció de les demandes i aspiracions de la ciutadania i al compliment dels objectius previstos, constituint el mitjà bàsic per impulsar els processos de millora i d'innovació en la prestació dels serveis del Consell de Mallorca, amb implantació de protocols i procediments d'actuació.

5. La disposició d'unes condicions de treball, de relacions laborals, així com de seguretat i salut laboral adequats faciliten la consecució dels objectius previstos i la millora en la gestió i els resultats dels serveis que es presten, contribuint, a més, a incrementar la motivació i el compromís amb la institució.

Amb aquest Acord d'ordenació, es pretén aconseguir els objectius següents:

- a) Adequar la dotació i cobertura dels recursos humans del Consell de Mallorca per donar resposta a les necessitats en la prestació de serveis a la ciutadania.
- b) Implantar un pla d'estabilitat i un pla d'equilibri entre la creació d'ocupació, la promoció interna horitzontal, vertical i creuada, la mobilitat (concurs de trasllats) i l'ingrés mitjançant un procediment normalitzat pel sistema de concurs-oposició.
- c) Propiciar l'actualització permanent de competències professionals.
- d) Comprometre els empleats públics amb la millora en la qualitat dels serveis que es presten a la ciutadania.
- e) Planificar els recursos humans de la institució.
- f) Estructurar l'ocupació pública per reduir la temporalitat a menys d'un 8 %, promoció interna, concursos de trasllats, processos de funcionarització del personal, que permetran una planificació i adequació dels recursos humans de la institució.

Per aconseguir els objectius previstos en un pla d'ordenació, el contingut s'ha d'articular per mitjà de les mesures necessàries per aconseguir una estructura de recursos humans adequada, en els aspectes de la quantificació dels recursos, de la programació de l'accés, de la mobilitat voluntària i de la promoció i la carrera professional i administrativa.

5. Procediment

Per complir els objectius previstos en el Pla d'Ordenació de Recursos Humans, s'estableix l'itinerari, que es compon de les fases següents:

A. Primera fase

1. Regularització del personal temporal de l'IMAS i del Consell de Mallorca.
2. Negociació i aprovació en la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS els criteris per determinar les places afectades per l'oferta d'ocupació pública.
3. Negociació i aprovació a la mesa de negociació corresponent, de l'oferta d'ocupació pública d'estabilitat. A l'IMAS s'aprovarà per la Mesa Sectorial i al Consell de Mallorca i a l'Agència de Defensa del Territori s'aprovarà a la Mesa

General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS.

4. Negociació i aprovació en la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS de les bases generals i específiques dels processos selectius derivats del Pla d'Estabilitat de l'Ocupació i de la taxa ordinària de reposició.
5. Creació de l'Escola Pública del Consell de Mallorca i l'Agència de Defensa del Territori. L'IMAS pot considerar la creació d'una escola pública pròpia i desenvolupar la regulació al marc corresponent.

B. Segona fase

- a) Negociació i aprovació en la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS de les bases generals i específiques de funcionarització del personal laboral fix.
- b) Negociació i aprovació en la Mesa General Conjunta de personal funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS de les bases generals i específiques dels processos de concurs de trasllats.
- c) Negociació i aprovació d'altres acords que es puguin prendre durant la vigència d'aquest Pla d'Ordenació de Recursos Humans, l'àmbit de negociació s'acordarà en la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS.

Ateses les vacants previstes, i en el marc de les lleis anuals de pressupostos, el Consell de Mallorca es compromet a cobrir el 100 % de les vacants generades en l'oferta d'ocupació pública (OOP) de cada anualitat. Per acord específic de Mesa General Conjunta de Negociació de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS es determinaran els llocs exempts en cadascuna de les convocatòries i s'ha de motivar i justificar adequadament l'exempció d'aquests llocs.

Una vegada fixat el nombre, juntament amb les vacants no executades d'exercicis anteriors, s'estableix també la cadència de convocatòries. Així mateix, sempre que la norma pressupostària ho permeti, s'aplicarà l'establert en l'article 70.1 de l'EBEP, afegint a les convocatòries fins a un 10 % addicional de places ofertades, tenint en compte que la tendència observada és que a les vacants generades per jubilació cal afegir un percentatge creixent de baixes per incapacitat permanent total, la qual cosa explica les xifres diferents de les convocatòries respecte de les ofertes.

6. Desplegament del Pla d'Ordenació de Recursos Humans

Aquest Pla d'Ordenació dels Recursos Humans serà objecte de desplegament mitjançant els instruments següents, prèvia negociació en la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS, o en la Mesa de Negociació que determini aquest PORH o els seus annexos:

- a) Bases generals i específiques pels processos selectius derivats del Pla d'Estabilitat de l'Ocupació i de la taxa ordinària de reposició
- b) Bases generals i específiques pels processos de concurs de trasllats
- c) Bases generals i específiques per a la funcionarització del personal laboral fix

- d) Bases generals i específiques per a la formació de borses de treball derivades de les diferents convocatòries incloses en aquest PORH
- e) Altres acords que es puguin prendre durant la vigència d'aquest PORH

Els acords que es prenguin en desplegament d'aquest Pla hi restaran incorporats com a annexos.

7. Efectes

Aquest Pla d'Ordenació de Recursos Humans i els seus annexos tendran efectes a partir de l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

L'Acord d'ordenació de recursos humans de l'àrea operativa del Servei de Bombers de Mallorca perdrà els efectes en tot allò que regula aquest Pla d'Ordenació de Recursos Humans, i s'integrarà dins aquest PORH la regulació específica de l'Acord del Consell Executiu de 12 de juliol de 2017, pel qual es regula l'ordenació de recursos humans de l'àrea operativa del Servei de Bombers de Mallorca, publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* núm. 88, de 20 de juliol de 2017.

ANNEX 1

ACORD DEL PROCÉS DE REGULARITZACIÓ DE PERSONAL TEMPORAL DE L'IMAS I DEL CONSELL DE MALLORCA

D'acord amb la interpretació jurídica aplicable pel Tribunal Suprem, en Sentència núm. 1426/2018, de 26 de setembre, la solució jurídica per regularitzar el personal temporal en nomenaments de durada determinada concatenats no és la conversió del personal nomenat com a funcionari interí, en personal indefinit no fix, aplicant de forma analògica la jurisprudència de l'ordre social, sinó, més bé, la subsistència i continuació de la relació de treball, amb els drets professionals i econòmics inherents des de la data d'efectes del primer nomenament, fins que l'Administració compleixi la regulació de la norma de caràcter bàsic establerta en l'article 10.1 del TREBEP.

PARTS QUE CONCERTEN AQUEST ACORD

1. Parts que concerten l'Acord

Concerten aquest Acord, d'una part, el Consell Insular de Mallorca i, de l'altra, les centrals sindicals UGT, CCOO, CSI-F presents en la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell i de l'IMAS.

DISPOSICIONS GENERALS

2. Objecte

Aquest Acord té per objecte desenvolupar el procediment per regular el personal temporal amb nomenaments i/o contractes de durada determinada que presten serveis de forma continuada i resoldre les possibles situacions irregulars, proposant el nomenament com a personal funcionari interí, sempre que existeixin vacants en la categoria dotades pressupostàriament.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest Acord és d'aplicació al personal temporal amb nomenaments i/o contractes de durada determinada que presten serveis al Consell de Mallorca o a l'IMAS que, en els cinc anys anteriors a la data de la convocatòria del procés de regularització hagin prestat serveis al Consell de Mallorca o a l'IMAS de forma continuada, sense interrompre la prestació de serveis per un període superior a tres anys, en la mateixa categoria i en les mateixes funcions. Als efectes de determinar la continuïtat en la prestació de serveis no es considera interrupció els períodes inferiors a sis mesos.

4. Requisits i condicions de participació

- a) Personal que presti o hagi prestat serveis el darrer any amb nomenaments i/o contractes de durada determinada, i que el temps de serveis prestats superi els tres anys sense interrupció (s'entén per interrupció els períodes iguals o superiors a sis mesos), en un període dels cinc darrers anys des de la data de la convocatòria.
- b) Que els serveis prestats siguin en la mateixa categoria.
- c) Que s'hagin fet les mateixes funcions o anàlogues.
- d) Que compleixin els requisits per accedir a un lloc de treball de la categoria.

5. Procediment

Com a fase prèvia a la convocatòria del Pla d'Estabilitat d'Ocupació s'ha de fer una convocatòria específica per al personal temporal de durada determinada, que presta serveis amb nomenaments i/o contractes temporals concatenats.

A. Amb la sol·licitud de les persones interessades s'ha de presentar:

1. Model de sol·licitud de la convocatòria.
2. Declaració jurada de la persona interessada respecte a les funcions i tasques desenvolupades en cada un dels nomenaments i/o contractes.

