

Instrucción 3/2022 de la directora del Servicio de empleo de las Illes Balears (SOIB) que implementa el protocolo de gestión de la oferta de empleo pública.

Mediante la Ley 7/2000, de 15 de junio (BOIB n.º 80, de 29 de junio), se creó el Servicio de Empleo de las Illes Balears, modificada en varias ocasiones, definido como un organismo autónomo dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, que tiene como cometido, gestionar y coordinar las políticas activas de empleo con funciones concretas de información, de orientación y de intermediación en el mercado laboral, así como fomentar el empleo en todas sus vertientes y gestionar la formación profesional para el empleo.

El SOIB desarrolla el conjunto de programas y medidas de orientación, ocupación, formación y formación con alternancia con el empleo, que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena; lleva a cabo la adaptación de la formación y re-qualificación para el empleo de las personas trabajadoras, así como otras acciones destinadas a fomentar el espíritu empresarial, la economía social y la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras.

El Decreto 22/2020, de 24 de julio, por el cual se aprueba el Texto consolidado del Decreto de aprobación de los Estatutos del Servicio de Empleo de las Illes Balears, en su artículo 2.1 establece como actuación del SOIB, entre otras, “ejercer las funciones necesarias para gestionar la intermediación laboral y, por lo tanto, desarrollar el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con las personas demandantes de ocupación para conseguir la colocación”.

El Real decreto legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley de empleo, regula en el artículo 34 los principios básicos de la intermediación laboral, establece que la intermediación laboral que hacen los servicios públicos de empleo se tiene que prestar de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso y no discriminación, y garantizando la plena transparencia en el funcionamiento; el artículo 35 dispone, que también tiene que velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.

Todos los programas, servicios y medidas de empleo que se ejecuten tienen que respetar las reglas que establece el Sistema Nacional de Empleo (SNE); procurar el



pleno empleo, la calidad, la adecuación de la oferta y la demanda; y la protección de las situaciones de desempleo.

La Estrategia Española de Impulso Activo del Empleo (2021-2024) marca las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se tienen que ejecutar en las Illes Balears.

El Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, mediante el cual se aprueba la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, establece los principios y requisitos mínimos a los cuales se tienen que ajustar los servicios que la conforman, y asegurar unos contenidos mínimos en el conjunto del territorio nacional. Según las bases de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio de Colocación y Asesoramiento de Empresas tiene el objetivo de identificar y gestionar las ofertas de trabajo, localizar y desarrollar oportunidades nuevas de empleo y vincularlas a las personas usuarias que se ajusten más en función de su perfil y competencias, llevando a cabo, entre otros, las actividades siguientes:

- Captación, difusión y gestión de ofertas de empleo.
- Prospección e identificación de necesidades en el mercado laboral.
- Difusión, información y asesoramiento sobre los contratos y las medidas de apoyo a la activación
- Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para fomentar la contratación
- Asesoramiento para el autoempleo y emprendimiento
- Información y asesoramiento sobre formación para el empleo

El Servicio de Orientación e Intermediación del SOIB desarrolla estas actividades con el objetivo de facilitar la inserción profesional de las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, ofrecer a las organizaciones las personas trabajadoras apropiadas a sus necesidades.

El SOIB, como servicio público, tiene que proporcionar un servicio efectivo a la ciudadanía, de proximidad, transparencia en la actuación administrativa y responsabilidad en la gestión. Tiene que garantizar la atención a las personas usuarias y el acceso a los servicios incluidos dentro de la cartera común de servicios en condiciones de calidad y equidad.



El SOIB, atendiendo a su principio rector de fomentar la igualdad de oportunidades, considera prioritario llevar a cabo actuaciones que refuercen la inclusión de las personas con más dificultades de acceso al mercado laboral a través de acciones y medidas específicas en el campo de la orientación, la intermediación laboral, la calificación, la formación profesional y la adquisición de experiencia laboral.

Por lo expuesto, de acuerdo con lo que establece el artículo 21 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen jurídico de la administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, se dicta la siguiente,

INSTRUCCIÓN

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Instrucción establece los criterios que tiene que seguir el Departamento de Orientación e Intermediación del SOIB para gestionar ofertas de empleo públicas.

