

## **Instrucción 2/2023 de la directora de Servicio de Empleo de las Illes Balears (SOIB) que recoge el protocolo de gestión de la oferta pública de empleo**

Mediante la Ley 7/2000, de 15 de junio (BOIB nº 80, de 29 de junio), modificada en varias ocasiones, se creó el Servicio de Empleo de las Illes Balears como un organismo autónomo dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, adscrito a la consejería competente en materia de trabajo, que tiene como funciones gestionar y coordinar las políticas activas de empleo con funciones concretas de información, orientación e intermediación en el mercado laboral, así como fomentar el empleo en todas sus vertientes y llevar a cabo la formación profesional para el empleo.

El SOIB desarrolla un conjunto de programas y medidas de orientación, empleo, formación y formación en alternancia con el empleo, que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso a la colocación de las personas desempleadas en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena; lleva a cabo la adaptación de la formación y la recualificación para el empleo de los trabajadores, 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 de Servicio de Empleo de las Illes Balears, en el artículo 2.1 establece como actuación del SOIB, entre otros, «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 empleo 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 garantiza 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, los servicios y las medidas de empleo que se lleven a cabo tienen que respetar las reglas que establece el Sistema Nacional de Empleo (SNE) y tienen que buscar 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 Apoyo Activo al 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 los requisitos mínimos a los cuales se tienen que ajustar los servicios que la conforman, y aseguran 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 Empleo 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 más se ajusten en función de su perfil y competencias y llevar a cabo, entre otros, las actividades siguientes:

- Captación, difusión y gestión de ofertas de empleo
- Prospección e identificación de necesidades en el mercado de trabajo
- 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 el 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 cualificación, la formación profesional y la adquisición de experiencia laboral.

Por todo esto, 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, dicto la siguiente:

## **Instrucción**

### **1. Objeto y alcance de la aplicación**

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

A estos efectos, se consideran ofertas públicas de empleo aquellas presentadas por entidades empleadoras que integran el sector público conforme a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
- c) Las Entidades que integran la Administración Local.
- d) El sector público institucional:
  - d.1) Cualesquiera organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.
  - d.2) Las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas.
  - d.3) Las Universidades públicas.

Esta Instrucción no es de aplicación a la gestión de la oferta pública de empleo del personal formador de especialidades formativas conducentes y no conducentes a certificados de profesionalidad para los centros propios (IES, CIFP, CEPA, Blanca Dona, Escuela de Hostelería y IBOVE) 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 públicas de empleo**



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

## **2.1. Personal funcionario interino de la Administración de la Comunidad Autónoma de les 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 11/2022, de 28 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2023, dispone que:

1. Durante el año 2023, y de manera excepcional y debidamente motivada, en caso de agotamiento de las bolsas vigentes de personal funcionario interino formadas por cualquier de los procedimientos previstos en el 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 les Illes Balears, o cuando estas bolsas no sean operativas por razón de la suspensión de efectos derivada de la interposición de recursos, o cualquiera otro motivo que impida, dificulte o haga antieconómica el llamamiento de los trabajadores o la convocatoria de una nueva bolsa, se podrá actuar de acuerdo con cualquier 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 dentro de cada una de estas bolsas.
  - b) Enviar oferta genérica al Servicio Público de Empleo de las Illes Balears en solicitud de personas que cumplan los mismos requisitos que se pidieron para la constitución de las bolsas, siempre que con esto se garantice suficientemente el cumplimiento de los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad.



2. Las resoluciones o las ofertas genéricas a las que se refieren las letras a) y b) del apartado anterior se tienen que publicar en las páginas web de la Consejería de Presidencia, Función Pública e Igualdad o, si procede, de la Administración insular o local correspondiente, de la Escuela Balear de Administración Pública y del Servicio Público de Empleo de las Illes Balears.
3. La selección de las personas candidatas mediante ofertas genéricas se tiene que hacer de acuerdo a criterios objetivos, previamente negociados en la Mesa Sectorial de Servicios Generales.
4. Asimismo, durante el año 2023, y únicamente a efectos de poder convocar bolsas de personal funcionario interino por el procedimiento extraordinario previsto en el Decreto 30/2009 mencionado, se tiene que entender que las bolsas vigentes están agotadas cuando solo haya en la situación de disponible un 10% de las personas que inicialmente las constituyeron.