B. Es constituirà una comissió paritària, elegida per la Mesa General Conjunta de Negociació de personal laboral i funcionari del Consell i de l'IMAS, que estarà composta per quatre funcionaris de carrera, amb formació jurídica, i per un representant sindical dels sindicats amb representativitat legal en la Mesa General Conjunta de Negociació del Consell i de l'IMAS, que en aquest moment són UGT, CCOO i CSI-CSIF, que seran nomenats pel conseller-a competent en matèria de funció pública del Consell de Mallorca:

1. Un funcionari de carrera a proposta de la Direcció Insular de Funció Pública
2. Un funcionari de carrera a proposta de la gerència de l'IMAS
3. Un funcionari de carrera a proposta de la gerència de l'Agència de Defensa del Territori
4. Un funcionari de carrera a proposta de la Direcció General de Funció Pública de la CAIB, amb veu i sense vot, que donarà suport i assessorament jurídic.
Una d'aquestes persones serà designada president-a de la comissió de valoració pel conseller-a competent en matèria de funció pública del Consell de Mallorca.
5. Un representant sindical per cada sindicat amb representativitat legal en la Mesa General Conjunta de Negociació del Consell i de l'IMAS

Aquesta Comissió té les funcions següents:

- a. Valorar si les persones sol·licitants han subscrit nomenaments i/o contractes amb durada determinada, successius i en situació d'abús del sistema de nomenaments.
- b. Valorar i motivar, referit a les funcions concretes de prestació de serveis, si tenen o no caràcter provisional o permanent.

Per fer aquesta motivació se sol·licitarà als departaments, servei o unitat corresponent, la informació necessària per aclarir la situació en què es troba la persona sol·licitant, entre d'altra documentació, pot demanar:

1. Relació de llocs de treball actualitzada.
2. Llistat de vacants existents.
3. Relació de personal en actiu, tipus de nomenament i/o contracte, antiguitat reconeguda, certificat de serveis prestats de l'organisme corresponent i/o nomenaments temporals de durada determinada dels darrers cinc anys.
4. Funcions fetes en cada un dels nomenaments i/o contractes.
5. Informe del certificat de les funcions i tasques fetes durant els nomenaments i/o contractes.
6. Certificació de la provisionalitat o permanència d'aquestes funcions i tasques i els llocs de treball ocupats per la persona sol·licitant.

7. Aquella documentació que la Comissió paritària consideri necessària per motivar i fonamentar les conclusions finals.
- c. Elevar als òrgans gestors del Consell de Mallorca i de l'IMAS, segons la dependència de la persona sol·licitant, la proposta motivada sobre si s'ha produït concatenació de nomenaments i/o contractes. Correspon a l'òrgan gestor declarar el nomenament com a funcionari interí dels sol·licitants en les vacants dotades pressupostàriament. No poden declarar més funcionaris interins que vacants existents.

C. Convocatòria del procediment

1. La convocatòria del procés de regularització, que es farà en els cinc dies següents a la publicació del Pla d'Ordenació de Recursos Humans, obrirà un termini de deu dies hàbils per presentar les sol·licituds.
2. La comissió paritària es constituirà durant el termini de presentació de sol·licituds.
3. La comissió paritària traslladarà el llistat de persones sol·licitants als diferents òrgans gestors, perquè facilitin la documentació esmentada en la lletra b de l'apartat B anterior, relatiu a les funcions de la Comissió.
4. La Comissió paritària es reunirà de forma regular per resoldre totes les sol·licituds en el termini màxim de dos mesos.
5. Aquest procés s'ha de resoldre previsiblement abans del 31 d'agost de 2019.

D. Resolució i finalització del procediment

Analitzades totes les peticions la Comissió paritària emetrà un informe de conclusions que elevarà als òrgans gestors corresponents del Consell de Mallorca i de l'IMAS.

L'òrgan gestor corresponent farà la proposta de resolució de nomenament com a personal funcionari interí a la vacant dotada pressupostàriament dels sol·licitants.

Una vegada resoltes totes les peticions finalitzarà el procés de regularització d'aquest tipus de personal i es deixarà sense efectes aquest Acord annex al PORH.

6. Vigència de l'Acord

Aquest Acord tindrà vigència fins a la finalització del procés de regularització.

ANNEX 2

ACORD DELS CRITERIS GENERALS PER ELABORAR LES BASES GENERALS I ESPECÍFIQUES PER ALS PROCESSOS SELECTIUS DEL 2017 AL 2020

És objectiu fonamental de l'Administració, partint de l'article 103.1 de la Constitució espanyola, servir l'interès general. D'acord amb això, un dels instruments dels quals es disposa en matèria de recursos humans és l'article 69.1 del TREBEP, que determina que la planificació dels recursos sempre ha tenir com a objectiu «contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius», que entre altres qüestions, suposa establir les places adequades actualment existents en la plantilla del Consell de Mallorca i dels organismes adscrits.

La temporalitat en l'ocupació pública no és exclusiva del Consell de Mallorca, sinó de les administracions públiques en general i de les d'àmbit local en particular. Això està lligat a una política de restricció pressupostària, derivada principalment de les mesures previstes en el Reial decret llei 20/2011, que incorporades en les diferents lleis de pressuposts, s'han mantingut del 2012 al 2016, congelant les ofertes d'ocupació pública, deixant al marge les necessitats reals de les institucions públiques, que s'han resolt mitjançant nomenaments i contractes temporals.

L'índex actual de temporalitat del personal que atén les necessitats estructurals d'aquesta Administració té la causa en la política de retallades a què han hagut de fer front totes les administracions públiques, després de la crisi econòmica desencadenada després del 2008. Les successives lleis de pressuposts generals de l'Estat (LPPGGE) han fixat, per a cada exercici, la taxa de reposició aplicable i han condicionat, en conseqüència, les ofertes d'ocupació pública de les diferents administracions.

La necessitat d'establir l'ocupació al Consell de Mallorca segueix sent un objectiu que comparteixen aquesta Administració i els seus empleats, tant fixos com temporals, voluntat que manifesten de forma unànime a través dels seus representants.

El Consell de Mallorca ha decidit incloure dins del Pla d'Ordenació de Recursos Humans un pla d'estabilitat de l'ocupació pública, per tal d'afavorir un marc adequat que garanteixi l'estabilitat laboral d'un nombre important de personal interí i laboral no fix. Aquest Pla d'Estabilitat de l'Ocupació, excepcional i extraordinari, no suposarà increment del cost econòmic actual per al Consell de Mallorca, ja que no es tracta d'un increment de plantilla, sinó d'estabilització dels llocs de treball que ja estan coberts amb places dotades pressupostàriament. També s'ha de considerar des del punt de vista de l'estalvi de la despesa pública, ja que no hem d'oblidar que un funcionari interí ocasiona a l'Administració la despesa addicional anual del 5,50 % que suposa la cotització per desocupació.

Per donar solució a aquesta situació es va fer un primer pas, mitjançant l'Acord per a la millora de l'ocupació pública, signat el 29 de març de 2017, entre el Ministeri d'Hisenda i Funció Pública i els sindicats CCOO, UGT i CSIF. Posteriorment, les mateixes organitzacions sindicals varen subscriure, el passat 9 de març, el segon Acord per a la millora de l'ocupació pública i de condicions de treball.

L'objecte material del Pla d'Estabilitat suposa una reordenació de les places ocupades interinament o temporalment a data d'avui amb personal estructural, almenys en els tres anys **anterior al 31 de desembre de 2017**, i que estiguin dotades pressupostàriament.

Després, sembla adient adoptar, en l'àmbit de la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS, amb el major grau de consens possible i en ús de l'habilitació potestativa que les lleis de pressuposts 3/2017, de 27 de juny, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2017 i 6/2018, de 3 de juliol, dels pressuposts generals de l'Estat per a 2018, atorguen a les diferents administracions públiques, les polítiques de personal que ens permeten reduir la taxa actual de temporalitat en l'ocupació, per aconseguir la plena estabilitat al nostre personal durant les ofertes d'ocupació pública del 2017 al 2020.

PARTS QUE CONCERTEN AQUEST ACORD

1. Parts que concerten l'Acord

Concerten aquest Acord, d'una part, el Consell Insular de Mallorca i, de l'altra, les centrals sindicals UGT, CCOO, CSI-F, presents en la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell i de l'IMAS.

DISPOSICIONS GENERALS

2. Objecte

Aquest Acord té com a objectiu establir els criteris que han de regir les convocatòries dels processos selectius que es convoquin dins de les ofertes d'ocupació pública dels exercicis 2017-2020, així com desenvolupar una iniciativa plurianual planificada a través d'aquestes ofertes, destinada a augmentar l'estabilitat en l'ocupació pública de l'àmbit de funció pública del Consell de Mallorca, l'Agència de Defensa del Territori i de l'IMAS, per tal de situar la taxa de temporalitat al final del període per sota del 8 %.

3. Àmbit d'aplicació

L'Acord serà aplicable als processos per seleccionar personal funcionari de carrera i laboral fix destinat a prestar serveis en el Consell de Mallorca i l'Agència de Defensa del Territori, i als processos per seleccionar personal funcionari de carrera i laboral fix destinat a prestar serveis en l'IMAS de places no afectades per convocatòries publicades.

Aquest Acord es refereix a les matèries que s'especifiquen i que han estat objecte de negociació, d'acord amb els articles 37 i 38 del TREBEP.

4. Ofertes d'ocupació pública

Les parts signants coincideixen en la necessitat d'adoptar decisions respecte de la taxa de reposició per enfortir els efectius en el conjunt dels sectors que la integren, respectant els límits i les regles de despesa establerts.