A estos efectos, se consideran ofertas públicas de empleo aquellas presentadas por entidades empleadoras que son Administraciones públicas y Organismos públicos.

Esta Instrucción no es de aplicación a la gestión de la oferta de empleo público del personal formador de especialidades formativas conducentes y no conducentes a certificados de profesionalidad para los centros propios (IES, CIFP, CEPAs, Centro de Mar, Blanca Dona, Escuela de Hostelería y IBJOVE), ni a la gestión de la oferta pública de las políticas activas de fomento del empleo que se rigen por instrucciones específicas.

2. CLASIFICACIÓN DE LAS OFERTAS DE OCUPACIÓN PÚBLICAS

Las ofertas de ocupación públicas se clasifican en los grupos siguientes:

2.1. Personal funcionario interino de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, consejos insulares y administraciones locales.

La disposición adicional tercera (validez de bolsas agotadas y ofertas genéricas de bolsas de trabajo de personal funcionario interino) de la Ley 5/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2022, establece que:



«1. Durante el año 2022, y de manera excepcional y debidamente motivada, en caso de agotarse las bolsas vigentes de personal funcionario interino formadas por cualquiera de los procedimientos previstos en el Decreto 30/2009, de 22 de mayo, por el que se aprueba el procedimiento de selección de personal funcionario interino al servicio de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears, o cuando dichas bolsas no resulten operativas por razón de la suspensión de efectos derivada de la interposición de recursos, o cualquier otro motivo que impida, dificulte o haga antieconómico el llamamiento de los trabajadores o la convocatoria de una nueva bolsa, en este último caso especialmente por la situación sanitaria, podrá procederse de acuerdo con cualquiera de las dos alternativas siguientes:

a) Dar nueva vigencia, mediante una resolución de la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad, a las tres últimas bolsas ya agotadas, empezando por la más reciente y hasta la de más antigüedad, manteniendo en todo caso el orden de prelación establecido en cada una de estas bolsas.

b) Remitir oferta genérica al Servicio de Empleo de las Illes Balears, en solicitud de personas que reúnan los mismos requisitos que se solicitaron para la constitución de las bolsas, siempre que con ello se garantice suficientemente el cumplimiento de los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad.

2. Las resoluciones o las ofertas genéricas a que se refieren las letras a) y b) del apartado anterior se publicitarán en las páginas web de la Consejería de Presidencia, Función Pública e Igualdad o, en su caso, de la administración insular o local correspondiente, de la Escuela Balear de Administración Pública y del Servicio de Empleo de las Illes Balears.

3. La selección de los candidatos mediante ofertas genéricas se realizará de acuerdo con criterios objetivos, previamente negociados en la Mesa Sectorial de Servicios Generales....”

Esta disposición queda sujeta a posibles modificaciones por decreto del Consejo de Gobierno de acuerdo con la disposición final décima de esta Ley.

Este procedimiento se aplica para seleccionar el personal funcionario interino al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de los organismos autónomos dependientes, de los consejos insulares, de la administración local y sus empresas públicas.

En todo caso, es un requisito previo la existencia de una bolsa vigente de personal funcionario interino de la administración correspondiente para enviar oferta genérica al Servicio de Empleo de las Illes Balears en solicitud de personas que reúnan los mismos requisitos que se pidieron para la constitución de las bolsas.



El SOIB no gestiona ofertas que constituyan bolsines. Solo de manera excepcional puede gestionar una oferta que constituya una lista de reservas para trabajos temporales con las personas participantes no seleccionadas con la autorización de la Dirección General de Función Pública. Esta información se tiene que publicar en la difusión de la oferta.

2.1.1. Procedimiento Administración de la Comunidad Autónoma

En espera de las instrucciones que pueda dictar la Dirección General de Función Pública fruto de la negociación en la Mesa Sectorial de Servicios Generales, de forma transitoria, el SOIB gestionará las ofertas públicas de ocupación según los términos indicados en esta Instrucción.

Para ello se debe presentar una resolución de la consejería competente a propuesta de la Dirección General de Función Pública.

2.1.2. Procedimiento Consejos Insulares y Administración Local

En conformidad con el artículo 29 de la mencionada Ley, relativo a la extensión de determinadas medidas al ámbito local, también es de aplicación a los consejos insulares y administraciones locales de las Illes Balears.