Esta disposición queda sujeta a posibles modificaciones por decreto del Consejo de Gobierno de acuerdo con la disposición final vigésima segunda 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 y de la Administración local y empresas públicas dependientes.

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 Público 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 de Mesa Sectorial de Servicios Generales, de forma transitoria,



el SOIB gestiona las ofertas públicas de empleo según los términos indicados en esta Instrucción.

Previamente a la gestión de la oferta de empleo, se tiene que aportar una resolución de la consejería u organismo competente (solicitante de la oferta pública) a propuesta de la Dirección general de Función Pública.

## **2.1.2. Procedimiento Consells Insulars y Administración Local**

Conforme con el artículo 29 de la mencionada Ley, relativo a la extensión de determinadas medidas del 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 es el órgano competente para adoptar el acuerdo oportuno para aplicar la medida equivalente que prevé la disposición adicional tercera, se tiene que presentar un documento en el cual conste este acuerdo.

En segundo lugar, el consejo insular o la entidad local tiene que 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 estas 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.

## **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 las Illes Balears (BOIB nº 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 dependientes, regula en el artículo 29 la selección del personal laboral no permanente, que se puede llevar 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, (la Dirección general de Función Pública tiene que presentar la oferta junto con la persona que tiene que ocupar el lugar de trabajo), por razones de urgencia, mediante Servicio Público de Empleo de las Illes Balears, cuando se prevea que la contratación tenga una duración igual o inferior a cuarenta y cinco días. De estas contrataciones, siempre se tiene que informar el Comité de empresa.

Las personas enviadas a la selección por oferta genérica así como la persona que se tiene que contratar mediante oferta nominativa, tienen que estar inscritas en situación de alta como demandantes de empleo y desempleados a tiempo completo en el Servicio Público 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 correspondiente tiene que prever que, en casos excepcionales, se puede contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Empleo. Los entes del sector público instrumental tienen que 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 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 los cuales los convenios colectivos de personal laboral encomiende a Servicio de Empleo de las Illes Balears el proceso de difusión de la oferta genérica de ocupación, la entidad local tiene que presentar un certificado que acredite esta circunstancia.

En el supuesto de modificar el convenio colectivo mediante una adenda, hay que recordar que se tienen que cumplir 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.

### **2.4. Ofertas de la Administración General del Estado y del sector público institucional**

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 y del sector público institucional (organismos públicos, entidades de derecho público o entidades de derecho privado vinculadas o dependientes y universidades públicas), en los casos excepcionales en los cuales su normativa encomiende a los servicios públicos de empleo el proceso de difusión de la oferta genérica de empleo. La entidad tiene que presentar un certificado que acredite esta circunstancia.

### **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 al acceso a la ocupación pública de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con el que se prevé en este Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico. Por otro lado, el punto 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 tiene que tener en cuenta que:

- **Corresponde al SOIB** hacer la difusión de la oferta de ocupación pública y garantizar 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 a la ocupación establecidos a 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 ocupación pública ser la responsable de desarrollar el proceso selectivo de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad y llevar a cabo la selección con la baremación y la valoración técnica de las personas candidatas, respetando los principios de publicidad y transparencia.

Las ofertas públicas de ocupación se tienen que gestionar de la manera siguiente:

### 3.1. Presentación telemática de la oferta

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

Antes de la difusión tienen que dirigir al SOIB las bases que regirán la selección que se tienen que publicar 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 ofertante tiene que facilitar una dirección electrónica o teléfono de contacto para que las personas candidatas que se inscriban a la oferta puedan solicitar cualquier información en cuanto al procedimiento selectivo.

### 3.2. Difusión de las ofertas

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



La gestión de la oferta se tiene que hacer por difusión y se podrán hacer sondeos para ofrecer información a las personas demandantes inscritas en el SOIB cuando la ocupación sea de difícil cobertura.

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

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

Las ofertas tienen que estar en **difusión un mínimo de 5 días** hábiles que cuentan 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: antes de que finalice el plazo de difusión, por un plazo que no puede exceder de la mitad del plazo inicial, cuando no haya suficientes personas inscritas.