Per als exercicis 2017-2018 l'Administració ha aprovat una oferta d'ocupació pública amb el màxim possible de la taxa de reposició de cada any, i l'any 2017 es va aprovar una taxa addicional per estabilitzar l'ocupació temporal prevista en la Llei 3/2017, de 27 de juny de 2017, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2017.

Per a cada un dels exercicis de 2019 a 2020 l'Administració es compromet a aprovar una oferta pública d'ocupació que inclogui el màxim possible de la taxa de reposició de cada any, que es destinarà a places de bomber-a conductor-a en el percentatge determinat al PORH, fins que es doni cobertura a les vacants de plantilla, així com de les taxes addicionals per estabilitzar l'ocupació temporal, previstes en les lleis de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018 i de les places ocupades per personal laboral declarat judicialment indefinit no fix de plantilla.

En les ofertes d'ocupació pública es reservarà una quota no inferior al 7 % de les vacants per ser cobertes entre persones amb diversitat funcional, i es consideraran com a tals les definides en la legislació bàsica estatal sobre drets de les persones amb diversitat funcional, de manera que s'arribi almenys al 2 % dels efectius totals.

Segons el que s'estableix en l'article 18.4 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre: «Les administracions públiques han d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional.»

Les proves de promoció interna, que han de respectar els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, poden dur-se a terme en convocatòries independents de les d'ingrés quan, per conveniència de la planificació general dels recursos humans, l'òrgan competent així ho autoritza.

El percentatge de places que s'ofereixen mitjançant aquest sistema, a cada una de les convocatòries, ve determinat per l'Acord de la Mesa General de Negociació corresponent i no pot ser inferior als límits establerts normativament.

5. Pla d'Estabilitat d'Ocupació

En desenvolupament del Pla d'Estabilitat d'Ocupació les ofertes d'ocupació que s'aprovin per als exercicis 2019 i 2020 inclouran:

1. D'acord amb el que estableix l'article 19. *uno*.9 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, les places de naturalesa estructural que, estant dotades pressupostàriament, hagin estat ocupades de forma temporal i ininterrompuda almenys durant els tres anys anteriors al 31 de desembre de 2017, en els sectors i col·lectius següents: personal dels serveis d'administració i serveis generals, així com d'altres serveis públics.
2. El màxim possible de les places corresponents als processos que preveu la disposició transitòria quarta del TREBEP, és a dir, processos de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural, dotats pressupostàriament i que estiguin ocupats interinament o temporalment amb anterioritat al 2005.
3. Les places corresponents a llocs estructurals ocupats per personal declarat indefinit no fix, mitjançant sentència judicial, d'acord amb les previsions de la Llei de pressupostos generals de l'Estat aplicable per a cada exercici.

Es considera que no suposen una interrupció a aquests efectes els períodes menors de temps en què el lloc hagi estat vacant com a conseqüència de la necessitat de dur a terme els tràmits administratius corresponents.

6. Criteris generals per elaborar les bases generals i específiques de les convocatòries de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública del 2017 al 2020

1. Els processos selectius inclosos en aquest Acord han de garantir en tot cas el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Les convocatòries es faran per totes les places de les ofertes públiques del 2017 al 2020, d'acord amb el que preveu l'article 70 del TREBEP. La primera prova de la fase d'oposició ha de ser coincident per a totes les places i categories convocades, excepte bomber-a conductor-a. En el supòsit de no fer la primera prova el mateix dia per totes les categories, s'ha de motivar i negociar en la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell de Mallorca i de l'IMAS, així com aprovar l'agrupació de categories per fer el primer examen.
2. Aquests processos s'articularan a través del sistema de concurs-oposició, en el qual la puntuació de la fase d'oposició serà del 60 % i la de concurs del 40 %.
3. El contingut de les proves guardarà relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs de treball objecte de cada convocatòria; per als processos de promoció interna les proves preveuran necessàriament una reducció de part del temari general. Per garantir el compliment d'aquest punt, els temaris que es concretaran en les bases específiques i en les convocatòries s'han d'aprovar en la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS.
4. S'han de complir amb els requisits generals i específics regulats en les normes i acords d'aplicació dels processos selectius per torn lliure i de promoció interna. Per a l'accés per promoció interna s'ha d'aplicar la normativa d'accés per a aquells funcionaris que no acreditin la titulació. Respecte als requisits específics per a l'àrea operativa del Servei de Bombers, s'establirà el que disposa el punt 6.6 d'aquest Acord.
5. La fase d'oposició es desenvoluparà mitjançant el nombre d'exàmens següent:
 1. **Primer examen**, de caràcter obligatori i eliminatori, es farà obligatòriament el mateix dia per a totes les places i categories convocades (excepte per a la categoria de bomber-a conductor-a, que per la particularitat de les proves es pot fer de forma independent), tindrà un valor de 20 punts i per superar-ho s'ha d'obtenir un mínim de 8 punts. Constarà de dues parts per al torn lliure i per als torns de promoció interna vertical i d'una per al torn de promoció interna horitzontal:

Torn lliure per a totes les categories, excepte per a la de bomber-a conductor-a:
 - a) Part general tipus test: qüestionari compost per 20 preguntes, més 5 de reserva (les preguntes de reserva tan sols es valoraran en el supòsit d'anul·lació d'alguna pregunta del qüestionari principal), amb quatre respostes alternatives, sent una d'elles la correcta.

- b) Part específica tipus test: el Tribunal proposarà quatre supòsits pràctics, dels quals l'opositor en triarà dos. Els continguts de cada supòsit pràctic constaran del supòsit pràctic i 20 preguntes, més 5 de reserva (les preguntes de reserva tan sols es valoraran en el supòsit d'anul·lació d'alguna pregunta del qüestionari principal), amb quatre respostes alternatives, sent una d'elles la correcta.

Les dues parts (general i específica) es faran i puntuaran conjuntament. El Tribunal determinarà la durada de l'examen i no podrà ser inferior a 90 minuts. Per qualificar aquest examen les preguntes contestades correctament tendran una valoració positiva, les preguntes no contestades (en blanc o més d'una opció de resposta) i les contestades incorrectament no tendran valoració ni penalització.

Torn de promoció interna horitzontal, vertical i creuada per a totes les categories:

- a) Part general tipus test: queden exempts d'aquesta part la promoció interna horitzontal i l'horitzontal creuada dins el mateix grup o subgrup; a la promoció interna vertical i vertical creuada restaran exempts dels temes generals que es determinin en les bases i/o convocatòries, per a aquests darrers es farà una prova tipus test, composta d'un qüestionari de 20 preguntes, més 5 de reserva (les preguntes de reserva tan sols es valoraran en el supòsit d'anul·lació d'alguna pregunta del qüestionari principal), amb quatre respostes alternatives, sent una d'elles la correcta.
- b) Part específica tipus test: el Tribunal proposarà quatre supòsits pràctics, dels quals l'opositor en triarà dos. El contingut de cada supòsit pràctic constarà del supòsit pràctic i 20 preguntes, més 5 de reserva (les preguntes de reserva tan sols es valoraran en el supòsit d'anul·lació d'alguna pregunta del qüestionari principal), amb quatre respostes alternatives, sent una d'elles la correcta.

Aquest examen es farà el mateix dia que l'examen del torn lliure a aules separades, per no afectar els opositors dels diferents torns d'accés. El Tribunal determinarà la durada màxima de l'examen, que no podrà ser inferior a 60 minuts per la promoció interna horitzontal i horitzontal creuada. Per a la promoció interna vertical i vertical creuada, les dues parts (general i específica) es faran i puntuaran conjuntament. El Tribunal determinarà la durada de l'examen, que no podrà ser inferior a 90 minuts.

Per qualificar aquest supòsit pràctic, les preguntes contestades correctament tendran una valoració positiva, les preguntes no contestades (en blanc o més d'una opció de resposta) i les contestades incorrectament no tendran valoració ni penalització.

2. **Segon examen**, de caràcter obligatori i eliminatori, tindrà un valor de 40 punts, per superar aquesta prova s'ha d'obtenir un mínim de 20 punts. Constarà d'un exercici de caràcter pràctic, segons la categoria a la qual es pretén accedir, amb una durada mínima de 120 minuts.

Derivat de la diversitat de categories, per donar cobertura a totes les competències del Consell de Mallorca, es fa necessari diferenciar el tipus d'examen per àrees, per garantir que el contingut de les proves guardi relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs de treball objecte de cada convocatòria.