En primer lugar, dado que el alcalde o alcaldesa del ayuntamiento o el presidente o presidenta del consejo insular correspondiente, son los órganos competentes para adoptar el acuerdo oportuno para aplicar la medida equivalente que prevé la disposición adicional tercera, debe presentarse un documento en el cual conste este acuerdo.

En segundo lugar, el consejo insular o la entidad local debe presentar un certificado que acredite de manera motivada alguna de estas circunstancias:

- Que se han agotado las bolsas vigentes de personal funcionario interino formadas por cualquier de los procedimientos previstos al Decreto 30/2009, de 22 de mayo, por el cual se aprueba el procedimiento de selección de personal funcionario interino al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- Que las comentadas bolsas vigentes de personal funcionario interino no son operativas por razón de la suspensión de efectos derivada de la interposición de



recursos, o cualquier otro motivo que impida, dificulte o haga antieconómico el llamamiento de los trabajadores o la convocatoria de una nueva bolsa, en este último caso especialmente por la situación sanitaria.

2.2. Personal laboral no permanente al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

El V Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Les Illes Balears (BOIB n.º 174, de 19 de diciembre de 2013), que es aplicable a todo el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de los organismos autónomos que dependen de ella, regula en el artículo 29 la selección del personal laboral no permanente, que podrá llevarse a cabo, entre otros, por:

- Oferta genérica: en caso de agotamiento o de inexistencia de una bolsa de trabajo se puede contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Empleo con la participación del Comité de Empresa. A estos efectos, se pondrá a disposición del órgano de selección toda la documentación relativa a la oferta genérica en cuestión.
- Contratación nominativa: excepcionalmente, y de manera motivada, se puede contratar nominativamente (esto significa que la Dirección General de Función Pública presenta la oferta junto con la persona que tiene que ocupar el lugar de trabajo) por razones de urgencia, mediante el Servicio de Empleo de las Illes Balears, cuando se prevea que la contratación tuviera una duración igual o inferior a cuarenta y cinco días. De estas contrataciones, siempre se tiene que informar al Comité de Empresa.

Las personas enviadas a la selección en la oferta genérica, así como la persona a contratar mediante oferta nominativa, deberán estar inscritas en situación de alta como demandantes de empleo y desempleadas a tiempo completo en el Servicio de Empleo de las Illes Balears.

Por otro lado, para seleccionar personal laboral no permanente para prestar servicios en las entidades públicas empresariales, las sociedades mercantiles públicas, las fundaciones del sector público y los consorcios, el convenio colectivo de personal laboral respectivo ha de prever que, en casos excepcionales, se puede contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Empleo. Las comentadas entidades del



sector públic instrumental han de presentar un certificado que acredite esta circunstancia.

El SOIB no gestiona ofertas que constituyan bolsines. Solo de manera excepcional puede gestionar una oferta que constituya una lista de reservas para trabajos temporales con las personas participantes no seleccionadas con la autorización de la Dirección General de Función Pública. Esta información se tiene que publicar en la difusión de la oferta.

2.3. Personal estatutario temporal del Servicio de Salud de las Illes Balears

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de noviembre de 2016 que ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 11 de noviembre de 2016 que aprueba el Texto refundido que regula los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud de las Illes Balears por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad (BOIB nº 149, de 26 de noviembre), al apartado 27 (nombramiento de carácter urgente de facultativos especialistas de área) prevé lo siguiente:

1. «Cuando no haya una lista de aspirantes y no pueda demorarse el nombramiento temporal, podrá hacerse un nombramiento temporal con carácter urgente y por un periodo de tres meses o, como máximo, el tiempo que sea necesario para hacer la convocatoria de selección de acuerdo con las disposiciones que se regulan en el punto anterior.

Para obtener aspirantes hay que acudir al SOIB y solicitar personas de la categoría o la especialidad correspondiente que cumplan los requisitos para ocupar la plaza ofrecida. Para ello se constituirá una comisión de selección que se encargará de valorar a los candidatos según las características especiales de la plaza y propondrá el candidato idóneo».