En el caso de situaciones de urgencia por causas justificadas se podrá poner **en difusión 3 días**. La entidad tiene que motivar la urgencia y la eventualidad de la sustitución y enviar un correo explicativo a la oficina previo al inicio de la difusión.

### 3.3. Inscripción a las ofertas de trabajo

Para consultar e inscribirse en las ofertas públicas de empleo se tiene que entrar en el portal web del SOIB, en el buscador de ofertas públicas de empleo, o en la APP del SOIB.

El buscador permite filtrar por diferentes campos: nº de oferta, entidad, ocupación, etc.

Para acceder a los contenidos de cada oferta se tiene que clicar encima y se abre la «pantalla de la oferta» con toda la información, en la web/Internet distribuida en 3 pestañas y en la APP en una sola pantalla. En el apartado «Información de la oferta» se publican las bases del procedimiento de selección facilitado por la entidad.

Dentro de la pantalla de cada oferta en difusión se accede al formulario de inscripción pulsando el botón «**Inscribirse en la oferta**».



Una vez rellenado y enviado el formulario de inscripción, las personas candidatas reciben un correo automático que confirma la recepción de la inscripción con el número de la oferta pública. En esta respuesta automática consta el correo electrónico o teléfono de contacto de la entidad para posibles dudas o consultas, dato que se tiene que consensuar antes con la entidad.

El Servicio de Orientación e Intermediación de las oficinas apoya a las personas candidatas cuando solicitan información sobre el protocolo de gestión de las ofertas públicas o necesitan 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 técnico gestor tiene que enviar a la entidad solicitante, mediante correo electrónico, un fichero encriptado que tiene que contener los datos de la oferta así como la relación de todas las personas candidatas inscritas.

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

En el supuesto que la entidad pidan la ordenación de la lista de las personas candidatas de acuerdo con unos criterios determinados (por su condición de inscritos no inscritos o alta/baja en el SOIB, por la situación de desempleo, de ocupado/a o por antigüedad de la demanda, etc.) se tiene que justificar debidamente 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 significa ningún pronunciamiento sobre el mérito y la capacidad de las personas solicitantes (y se tiene que hacer constar en el correo de remisión que el orden en el cual 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 las personas candidatas de acuerdo con unos criterios específicos tiene la 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 mediante, tanto oferta genérica como nominativa, tienen que estar en situación de desempleo a tiempo completo y acreditar que están inscritas como demandantes de empleo en Servicio de Empleo de las Illes Balears».

- b) Cas 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 que se tienen que ejercer así lo aconsejen... Además, los que 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 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, antes mencionado, establece que el contrato de relevo se tiene que hacer con una persona trabajadora en situación de desempleo.



### 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, las entidades tienen que enviar al/la técnico/a de intermediación los datos de las personas que se tienen que contratar, antes del inicio del contrato, con el fin de que pueda hacer las gestiones necesarias para que se produzca el correcto cruce automático de la comunicación del contrato con la oferta.

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

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

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

En caso de retrasos en la contratación, el SOIB mantendrá la oferta abierta un máximo de tres meses desde la presentación de la oferta y el 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 máximo de tres meses más. A partir de estos seis meses, la oferta se cerrará y si todavía hay interés en proceder al contrato se tendrá que presentar una nueva oferta y hacer un nuevo procedimiento para conseguir personas candidatas.

Si se produce una nueva contratación causada por la no superación del periodo de prueba de la persona seleccionada, la entidad lo tiene que comunicar al SOIB, el cual tiene que hacer las gestiones oportunas para comprobar la inscripción en el SOIB de la nueva persona seleccionada y hacer las gestiones necesarias para la nueva



comunicación, ya sea con la oferta original o registrando una nueva oferta si ésta ya se ha cerrado y no permite modificaciones.

#### 4. Efectos

Esta Instrucción es de aplicación desde que se haya firmado y deja sin efecto la Instrucción 3/2022, de 17 de marzo de 2022, de la directora del Servicio público de Empleo de las Illes Balears (SOIB), la cual recoge el protocolo para gestionar la oferta pública de empleo.

La directora del SOIB

Pilar Ortiz Vilar