- a. Subgrups A1 i A2 (torn lliure i promoció interna): el Tribunal proposarà dos supòsits pràctics dels quals l'opositor en triarà un. Els supòsits pràctics seran específics per a cada una de les àrees definides i categories (com a exemple del tipus d'examen que s'ha de definir en les bases específiques: elaboració de l'informe de la matèria corresponent a l'àrea, d'una proposta de resolució, de les parts d'un expedient de contractació, de l'informe d'un projecte, de les parts d'un projecte d'obra, dels procediments sobre infraccions urbanístiques, de l'informe de protecció del medi ambient...) es podrà triar a la sol·licitud de participació entre les àrees definides a la lletra i) d'aquest punt.
- b. Grup B (torn lliure i promoció interna): es farà un exercici de caràcter pràctic sobre els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs de treball objecte de cada convocatòria, que es determinarà en les bases específiques.
- c. Subgrup C1 (torn lliure i promoció interna), excepte administratiu-iva d'administració general i personal de l'àrea operativa del Servei de Bombers: es farà un exercici de caràcter pràctic sobre els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs de treball objecte de cada convocatòria, que es determinarà en les bases específiques.
- d. Subgrup C1 (torn lliure i promoció interna), administratiu-iva d'administració general: el Tribunal proposarà quatre supòsits pràctics, dels quals l'opositor en triarà dos. El contingut de cada supòsit pràctic constarà del supòsit pràctic i 20 preguntes, més 5 de reserva (les preguntes de reserva tan sols es valoraran en el supòsit d'anul·lació d'alguna pregunta del qüestionari principal). El Tribunal determinarà la durada, que no podrà ser inferior a 60 minuts. Per qualificar aquest supòsit pràctic, les preguntes contestades correctament tendran una valoració positiva, les preguntes no contestades (en blanc o més d'una opció de resposta) i les contestades incorrectament no tendran valoració ni penalització.
- e. Subgrup C1, personal de l'àrea operativa del Servei de Bombers per torn de promoció interna, es desenvoluparà de forma específica: el Tribunal proposarà quatre supòsits pràctics, dels quals l'opositor en triarà dos. El continguts de cada supòsit pràctic constarà del supòsit pràctic i 20 preguntes, més 5 de reserva (les preguntes de reserva tan sols es valoraran en el supòsit d'anul·lació d'alguna pregunta del qüestionari principal), amb quatre respostes alternatives, sent una d'elles la correcta. El Tribunal determinarà la durada, que no podrà ser inferior a 60 minuts. Per qualificar aquest supòsit pràctic les preguntes contestades correctament tendran una valoració positiva, les preguntes no contestades (en blanc o més d'una opció de resposta) i les contestades incorrectament no tendran valoració ni penalització.

- f. Subgrup C2, excepte auxiliar administratiu-iva d'administració general i bomber-a conductor-a: es farà un exercici de caràcter pràctic sobre els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs de treball objecte de cada convocatòria, que es determinarà en les bases específiques.
- g. Subgrup C2, auxiliar administratiu-iva d'administració general: es farà un exercici de caràcter pràctic sobre els coneixements específics d'informàtica a nivell d'usuari sobre processador de textos, full de càlcul, correu electrònic i recerques per Internet. El Tribunal determinarà la durada, que no pot ser inferior a una hora ni superior a dues hores. Es valorarà la destresa i la capacitat de la persona aspirant sobre els programes que s'utilitzen a la corporació i s'exigeixen a la convocatòria i l'execució final de la prova.
- h. Grup AP (antic E), es farà un exercici de caràcter pràctic sobre els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs de treball objecte de cada convocatòria, que es determinarà en les bases específiques.
- i. Àrees per als subgrups A1 i A2: a. Jurídica – b. Processal – c. Gestió econòmica i pressupostària – d. Gestió de personal – e. Gestió urbanística – f. Gestió de contractació administrativa – g. Informàtica – h. Patrimoni – i. Selecció de personal – j. Formació – k. Arxiu – l. Biblioteca – m. Medi natural i medi ambient – n. Geografia i història – o. Cartografia – p. Qualitat i avaluació – q. Arqueologia – r. Gestió de tresoreria i recaptació – s. Gestió sociosanitària – t. Obres i projectes – u. Urbanisme – v. Disciplina urbanística – x. Eficiència energètica – y. Altres àrees que es determinin en les bases i/o convocatòria.

Els aspirants dels subgrups A1 i A2 poden portar i fer ús dels textos que creguin oportuns, en format paper, de normativa legal no comentada. El Tribunal pot retirar a les persones aspirants els textos esmentats quan consideri que no reuneixen les característiques de textos de normativa legal. Per a la resta de grups i/o subgrups es determinarà en les bases específiques la utilització d'eines, textos o altres materials de suport.

Es valorarà la proposta de solucions pràctiques al problema plantejat, la claredat expositiva i la interpretació correcta de la normativa aplicable i dels procediments per desenvolupar les tasques i funcions habituals dels llocs de treball.

- 3. Per a la convocatòria de la categoria de bomber-a conductor-a, s'han de destacar els aspectes següents per elaborar les bases generals i específiques:
 - a. Requisits: s'ha d'incloure com a requisit el carnet de conduir corresponent fixat a l'RLT.
 - b. Exàmens: amb una valoració de 60 punts, seran de la mateixa manera que en la convocatòria de 2016, excepte el de la prova psicotècnica que mentre no existeixi una eina pròpia per elaborar aquest tipus d'examen no formarà part dels processos selectius per a aquesta categoria.

Primer exercici: qüestionari de la part general i específica 30 punts, per superar aquest exercici, obligatori i eliminatori, s'ha d'obtenir un mínim de 15 punts. L'exercici constarà de 75 preguntes, més 10 de reserva (les preguntes de reserva tan sols es valoraran en el supòsit d'anul·lació d'alguna pregunta del qüestionari principal), amb quatre respostes alternatives, sent una d'elles la correcta. El Tribunal determinarà la durada, que no podrà ser inferior a 90 minuts. Per qualificar aquest exercici les preguntes contestades correctament tendran una valoració positiva, les preguntes no contestades (en blanc o més d'una opció de resposta) i les contestades incorrectament no tendran valoració ni penalització. La qualificació d'aquest examen serà la següent: cada pregunta contestada correctament es valorarà en positiu, la pregunta no contestada (en blanc o en més d'una opció de resposta) no tindrà valoració i la pregunta amb contestació errònia no tindrà penalització.

Segon exercici: proves físiques 30 punts, per superar aquest exercici, obligatori i eliminatori, s'ha d'obtenir un mínim de 15 punts. Les proves, les puntuacions i la seva superació seran de la mateixa manera que es preveia en les bases de 2016.

Els participants en aquesta convocatòria poden sol·licitar la convalidació de les diferents proves que aquest exercici comprèn, en el cas d'haver superat una prova d'ídèntiques característiques, dins d'un procés de selecció de personal funcionari de carrera, la data de la qual estigui inclosa dins el termini de quatre anys anteriors a la data de publicació de la convocatòria del procés selectiu.

Per a la convalidació, han d'aportar en el termini de presentació d'instàncies, juntament amb la sol·licitud de participació en el procés selectiu, un certificat emès per l'òrgan convocant del procés selectiu corresponent en el qual hi ha de constar: la identificació del procés selectiu en el qual va participar la persona aspirant amb les dades del butlletí oficial en el qual figurin les bases i, si escau, els annexos, la data de realització de la prova, la descripció i les característiques de la prova feta, els resultats obtinguts, el temps (fins a dos decimals) o repeticions, i la qualificació obtinguda.

Tercer exercici: avaluació psicològica. Apte / No apte

Els participants en aquesta convocatòria poden sol·licitar la convalidació de les diferents proves que aquest exercici comprèn, en el cas d'haver superat una prova de característiques idèntiques, dins d'un procés de selecció de personal funcionari de carrera, la data de la qual estigui inclosa dins el termini de quatre anys anteriors a la data de publicació de la convocatòria del procés selectiu.

Per a la convalidació, han d'aportar en el termini de presentació d'instàncies, juntament amb la sol·licitud de participació en el procés selectiu, un certificat emès per l'òrgan convocant del procés selectiu corresponent en el qual hi ha de constar: la identificació del procés selectiu en el qual va participar la persona aspirant, amb les dades del butlletí oficial en el qual figuren les bases i, si escau, els annexos, la data de realització de la prova, la descripció i les característiques de la prova feta, els resultats obtinguts i s'hi ha d'indicar la qualificació obtinguda.

Els mèrits s'adaptaran als barems generals, amb les ponderacions generals, respectant l'establert en les sentències recaigudes en el procés selectiu anterior respecte als serveis prestats.

6. Per a la promoció interna de l'àrea operativa del Servei de Bombers, es remet a negociació col·lectiva per part de la Mesa Sectorial de l'Àrea Operativa del Servei de Bombers.

7. Valoració del concurs de mèrits

a. El concurs de mèrits té un valor de 40 punts, amb la distribució següent:

Per als grups i/o subgrups A1 i A2	TORN LLIURE	PROMOCIÓ INTERNA
1. Mèrits professionals:	punts	punts
a. Serveis prestats	20	20
b. Grau personal consolidat i reconegut (promoció interna)	0	0,4
c. Experiència en el lloc de treball al qual opta	4	3,6
2. Estudis acadèmics oficials	6,3	6,3
3. Cursos i accions formatives (s'inclouen els certificats de professionalitat)	5,5	5,5
4. Coneixements orals i escrits de català	1,2	1,2
5. Exercicis d'oposició superats	2	2
6. Altres mèrits: idiomes, carnets, publicacions, etc., a determinar en les bases específiques segons el lloc de treball	1	1
	40	40

Per als grups i/o subgrups B, C1 i C2 (excepte personal d'oficis)	TORN LLIURE	PROMOCIÓ INTERNA
1. Mèrits professionals:	punts	punts
a. Serveis prestats	20	20
b. Grau personal consolidat i reconegut (promoció interna)	0	0,4
c. Experiència en el lloc de treball al qual opta	4	3,6
2. Estudis acadèmics oficials	5,3	5,3
3. Cursos i accions formatives (s'inclouen els certificats de professionalitat)	6,5	6,5
4. Coneixements orals i escrits de català	1,2	1,2
5. Exercicis d'oposició superats	2	2
6. Altres mèrits: idiomes, carnets, publicacions, etc., a determinar en les bases específiques segons el lloc de treball	1	1
	40	40

Per al grup AP (antic E) i personal d'oficis	TORN LLIURE	PROMOCIÓ INTERNA
---	--------------------	-------------------------

1. Mèrits professionals:	punts	punts
a. Serveis prestats	20	20
b. Grau personal consolidat i reconegut (promoció interna)	0	0,4
c. Experiència en el lloc de treball al qual opta	4	3,6
2. Estudis acadèmics oficials	4,3	4,3
3. Cursos i accions formatives (s'inclouen els certificats de professionalitat)	7,5	7,5
4. Coneixements orals i escrits de català	1,2	1,2
5. Exercicis d'oposició superats	2	2
6. Altres mèrits: idiomes, carnets, publicacions, etc., a determinar en les bases específiques segons el lloc de treball	1	1
	40	40

La suma de les puntuacions que les persones aspirants han obtingut en els apartats que s'assenyalen a continuació no pot excedir en cap cas de 40 punts.