2.4. Ofertas de la Administración General del Estado

Dentro de este grupo se incluyen las ofertas para cubrir puestos de trabajo de funcionario interino o personal laboral dentro del ámbito de la Administración General del Estado, en los casos excepcionales en que la normativa estatal encomiende a los servicios públicos de empleo el proceso de difusión de la oferta genérica de ocupación.



2.5. Personal laboral no permanente de la Administración local

Para seleccionar personal laboral no permanente dentro del ámbito de la administración local y empresas públicas, en los casos excepcionales en que los convenios colectivos de personal laboral encomiende al Servicio de Ocupación de las Illes Balears el proceso de difusión de la oferta genérica de empleo, la entidad local tiene que presentar un certificado que acredite esta circunstancia.

En el supuesto de modificar el convenio colectivo mediante un añadido o anexo, se respetarán los trámites del artículo 90 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, relativo a la validez de los convenios colectivos.

3. PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE OFERTAS DE OCUPACIÓN PÚBLICAS

El artículo 55.1 Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que toda la ciudadanía tiene derecho en el acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, conforme a lo previsto en este Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico. El apartado 2 del mismo artículo determina que las administraciones públicas, las entidades y los organismos a los cuales es aplicable el Estatuto, tienen que seleccionar su personal funcionario y laboral mediante procedimientos que garanticen tanto los principios mencionados en el punto 1, así como la publicidad de las convocatorias y sus bases, entre otros.

Para garantizar que estos principios mencionados se cumplan en la gestión de ofertas de ocupación públicas, se tendrá en cuenta que:

- **Corresponde al SOIB** hacer la difusión de la oferta de empleo público, garantizando el principio de igualdad en el acceso a las ofertas, según los principios básicos de la intermediación laboral y de no discriminación en el acceso al empleo establecidos en los artículos 34 y 35 del Texto refundido de la Ley de ocupación aprobado por el Real decreto legislativo 3/2015, de 23 de octubre.
- **Corresponde a la entidad pública** solicitante de la oferta de empleo público la responsabilidad de desarrollar el proceso selectivo de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad llevando a cabo la selección con la baremación y valoración técnica de las personas candidatas, respetando los principios de publicidad y transparencia.



Las ofertas públicas de empleo se gestionarán de la manera siguiente:

3.1. Presentación telemática de la oferta y validación de la oferta

Las entidades tienen que presentar en el portal web del SOIB una oferta de ocupación para cada uno de los perfiles profesionales solicitados.

Antes de la difusión remitirán al SOIB las bases que regirán la selección para publicarlas con la oferta de empleo. El SOIB no hará difusión de ninguna oferta que no vaya acompañada de las bases de la convocatoria. El SOIB no es competente para valorar estas bases.

La entidad oferente deberá facilitar un correo electrónico o teléfono de contacto para que las personas candidatas que se inscriban a la oferta puedan solicitar cualquier información respecto del procedimiento selectivo.

3.2. Difusión de las ofertas

Todas las ofertas públicas se pondrán en difusión en el portal web del SOIB al buscador de ofertas de empleo público.

La gestión de la oferta se hará por difusión y se podrán realizar sondeos para ofrecer información a las personas demandantes inscritas al SOIB cuando la ocupación sea de difícil cobertura.

Las entidades pueden hacer publicidad de las ofertas en sus medios de difusión habituales.

En el supuesto de funcionario interino al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la entidad pública es la responsable de hacer la publicidad de sus ofertas de empleo a las páginas web de la Consejería de Presidencia, Función Pública e Igualdad, de la Escuela Balear de Administración Pública y del Servicio de Ocupación de las Illes Balears.

Las ofertas estarán en difusión un mínimo de 5 días hábiles a partir de la fecha de inicio de la difusión de la oferta (sábado, domingo y días festivos son inhábiles). Una vez iniciado el periodo de difusión la fecha de fin indicado no se podrá reducir, pero sí ampliar.



El periodo de difusión no se puede modificar excepto en las situaciones siguientes:

- Reducir, siempre antes del inicio de la difusión, a 3 días por causas justificadas. Por ejemplo, cuando se trate de cubrir con carácter de urgencia un puesto de trabajo eventual (como cubrir una baja médica). La entidad tiene que motivar la urgencia y la eventualidad de la sustitución enviando un correo explicativo a la oficina tramitadora del SOIB previo al inicio de la difusión.
- Ampliar antes de que finalice el plazo de difusión, por un plazo que no puede exceder de la mitad del plazo inicial, cuando no se hayan inscrito suficientes personas.

3.3. Inscripción a las ofertas de trabajo

Para consultar e inscribirse a las ofertas de empleo públicas se entrará mediante el portal web del SOIB al Buscador de ofertas de empleo público, o a la APP del SOIB.

El buscador permite filtrar por diferentes campos: n.º oferta, entidad, ocupación, etc.

Para acceder a los contenidos de cada oferta se debe abrir la “pantalla de la oferta” y se accede a toda la información; a la web/Internet distribuida en 3 pestañas; y a la APP en una sola pantalla. En el apartado Información de la oferta se publicarán las bases del procedimiento de selección facilitado por la entidad.

Dentro de la pantalla de difusión, dónde consta toda la información de la oferta, se accede al formulario de inscripción picando el botón **“Inscribirse a la oferta”**.

Una vez cumplimentado y enviado el formulario de inscripción, las personas candidatas recibirán un correo automático confirmatorio de la recepción de la inscripción con el número de oferta pública. En esta respuesta automática consta el correo electrónico o teléfono de contacto de la entidad para posibles dudas o consultas.

El Servicio de Intermediación de las oficinas y/o el de Orientación atenderá a las personas candidatas cuando soliciten información sobre el protocolo de gestión de las ofertas públicas o necesiten ayuda en la inscripción.



3.4. Envío a la entidad de la lista de personas candidatas inscritas.

Una vez finalizado el periodo de difusión de la oferta, y recogidas las candidaturas de las personas interesadas en participar en el proceso, el/la técnico/a gestor/a enviará a la entidad solicitante de la oferta mediante correo electrónico, un fichero encriptado que contendrá los datos de la oferta así como la relación de todos los candidatos inscritos.

El SOIB no verificará ninguno de los requisitos de las personas aspirantes, ni excluirá a nadie que se hubiera inscrito en la oferta de ocupación pública por su condición de inscritos/as o no inscritos/tas ni de alta/baja en el SOIB, ni por su situación de no ocupado/da u ocupado/da, o por la antigüedad de la demanda, ni por cualquier otro criterio.

En el supuesto que la entidad pida la ordenación de la lista de las personas candidatas de acuerdo con unos criterios determinados (por su condición de inscritos/tés no inscritos/tieso o alta/baja en el SOIB, por la situación de parado/da ocupado/da o por antigüedad de la demanda,...) lo justificará debidamente y lo solicitará previamente por escrito mediante un documento firmado por el órgano competente, y el SOIB remitirá la lista de personas candidatas ordenada por las opciones solicitadas mediante correo electrónico, en un fichero encriptado.

En ningún caso este orden supondrá ningún pronunciamiento sobre el mérito y la capacidad de las personas solicitantes (constará en el correo de remisión que el orden en el que se remite la lista no implica ninguna preferencia ni una mayor adecuación al lugar de trabajo) dado que la Administración que presenta la oferta es responsable de desarrollar el proceso selectivo de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

Si no se solicita ningún criterio de ordenación, las personas candidatas se envían por orden de inscripción.

El procedimiento de gestión previsto en este apartado para ordenar a las personas candidatas de acuerdo con unos criterios específicos, tiene excepción en los supuestos siguientes:

a) Casos específicos del personal laboral dentro del ámbito de aplicación del V Convenio Colectivo para el **personal laboral al Servicio de la Administración** de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.



Artículo 29 Selección del personal laboral no permanente . «... 2. Oferta Genérica. En caso de agotamiento o de inexistencia de una bolsa de trabajo se puede contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Ocupación. 3. ...Las personas seleccionadas sea mediante oferta genérica como nominativa, deberán estar desempleadas a tiempo completo y acreditar estar inscritas en demanda de empleo en el Servicio de Empleo de les Illes Balears».

b) Caso específico del personal laboral dentro del ámbito de aplicación del IV Convenio colectivo único para el **personal laboral de la Administración del Estado** (todas las entidades del Estado que no tienen convenio propio):

Artículo 33. Selección de Personal temporal. «2... se recurrirá a los Servicios Públicos de Empleo para las contrataciones previsibles por su carácter estacional y siempre que las características de las tareas a ejercer así lo aconsejen... Además quienes concurren tendrán que reunir los requisitos siguientes: a) Estar en situación de desempleo y haberlo estado, al menos, durante los 3 meses inmediatamente anteriores...»

c) Para cualquier **contratación de relevo** expresamente el artículo 12.7 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el cual se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, exige la condición de persona trabajadora en situación de desempleada.