Per obtenir la puntuació de la fase de concurs de cada una de les persones aspirants es fa de la manera següent:

- En cada un dels apartats es calcula el barem real, puntuació sense limitació, de cada un dels aspirants.
- L'aspirant que obté la major puntuació de l'apartat obté la puntuació equivalent al valor total del mèrit.
- La resta d'aspirants tenen la puntuació ponderada respecte de l'aspirant que ha obtingut la major puntuació i que es calcula aplicant la fórmula següent:
(valor total del mèrit / major puntuació obtinguda a l'apartat) * Puntuació de la persona aspirant a l'apartat.
- Se suma la puntuació ponderada que ha obtingut la persona aspirant en cada un dels apartats que no pot excedir en cap cas de 40 punts.

Contingut general dels apartats de mèrits

1. Mèrits professionals:

a. Serveis prestats (20 punts)

- Serveis prestats en l'Administració pública, sempre que es trobin dins l'àmbit d'aplicació de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública, exercint funcions de naturalesa o de contingut tècnic anàlogues a les del cos, escala **i categoria** a la qual es concursa: 0,40 punts per mes, excepte els serveis prestats en els organismes públics que es regeixen en general pel dret privat, que s'han de valorar d'acord amb el que es disposa en l'apartat 2.
- Serveis prestats en entitats de dret públic sotmeses amb caràcter general al dret privat, en consorcis del sector públic o en fundacions del sector públic dependents del Consell de Mallorca, exercint funcions de naturalesa o contingut tècnic anàlogues a les del cos, escala i categoria a la qual es concursa: 0,20 punts per mes.

3. Serveis prestats en qualsevol Administració pública, sempre que es trobin dins l'àmbit d'aplicació de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública, en distinta categoria a la qual es concursa: 0,30 punts per mes, excepte els serveis prestats en els organismes públics que es regeixen en general pel dret privat, que s'han de valorar d'acord amb el que es disposa en l'apartat següent (**aquest apartat tan sols es valora per promoció interna**).
4. Serveis prestats en una empresa pública societària, exercint funcions de naturalesa o contingut tècnic anàlogues a les del cos, escala i categoria a la qual es concursa: 0,10 punts per mes.

b. Grau personal consolidat i reconegut (**0,4 punts per promoció interna**)

Es valora la possessió d'un grau personal consolidat i reconegut en relació amb el nivell assignat als llocs de feina als quals es troba adscrita la categoria a la qual s'opta, de la manera següent:

Per posseir un grau personal, consolidat i reconegut, igual o superior: 2 punts.

Per posseir un grau personal, consolidat i reconegut, inferior en un nivell: 1 punt.

Per posseir un grau personal, consolidat i reconegut, inferior en dos o més nivells: 0,5 punts.

c. Experiència en el lloc de treball al qual s'opta (4 punts torn lliure; 3,6 punts promoció interna)

1. Experiència en llocs de treball de l'Administració pública de la mateixa categoria, per cada any complet de treball 1 punt.

2. Experiència en el lloc de treball de l'Administració pública de distinta categoria del qual es promociona, sempre que pertanyi al mateix grup o subgrup de classificació o a l'immediatament inferior (només per promoció interna)..... 1 punt.

2. Estudis acadèmics oficials (segons el grup i/o subgrup)

Es puntuen les titulacions oficials distintes a l'exigida com a requisit, amb validesa a tot el territori nacional, **directament relacionades amb les funcions del lloc de treball**.

No es valora la titulació exigida com a requisit per participar en aquesta convocatòria, ni aquelles titulacions que siguin requisit per obtenir-la.

La valoració genèrica de titulacions es fa de la manera següent:

a) Per cada títol d'estudis universitaris oficials de doctorat: reconeguts com a nivell 4 pel Marc espanyol de qualificacions per a l'educació superior (en endavant, MECES) i amb el nivell 8 del Marc europeu de qualificacions (en endavant, MEC)..... 5 punts.

b) Per cada títol d'estudis universitaris oficials de màster: reconeguts com a nivell 3 pel MECES i amb el nivell 7 del MEC 4 punts.

- c) Per cada títol de grau, segon cicle universitari, llicenciatura o enginyeria, reconeguts com a nivell 3 pel MECES i 7 del MEC 3,5 punts.
- d) Per cada títol de grau, títol acadèmic de diplomatura universitària, enginyeria tècnica o equivalent, reconeguda com a nivell 2 pel MECES i nivell 6 del MEC.....3 punts.
- e) Per cada títol de tècnic superior de formació professional, reconegut com a nivell 1 pel MECES i amb el nivell 5 del MEC2,5 punts.
- f) Per cada títol de tècnic de formació professional o de batxiller..... 2 punts.
- h) Per cada títol de graduat en educació secundària o equivalent.....1 punt.

3. Cursos i accions formatives (segons el grup i/o subgrup)

S'han de valorar els cursos i les accions formatives que compleixen amb aquests requisits:

a) Amb certificat que acredita l'aprofitament, l'assistència o la impartició i que estan **directament relacionats amb les funcions del lloc de treball que s'ha de cobrir.**

b) S'han duit a terme en universitats públiques, per alguna Administració pública, per un col·legi professional o per alguna entitat del sector públic institucional (d'acord amb la definició donada per l'article 2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre); s'ha d'acreditar en el certificat corresponent.

c) S'han de valorar les activitats i els cursos fets dins el marc dels acords de formació en l'àmbit de l'Administració pública i que estan organitzades o impartides per qualsevol dels promotors de formació continuada que han subscrits aquests acords.

d) Les activitats organitzades per entitats sense ànim de lucre o organitzacions sindicals i que s'han impartit en virtut de convenis subscrits amb les administracions públiques, o bé que han estat acreditades i/o subvencionades per aquestes, fet que ha de constar en el certificat corresponent.

S'han de valorar els cursos de l'àrea jurídica i administrativa, els de l'àrea de qualitat, els de l'àrea econòmica i financera, els d'aplicacions ofimàtiques a nivell d'usuari, els d'igualtat entre homes i dones i el bàsic de prevenció de riscos laborals (segon el Reglament dels serveis de prevenció, RD 39/1997, Annex IV) per a totes les categories. A aquest efecte s'ha de considerar que les primeres 30 hores de qualsevol curs de prevenció de riscos laborals es corresponen amb el curs bàsic.

Les titulacions universitàries no oficials que tenen el caràcter de pròpies d'una universitat pública i que estan directament relacionades amb les funcions del lloc convocat, tenen la consideració d'acció formativa.

Els certificats acreditatius dels cursos i de les accions formatives han d'indicar el nombre d'hores o els crèdits dels cursos, de tal manera que un crèdit LRU equival a 10 hores de formació i un crèdit ECTS, a 25 hores de formació. Si no duen nombre d'hores, s'ha de valorar amb una hora per certificat i en el cas de màsters no oficials o títols propis de postgrau que no indiquen el tipus de crèdit, s'ha d'entendre que els crèdits són LRU.

Els cursos o les accions formatives de contingut idèntic només es poden valorar una vegada, en aquest cas, s'ha de valorar el curs o acció formativa amb més hores de durada (excepte quan es tracti de reciclatges hi així consti en el certificat).

Els cursos o les accions formatives impartides d'acord amb les acreditacions de les lletres a, b i c d'aquest punt, tenen un límit de 75 hores/any, i han d'estar directament relacionades amb el lloc de treball, amb independència que es tracti del mateix contingut, excepte les impartides dins el pla de formació de l'administració pública on es presta serveis, que no tenen aquest límit d'hores.

No s'han de valorar els cursos que s'exigeixen com a requisit específic del lloc de treball convocat, excepte el curs d'aptitud bàsica de bombers que superi el nombre d'hores exigint per ocupar el lloc de treball, que es valora pel total d'hores certificades.

Els cursos s'han de valorar de la manera següent:

0,01 punt per hora de formació amb certificat d'aprofitament

0,005 punts per hora de formació amb certificat d'assistència

0,02 punts per hora de formació impartida

A) Els certificats de professionalitat i/o les unitats de competència, acreditats per les administracions competents, sempre que la persona candidata no presenti com a mèrit la titulació oficial de formació professional de grau mitjà o grau superior equivalent als certificats de professionalitat i/o unitats de competència, es valoren de la manera següent:

1. Per cada certificat de professionalitat de nivell 2 vinculat amb les titulacions de la categoria1,5 punts.

1.1 Per cada unitat de competència d'aquests certificats de professionalitat (sempre que no s'acrediti el certificat de professionalitat) 0,35 punts.

2. Per cada certificat de professionalitat de nivell 3 vinculat amb les titulacions de la categoria 2 punts.

2.1 Per cada unitat de competència d'aquests certificats de professionalitat (sempre que no s'acrediti el certificat de professionalitat)..... 0,5 punts.

B) La participació com a president-a, secretari-ària, vocal, assessor-a o persona avaluadora de les comissions d'avaluació en els procediments d'acreditació de competències professionals adquirides per experiència laboral regulada pel Reial decret 1224/2009, de 17 de juliol, que preveu que les tasques d'assessorament i/o d'avaluació les exerceixin les persones habilitades a aquest efecte per les administracions competents, es valora de la manera següent:

1. Per cada convocatòria i qualificació de nivell 2 vinculada amb les titulacions de la categoria.....1,50 punts.

2. Per cada convocatòria i qualificació de nivell 3 vinculada amb les titulacions de la categoria.....2 punts.

4. Coneixements orals i escrits de català (1,2 punts)

Els nivells de coneixement de català s'entenen adaptats al Marc europeu comú de referència per a les llengües. Si l'aspirant acredita que posseeix més d'un certificat, **només s'ha de valorar el certificat que acredita un nivell de coneixement superior**, llevat del certificat de coneixements de llenguatge administratiu (LA) que s'acumula a la puntuació de l'altre certificat que acredita.

Per acreditar qualsevol nivell superior a l'exigit com a requisit 1 punt.

Per acreditar el nivell LA, s'addicionarà..... 0,2 punts.

5. Exercicis d'oposició superats (2 punts)

En aquest apartat es valora haver superat una oposició de la categoria a la qual s'opta sense haver obtingut plaça 2 punts.

En aquest apartat es valora haver superat un o més exàmens de la categoria a la qual s'opta (sempre que no s'acrediti puntuació a l'apartat anterior), per cada examen o prova superada (màxim 1 punt) 0,5 punts.

Si la persona interessada es va presentar a més d'un procés selectiu, només es té en compte la darrera convocatòria a la qual es va presentar.

6. Altres mèrits (1 punt).

Aquest apartat es desenvoluparà a les bases específiques, d'acord amb el resultat de la negociació a la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell de Mallorca i de l'IMAS i d'acord amb l'especialitat i/o especificitat de les categories a convocar.

7. Vigència de l'Acord

Aquest Acord és eficaç des de la seva signatura i és aplicable a les ofertes d'ocupació pública del període 2017-2020, perllongant els efectes durant el termini suficient per a l'execució de les mesures que s'hi proposen.

Finalitzats els processos corresponents a aquestes ofertes d'ocupació pública deixarà de tenir vigència.

ANNEX 3

ACORD DELS CRITERIS GENERALS PER ELABORAR LES BASES PELS PROCESSOS DE CONCURS DE TRASLLATS

S'adopta l'Acord en matèria de mobilitat voluntària, iniciada el setembre de 2018, amb el concurs de trasllats que donarà solució a situacions de provisionalitat en l'ocupació d'alguns llocs de treball des de l'any 2006. Aquesta mobilitat finalitza el primer trimestre de 2019, es convoca **a la finalització del Pla d'Estabilitat de l'Ocupació** i segueix els criteris generals fixats per aquest PORH. Després del procés de mobilitat voluntària derivada del Pla d'Estabilitat de l'Ocupació, **els processos de concurs de trasllat s'han de convocar de forma regular cada dos anys.**

PARTS QUE CONCERTEN AQUEST ACORD

1. Parts que concerten l'Acord

Concerten aquest Acord, d'una part, el Consell Insular de Mallorca i, de l'altra, les centrals sindicals UGT, CCOO, CSI-F presents en la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell i de l'IMAS.

DISPOSICIONS GENERALS

2. Objecte

L'objecte d'aquest Acord és determinar els criteris que han de regir les convocatòries dels processos de concurs de trasllat que es convoquin una vegada finalitzat el Pla d'Estabilitat de l'Ocupació.

3. Àmbit d'aplicació

L'Acord és aplicable als processos de concurs de trasllat de personal funcionari de carrera i laboral fix destinat a prestar serveis en el Consell de Mallorca i l'Agència de Defensa del Territori.

4. Ofertes de concurs de trasllats

Les parts signants coincideixen en la necessitat d'adoptar decisions respecte a les convocatòries de concursos de trasllats de forma regular. El proper concurs de trasllats es farà una vegada finalitzat el Pla d'Estabilitat de l'Ocupació, previsiblement es convocarà el febrer de 2022, i a partir d'aquest concurs de trasllats es faran convocatòries de manera regular, amb la previsió de cada mes de febrer dels anys parells.

5. Criteris generals per elaborar les bases de les convocatòries de concurs de trasllats al Consell de Mallorca i l'Agència de Defensa del Territori

1. La Mesa General Conjunta de personal funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS negociaran els criteris generals relatius a les bases del concurs per al proveïment de llocs de treball del personal funcionari i laboral fix del Consell de Mallorca, mitjançant el sistema de concurs de mèrits o de lliure designació.
2. Els llocs de treball vacants ocupats en comissió de serveis seran inclosos en el concurs de trasllats; excepcionalment i per causes justificades es podran deixar sense convocar, si bé han de ser inclosos en el concurs de trasllats següent obligatòriament.

3. La Mesa General Conjunta de personal funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS negociaran els criteris generals per determinar les vacants que s'han d'incloure en el concurs de trasllats.
4. La forma de provisió dels llocs de treball es durà a terme mitjançant el sistema de concurs de mèrits o el de lliure designació.

6. Vigència

Aquest Acord té caràcter indefinit, la Mesa General Conjunta de personal funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS pot revocar la vigència d'aquest annex.

ANNEX 4

ACORD DELS CRITERIS GENERALS PER ELABORAR LES BASES PEL PROCÉS DE FUNCIONARITZACIÓ DEL PERSONAL LABORAL FIX

El Consell de Mallorca, dins el marc del Pla d'Ordenació de Recursos Humans, ha valorat la necessitat de convocar un procés de funcionarització del personal laboral fix del Consell de Mallorca i organismes dependents, per convocatòria **que es farà a la finalització del Pla d'Estabilitat d'Ocupació regulat en aquest PORH.**

PARTS QUE CONCERTEN AQUEST ACORD

1. Parts que concerten l'Acord

Concerten aquest Acord, d'una part, el Consell Insular de Mallorca i, de l'altra, les centrals sindicals UGT, CCOO, CSI-F presents en la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell i de l'IMAS.

DISPOSICIONS GENERALS

2. Objecte

Aquest Acord té per objecte fixar els criteris generals del procés de la funcionarització voluntària del personal laboral fix del Consell de Mallorca i els seus organismes autònoms, mitjançant la promoció interna del personal laboral fix de la plantilla que exerceix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari a l'entrada en vigor de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, és a dir, abans del 13 de maig de 2007, segons disposició transitòria 2a, del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

3. Àmbit d'aplicació

Les places concretes objecte d'aquesta funcionarització es determinaran a la convocatòria prèvia negociació en la Mesa General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell de Mallorca i de l'IMAS i la corresponent modificació en l'RLT. Les persones que no participin voluntàriament en el procés de funcionarització quedaran adscrits als seus llocs de treball a extingir fins que el lloc quedi vacant.

4. Criteris generals per elaborar les bases generals i específiques de les convocatòries de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública del 2016 al 2020

a. El personal laboral fix que participi en aquest procés de funcionarització ha d'acreditar els requisits generals i específics del lloc de treball.

b. Aquest procés s'articula a través del sistema d'oposició, que consisteix a fer un curs obligatori i eliminatori.

El contingut del curs ha de guardar relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs de treball objecte de cada convocatòria i ha de venir fixat pels temes inclosos en les bases específiques per a cada categoria, prèvia negociació a la mesa corresponent.

El Tribunal proposa la durada del curs, que en cap cas pot ser inferior a 40 hores ni superior a 120 hores.

Es fa una prova per cada un dels temes inclosos en les bases específiques. Per superar el curs s'ha d'obtenir un mínim del 50 % del seu valor.

5. Vigència de l'Acord

Aquest Acord és eficaç des de la seva publicació i deixa de tenir vigència una vegada resolt el procés voluntari de funcionarització del personal laboral fix.

ANNEX 5

CREACIÓ, COMPOSICIÓ, ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT DE L'ESCOLA PÚBLICA DEL CONSELL DE MALLORCA I DE L'AGÈNCIA DE DEFENSA DEL TERRITORI

Per poder donar un servei eficient i de qualitat, el Consell de Mallorca, per les competències molt diverses que té atribuïdes per l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balear, té la necessitat de comptar amb una diversitat de categories, que generen un augment significatiu dels diferents processos selectius, així com els de proveïment.