3.5. Convocatoria de las personas candidatas a la selección

El SOIB no es competente para convocar las personas candidatas al procedimiento de selección, dado que la entidad pública solicitante es la responsable de desarrollar el proceso selectivo.

3.6. Comunicación del resultado de la selección

Una vez finalizado el proceso de selección del personal, antes del inicio de la relación laboral, las entidades enviarán al/la técnico/a de intermediación los datos de las personas que serán contratadas, a fin que pueda gestionarse lo conducente al correcto cruce automático del contrato con la oferta.

Cuando la entidad comunique el contrato de trabajo de la persona seleccionada (a la oficina de empleo o mediante Contrat@,) es imprescindible que se incluyan los datos siguientes de la oferta facilitadas por el personal técnico encargado de la intermediación:



1. Número de la oferta
2. Ocupación (CNO)
3. Código localidad

En caso de que se anule la oferta o el puesto de trabajo, la entidad lo tiene que comunicar por escrito a la persona técnica gestora de la oferta.

En supuestos de retrasos en la contratación, el SOIB mantendrá la oferta abierta un máximo de tres meses desde la presentación de la oferta y/o envío de las personas candidatas. Si la entidad prevé que no puede cumplir este plazo tendrá que solicitar por escrito al SOIB, antes de finalizar estos tres meses mediante un correo electrónico a la oficina gestora un nuevo periodo para mantener la oferta abierta justificando los hechos que lo motiven y se podrá otorgar otro plazo de máximo tres meses más. A partir de estos seis meses la oferta se cerrará y si todavía perdura el interés en proceder a la contratación deberá presentar una nueva oferta y se realizará un nuevo proceso para conseguir personas candidatas.

De producirse una nueva contratación causada por la no superación del periodo de prueba de la persona que fue seleccionada seleccionada, la entidad debe comunicarlo al SOIB para que verifique y gestione tanto la verificación de la inscripción al SOIB de la nueva persona seleccionada y realice las gestiones necesario sobre la nueva comunicación, sea con la oferta original o registrando una nueva oferta, si por estar ya cerrada lo primero no fuera posible.

4. RÉGIMEN TEMPORAL ESPECÍFICO COMO CONSECUENCIA DE LA SITUACIÓN DE CRISIS OCACIONADA POR LA COVID-19 PARA LA ADMINISTRACIÓN LOCAL Y SUS EMPRESAS PÚBLICAS

Se establece que, de manera extraordinaria y justificada y exclusivamente para las ofertas derivadas de las necesidades urgentes de personal laboral no permanente destinadas a paliar los efectos de la situación creada por la COVID-19, la Administración local y sus empresas públicas pueden encomendar al Servicio de Empleo de las Iles Balears el proceso de difusión de la oferta genérica de ocupación, aunque no lo prevea el convenio colectivo. En consecuencia, no se solicitará el certificado que acredite esta circunstancia tal como dispone el punto 2.e) de esta Instrucción.



No obstante, para justificar tales circunstancias, la entidad deberá explicar por escrito de manera detallada que esa necesidad urgente de personal laboral no permanente, está destinada a paliar los efectos de la situación creada por la COVID-19.

5. EFECTOS

Esta Instrucción es de aplicación desde su firma.

Se deja sin efecto la Instrucción 4/2021, de 14 de abril de 2021, de la directora del Servicio de Ocupación de las Illes Balears (SOIB) sobre el protocolo para gestionar la oferta de ocupación pública y la Instrucción complementaria a la Instrucción de 4/2021, de 17 de junio de 2021.

Palma, en fecha de la firma electrónica

La directora del SOIB

Pilar Ortiz Vilar