El procés de modernització de l'Administració pública, en concret en el Consell de Mallorca, ens ha permès dissenyar i implantar alguns dels processos per millorar la gestió de la selecció i del proveïment. Aquestes funcions tècniques noves han suposat un increment del treball, el disseny dels processos, la implantació de les eines informàtiques, el seguiment i la validació del seu funcionament, i altres tasques de verificació i publicació, que fan necessari una reorganització dels serveis de selecció i proveïment i de la unitat de formació, a més de fixar uns objectius reals i adequats a la realitat del Consell.

Respecte a la Unitat de Formació, que ha vist incrementada l'oferta formativa general i l'especial d'emergències amb un pla de formació 2017-2020, dirigit a la professionalització del personal del Consell de Mallorca, a més de donar cobertura a la formació contínua de la institució, durant els anys 2018 i 2019 s'han gestionat cursos derivats de diferents processos selectius: la formació obligatòria d'ingrés per al personal funcionari de carrera i de borsa de treball de la categoria de bomber-a conductor-a, en concret, la realització de dues edicions i la previsió d'un tercer curs durant aquest any. A més de la formació derivada de les promocions internes de les categories de sergent-a i caporal-a, que s'ha duit a terme enguany. Aquestes formacions, que han requerit d'una coordinació amb el Servei de Selecció i Proveïment, evidencien la necessitat que aquests serveis formin part d'una mateixa estructura.

Respecte al Servei de Selecció i Proveïment, durant aquesta legislatura s'ha implantat una de les fases del programa de gestió dels processos selectius i de proveïment, aquesta tasca, tan necessària per agilitzar els processos de selecció i proveïment, requereix d'una dedicació especial per validar tots els processos de treball i desenvolupar una implantació del programa BARMER en totes les seves fases. Des del 2016 s'han produït diferents canvis, l'acord de selecció del personal funcionari interí, funcionari temporal i personal laboral del Consell de Mallorca, així com l'acord de proveïment per comissió de serveis. S'han fet diferents processos selectius, concurs de trasllats del Servei de Bombers, oposicions de la categoria de bomber-a conductor-a, promocions internes de sergents-es i caporals-es, així com el concurs de trasllats de tot el personal del Consell de Mallorca, a més de les més de 20 borses de treball.

Davant els diferents processos selectius i de proveïment que es presenten en aquesta institució, és necessari la creació de l'Escola Pública del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori, com a òrgan especialitzat i permanent per a l'organització dels processos selectius i de proveïment, a més, es fa imprescindible una coordinació contínua amb la Unitat de Formació, per establir criteris i processos que es puguin reflectir en les bases de les convocatòries, així com definir els perfils professionals i les competències.

Amb el Pla d'Ordenació de Recursos Humans es presenta un present i un futur que requereix donar un impuls i reforçar aquests serveis, així com el Servei de Recursos Humans, sent conscients de les limitacions existents, però amb una previsió i planificació adequada als diferents processos que es duran a terme al Consell de Mallorca.

PARTS QUE CONCERTEN AQUEST ACORD

1. Parts que concerten l'Acord

Concerten aquest Acord, d'una part, el Consell Insular de Mallorca i, de l'altra, les centrals sindicals UGT, CCOO, CSI-F presents en la Mesa General Conjunta de personal funcionari i laboral del Consell i de l'IMAS.

DISPOSICIONS GENERALS

2. Objecte

Aquest Acord té per objecte crear l'Escola Pública del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori i fixar-ne la composició, l'organització i el funcionament.

Aquesta Escola neix amb la intenció d'aglutinar i coordinar l'acció formativa que afecta els empleats públics del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori, així com de gestionar els processos de selecció i proveïment del personal al servei del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori.

3. Creació de l'Escola Pública del Consell de Mallorca

Aquesta Escola estarà adscrita al departament del Consell de Mallorca amb competències en matèria de funció pública, i estarà composta de tres serveis: Servei de Selecció, Servei de Proveïment i Servei de Formació que es divideix en dues unitats, Formació General i Formació Especial d'Emergències.

4. Objectius

Són objectius fonamentals de l'Escola Pública del Consell de Mallorca (ECM):

1. La formació, la capacitació i el perfeccionament del personal al servei del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori.
2. La col·laboració i coordinació amb l'EBAP per fer els cursos bàsics de bombers i els de capacitació per comandaments del Servei de Bombers.
3. La gestió dels processos de selecció i promoció del personal al servei del Consell de Mallorca convocats per la persona titular del departament competent en matèria de funció pública, com també l'assessorament i, si escau, l'encàrrec de gestió per a la selecció i la promoció del personal de l'Agència de Defensa del Territori.
4. La transformació i modernització de tots els processos per millorar: l'accessibilitat a la informació; la qualitat en la gestió de les àrees de l'ECM; la transparència dels diferents processos selectius i la gestió de les borses de treball.
5. La col·laboració, la cooperació i l'intercanvi amb altres institucions públiques i privades de qualsevol àmbit, les finalitats de les quals siguin concurrents o coincidents amb les de l'ECM.

5. Funcions

Per aconseguir els objectius, l'ECM, en el marc de la direcció, coordinació i execució de la política en matèria de personal, competències atribuïdes al departament competent en matèria de funció pública, ha de desenvolupar les funcions següents, amb caràcter enunciatiu i no limitador:

1. Promoure, organitzar i gestionar la formació, el reciclatge i el perfeccionament del personal del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori.
2. Preparar, coordinar i executar els processos de selecció de personal i de promoció interna, com també els procediments de proveïment de llocs de treball del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori, sens perjudici de les competències de la persona titular del departament competent en matèria de funció pública.
3. Fomentar la recerca i el desenvolupament en matèries relatives a l'Administració pública i, en especial, les relacionades amb la direcció, l'organització i la gestió públiques, com també la millora de l'eficiència dels serveis públics.
4. Editar i publicar treballs, manuals, guies sobre matèries objecte de la formació i de publicacions especialitzades en matèria de formació contínua, així com d'extinció d'incendis, salvament i rescat.
5. Establir intercanvis d'informació i subscriure convenis amb altres centres amb funcions anàlogues pel que fa a l'objecte.
6. Col·laborar en l'àmbit de la competència en els projectes de modernització i d'implantació de la gestió de qualitat en l'àmbit del Consell de Mallorca. En aquest sentit, col·laborarà amb la direcció insular competent en matèria de funció pública en el disseny de la carrera professional del personal del Consell de Mallorca.
7. Promoure, organitzar i gestionar la formació de capacitació, reciclatge i perfeccionament del personal del servei de prevenció i extinció d'incendis del Consell de Mallorca, en col·laboració i coordinació amb l'EBAP.
8. Autoritzar la realització i la supervisió dels cursos promoguts directament pels departaments del Consell de Mallorca, d'acord amb el procediment establert en la Resolució de la consellera executiva de Modernització i Funció Pública de 2 de novembre de 2016, que modifica la Resolució de la consellera executiva d'Hisenda i Funció Pública de 27 de desembre de 2012, sobre l'adaptació de l'horari a la modificació general de la jornada ordinària de la Llei 2/2012.

6. Principis d'organització i funcionament

En l'organització i el funcionament, com també en l'exercici de les competències, d'acord amb el Decret d'organització del Consell de Mallorca, l'ECM s'ha d'ajustar als principis següents:

1. Racionalització i eficàcia en els procediments
2. Planificació i coordinació administrativa amb tots els departaments del Consell i de l'Agència de Defensa del Territori
3. Eficiència en la gestió dels recursos
4. Transparència i publicitat en l'actuació
5. Respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat

7. Estructura administrativa

Aquesta Escola estarà adscrita al departament del Consell de Mallorca amb competències en matèria de funció pública, amb dependència directa de la Direcció

Insular de Funció Pública, inicialment estarà composta del Servei de Selecció i Proveïment i de la Unitat de Formació, que en el període de tres anys ha d'estar composta per tres serveis, coordinats i dirigits per un cap de departament. Mentrestant, aquesta funció serà exercida per la cap de servei de Selecció i Proveïment.

1. Servei de Selecció
2. Servei de Proveïment
3. Servei de Formació

Les funcions específiques dels llocs de treball singularitzats de cada àrea funcional, que tendran el nivell i la resta de característiques que es determinin en la relació de llocs de treball, es determinaran per resolució del departament competent en matèria de funció pública que desenvolupi l'estructura orgànica bàsica de l'ECM.

8. Òrgans bàsics d'estudi, deliberació i proposta

Aquests comitès i comissions actuen com a òrgans de treball que preparen els assumptes que han d'aprovar els òrgans de govern o el conseller-a competent en matèria de funció pública, i coordinen la programació i el desenvolupament de les activitats de l'ECM.

La participació en les comissions o comitè durant l'horari laboral no genera cap dret a indemnització per raó de servei, fora de l'horari laboral es podrà compensar amb dies lliures o per les quanties fixades com a indemnització en el Decret 16/2016, de 8 d'abril, que aprova el text consolidat del Decret pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei del personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears.

a) Comissió de Selecció i Promoció

La Comissió de Selecció i Promoció té com a finalitats, d'una banda, la preparació i proposta del disseny de les convocatòries dels processos selectius derivades de les ofertes públiques d'ocupació, i de la provisió de llocs de treball, que s'eleva a la direcció insular competent en matèria de funció pública per a la tramitació i aprovació posterior per l'òrgan competent i, de l'altra, la proposta d'establiment de les pautes per a un desenvolupament més bo dels processos de selecció, de promoció i de proveïment indicats.

A aquest efecte, té assignades les funcions següents:

- a) Estudiar i proposar la redacció o les modificacions que siguin pertinents de les bases generals i/o específiques que regeixen els processos selectius i els de promoció.
- b) Preparar l'elaboració o la revisió dels programes de temes de les proves selectives de les diferents escales, subescales, classes i categories, i proposar el disseny dels exercicis, així com d'altres proves que es consideri convenient introduir en les convocatòries dels processos selectius.
- c) Estudiar i proposar els barems de mèrits que han de regir els processos de proveïment de llocs de treball i també els barems dels concursos per constituir borses de funcionaris interins i de personal laboral temporal.
- d) Proposar les directrius que han de regir el desenvolupament dels processos selectius.
- e) Proposar les mesures d'homogeneïtzació dels criteris d'actuació dels tribunals de proves selectives que es considerin necessàries per garantir el respecte als principis que regeixen els processos selectius.

- f) Analitzar i proposar la implantació d'eines electròniques i altres mesures que redundin en una més bona qualitat i més eficàcia de la tramitació dels processos selectius per ingressar en l'Administració i dels concursos per constituir borses de personal interí i laboral temporal, així com dels procediments de proveïment de llocs de treball.
- g) Qualsevol altra funció d'estudi i proposta que la Comissió consideri pertinent o que li sigui encomanada per la direcció insular competent en matèria de funció pública.

La Comissió de Selecció i Promoció està formada pels membres següents:

- a) Presidència: la persona titular del departament competent en matèria de funció pública o la persona en la qual delegui.
- b) Vicepresidència: el cap o la cap de departament o, si escau, la persona responsable de l'ECM.
- c) Vocalia:
 - Dos funcionaris designats per la direcció insular competent en matèria de funció pública.
 - Un funcionari del servei que tenguí assignat l'assessorament jurídic de l'ECM.

La Comissió formarà grups de treball amb experts de diverses branques universitàries i de formació professional, quan ho consideri pertinent, per participar en l'elaboració dels temaris i per dissenyar els exercicis de les proves selectives corresponents a les escales, subescales, classes i categories objecte de l'oferta pública d'ocupació que s'hagi de dur a terme.

En les reunions de la Comissió en què s'hagin de tractar assumptes que han de ser objecte de negociació col·lectiva, sens perjudici de la negociació col·lectiva que pertoqui, s'han de convocar les organitzacions sindicals amb representació a la Mesa General Conjunta, a l'efecte que puguin designar un representant per assistir a les sessions que pertoquin de la Comissió.

b) La Comissió Permanent de Formació i el Comitè de Formació de l'àrea operativa del Servei de Bombers de Mallorca

La Comissió Permanent de Formació i el Comitè de Formació de l'àrea operativa del Servei de Bombers tenen les funcions següents:

- a) Revisar i proposar les àrees de formació en què es classifiquen les accions formatives.
- b) Analitzar les necessitats formatives dels empleats públics i les àrees formatives que és convenient potenciar per aconseguir més qualitat en els serveis públics.
- c) Estudiar les propostes de formació trameses pels departaments, sindicats, Junta de Personal, Comitè d'Empresa i pel personal que presta serveis al Consell de Mallorca i a l'Agència de Defensa del Territori. Analitzar el contingut de les propostes i l'adequació a les necessitats formatives dels empleats públics.
- d) Proposar les accions formatives que considerin més adients segons l'estudi de les necessitats i les disponibilitats pressupostàries, per elaborar els plans de formació de l'ECM.
- e) Proposar els criteris de selecció de l'alumnat, amb els requisits preferents per a cada acció formativa.

- f) Estudiar i proposar les instruccions que han de regir els diversos plans de formació.
- g) Qualsevol altra funció d'estudi i proposta que la Comissió i/o el Comitè consideri pertinent o que li sigui encomanada per la persona competent en matèria de funció pública.

Es formaran grups de treball amb representants dels departaments o experts de les diverses àrees de formació, quan es consideri convenient per garantir una oferta formativa adient a les necessitats del servei.

La Comissió Permanent de Formació està formada pels membres següents:

- a) Presidència: la persona titular del departament competent en matèria de funció pública o la persona en la qual delegui.
- b) Vicepresidència: el cap o la cap de departament o, si escau, la persona responsable de l'ECM o la persona en la qual delegui.
- c) Vocalia:
 - La persona responsable de l'àrea de formació.

Mitjançant una resolució de la persona titular del departament competent en matèria de funció pública, es podran constituir comissions específiques, integrades per professionals experts.

El Comitè de Formació de l'àrea operativa del Servei de Bombers està formada pels membres següents:

- a) Presidència: la persona titular del departament competent en matèria de funció pública o la en la qual delegui.
- b) Secretaria: la persona responsable de l'àrea de formació.
- c) Vocalia: totes aquelles persones nomenades per la titular del departament competent en matèria de funció pública.

A proposta de la Direcció Insular de Funció Pública:

- La persona que coordina el Pla Especial de Formació i, si escau, la que coordina el Curs d'aptitud bàsica de bombers.
- La persona responsable d'elaborar la proposta del Pla Especial de Formació 2017-2020
- 1 sergent-a
- 1 caporal-a
- 1 bomber-a especialista
- 1 gestor-a d'emergències

A proposta de la Direcció Insular d'Emergències:

- El cap o la cap de servei del Servei de Bombers
- 1 tècnic-a de bombers

9. Assessorament jurídic

L'assessorament jurídic de l'ECM correspon al personal que tengui atribuïda aquesta funció en la relació de llocs de treball o, si escau, la persona designada per la Direcció Insular de Funció Pública.

En els casos de transcendència especial, se sol·licitarà al Servei Tècnic de Recursos Humans que emeti un informe jurídic, amb l'informe previ del tècnic-a responsable de l'assessorament jurídic, que s'ha de pronunciar sobre la transcendència de l'assumpte i sobre el fons de la qüestió des del punt de vista jurídic.

10. Normes de règim intern

Les normes de règim intern de les activitats formatives i dels processos de selecció que dugui a terme l'ECM establiran, si escau, les funcions del personal que desenvolupi activitats docents, de col·laboració, etc., les normes bàsiques de funcionament i convivència i els drets i deures de l'alumnat.

10. Vigència

Aquest Acord tindrà vigència fins a l'aprovació definitiva del Reglament d'organització, composició i funcionament de l'Escola Pública del Consell de Mallorca i de l'Agència de Defensa del Territori.

ANNEX 6

ACORD DELS CRITERIS PER DETERMINAR LES PLACES QUE HAN D'INTEGRAR LES OFERTES D'OCUPACIÓ PÚBLICA

Les lleis de pressuposts generals de l'Estat dels distints exercicis regulen l'oferta d'ocupació pública, o altre instrument similar de gestió del proveïment de necessitats de personal, de forma que limiten la incorporació de personal nou en el sector públic en una taxa de reposició determinada, normalment lligada a alguns sectors i àmbits. Al marge d'aquesta taxa de reposició, que es pot qualificar d'ordinària, en els darrers exercicis s'ha autoritzat la possibilitat d'incloure-hi una taxa addicional per a l'estabilització de l'ocupació temporal referida a places de naturalesa estructural, dotades pressupostàriament, ocupades de forma ininterrompuda durant un determinat període de temps.

Respecte a les places corresponents a la taxa addicional per estabilitzar l'ocupació temporal, la inclusió d'aquestes en l'oferta d'ocupació pública ve determinada pel compliment dels requisits que la norma preveu, la qual cosa implica identificar inicialment les places corresponents a aquesta taxa addicional, d'aquestes places resten exceptuades les provinents de les transferències de joventut, igualtat i turisme, rebudes durant els anys 2018 i 2019.

Pel que fa a la taxa de reposició ordinària, cal adoptar uns criteris a aplicar per a la determinació de les places que han d'integrar la taxa de reposició ordinària de les ofertes d'ocupació pública.

La taxa de reposició ordinària que correspon a les ofertes d'ocupació pública de 2019 i 2020 es destinarà el 100 % a places de bomber-a conductor-a (excepte a l'IMAS) fins que es doni cobertura a les vacants de plantilla. En el cas que la taxa de reposició sigui superior a les vacants de la categoria de bomber-a conductor-a, s'inclouran les places d'altres categories d'acord amb l'ordre de prelación següent:

1. La categoria o categories en les quals hi hagi places vacants no ocupades.
2. En cas de no existir cap categoria amb places vacants no ocupades, s'inclouran les places que s'hagin ocupat per personal temporal, a l'any immediatament anterior a l'oferta pública, a causa de jubilacions, excedències o altres situacions que no suposin reserva del titular de la plaça.
3. En el supòsit que aquests criteris no siguin suficients pel nombre de places a convocar, la Mesa de Negociació General Conjunta de personal laboral i funcionari del Consell i de l'IMAS ha de fixar un criteri nou.»

Palma, _____

Per delegació del secretari general, la secretària delegada
(Decret de 12 de novembre de 2018, BOIB núm. 143, de
15 de novembre de 2018)

Signat: Nieves Rodríguez Verdú