

## **Instrucció 1/2024 de la directora del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) que recull el protocol de gestió de l'oferta d'ocupació pública**

Mitjançant la Llei 7/2000, de 15 de juny (BOIB núm. 80, de 29 de juny), modificada en diverses ocasions, es va crear el Servei d'Ocupació de les Illes Balears com un organisme autònom dotat de personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar, adscrit a la conselleria competent en matèria de treball, que té com a funcions gestionar i coordinar les polítiques actives d'ocupació amb funcions concretes d'informació, orientació i intermediació en el mercat laboral, així com fomentar l'ocupació en totes les seves vessants.

El SOIB desenvolupa el conjunt de programes i mesures d'orientació, ocupació, formació i formació en alternança amb l'ocupació, que tenen per objecte millorar les possibilitats d'accés a la col·locació de les persones desocupades en el mercat de treball, per compte propi o d'altri; duu a terme l'adaptació de la formació i la requalificació per a l'ocupació dels treballadors, així com altres accions destinades a fomentar l'esperit empresarial, l'economia social i la millora de les condicions de les persones treballadores.

El Decret 22/2020, de 24 de juliol, pel qual s'aprova el Text consolidat del Decret d'aprovació dels Estatuts del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, en l'article 2.1 estableix com actuació del SOIB, entre d'altres, «exercir les funcions necessàries per gestionar la intermediació laboral i, per tant, desenvolupar el conjunt d'accions que tenen per objecte posar en contacte les ofertes de treball amb les persones demandants d'ocupació per aconseguir-ne la col·locació».

L'article 42 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, estableix que tota activitat d'intermediació, tant respecte de la tasca de prospecció i captació d'ofertes de treball com de la cassació de l'oferta i demanda d'ocupació o la col·locació, la recol·locació o la selecció de personal, es desenvoluparà atenent el compliment dels objectius de la política d'ocupació i els principis rectors d'aquesta. En particular, s'ha de respectar la igualtat real i efectiva de les persones oferents i demandants d'ocupació i la no discriminació en l'accés a l'ocupació, sense perjudici de la generació de mercats de treball inclusius i l'execució de programes específics per a facilitar l'ocupabilitat de col·lectius més desfavorits. Es preservarà també la plena transparència i la protecció i adequat tractament de les dades personals de les persones demandants d'ocupació



per part dels agents d'intermediació.

En compliment dels principis d'igualtat i no discriminació en l'accés i consolidació de l'ocupació i desenvolupament professional, les ofertes que presenta l'entitat no podran contenir elements que suposin algun tipus de discriminació per motiu d'edat, sexe, discapacitat, salut, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals, nacionalitat, origen racial o ètnic, religió o creences, opinió política, afiliació sindical, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol o qualsevol altra condició o circumstància personal, familiar o social afavorint, d'aquesta manera, la cohesió social, tal com especifica l'article 5 de l'esmentada Llei 3/2023.

Tots els programes, els serveis i les mesures d'ocupació que es duen a terme han de respectar les regles que estableix el Sistema Nacional d'Ocupació (SNO) i han de cercar la plena ocupació, la qualitat, l'adequació de l'oferta i la demanda i la protecció de les situacions de desocupació.

L'Estratègia Espanyola de Suport Actiu a l'Ocupació (2021-2024) marca les polítiques actives d'ocupació i d'intermediació laboral que s'han d'executar a les Illes Balears.

El Reial decret 7/2015, de 16 de gener, mitjançant el qual s'aprova la cartera comuna de serveis del Sistema Nacional d'Ocupació, estableix els principis i els requisits mínims als quals s'han d'ajustar els serveis que la conformen, i asseguren uns continguts mínims en el conjunt del territori nacional. Segons les bases de la cartera comuna de serveis del Sistema Nacional d'Ocupació, el Servei de Col·locació i Assessorament d'Empreses té l'objectiu d'identificar i gestionar les ofertes de treball, localitzar i desenvolupar oportunitats noves d'ocupació i vincular-les a les persones usuàries que s'hi ajustin més bé en funció del seu perfil i competències i dur a terme, entre d'altres, les activitats següents:

- Captació, difusió i gestió d'ofertes d'ocupació
- Prospecció i identificació de necessitats en el mercat de treball
- Difusió, informació i assessorament sobre els contractes i les mesures de suport a l'activació
- Assessorament sobre incentius i mesures disponibles per fomentar la contractació



- Assessorament per a l'autoocupació i l'emprenedoria
- Informació i assessorament sobre formació per a l'ocupació

El Servei d'Orientació i Intermediació 1 del SOIB desenvolupa aquestes activitats amb l'objectiu de facilitar la inserció professional de les persones treballadores i, al mateix temps, oferir a les organitzacions les persones treballadores apropiades a les seves necessitats.

El SOIB, com a servei públic, ha de proporcionar un servei efectiu a la ciutadania, de proximitat, transparència en l'actuació administrativa i responsabilitat en la gestió. Ha de garantir l'atenció a les persones usuàries i l'accés als serveis inclosos dins la cartera comuna de serveis en condicions de qualitat i equitat.

Per tot això, d'acord amb el que estableix l'article 21 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, dicta la següent

## **Instrucció**

### **1. Objecte i abast de l'aplicació**

Aquesta Instrucció estableix els criteris que ha de seguir el Departament d'Orientació i Intermediació del SOIB per gestionar ofertes d'ocupació públiques.

A aquests efectes, es consideren ofertes públiques d'ocupació aquelles presentades per entitats ocupadores que integren el sector públic en virtut de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic:

- a) L'Administració General de l'Estat.
- b) Les Administracions de les Comunitats Autònomes.
- c) Les Entitats que integren l'Administració Local.
- d) El sector públic institucional:
  - d.1) Qualsevol organisme públic i entitat de dret públic vinculat o dependent de les administracions públiques.



d.2) Les entitats de dret privat vinculades o dependents de les administracions públiques.

d.3) Les universitats públiques.

Aquesta Instrucció no és d'aplicació a la gestió de l'oferta d'ocupació pública del personal formador d'especialitats formatives conduents i no conduents a certificats de professionalitat per als centres propis (IES, CIFP, CEPA, Centre de la Mar, Blanca Dona, Escola d'Hoteleria i IBJOVE) ni a la gestió de l'oferta pública de les polítiques actives de foment de l'ocupació que es regeixen per instruccions específiques.

## **2. Classificació de les ofertes d'ocupació públiques**

Les ofertes d'ocupació públiques es classifiquen en els grups següents:

### **2.1. Personal funcionari interí de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, consells insulars i administracions locals**

La disposició addicional tercera (validesa de borses exhaurides i ofertes genèriques de borses de treball de personal funcionari interí) de la Llei 12/2023, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2024 disposa que:

**1.** Durant l'any 2024, i de manera excepcional i degudament motivada, en cas d'exhauriment de les borses vigents de personal funcionari interí formades per qualsevol dels procediments previstos en el Decret 30/2009, de 22 de maig, pel qual s'aprova el procediment de selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, o quan aquestes borses no siguin operatives per raó de la suspensió d'efectes derivada de la interposició de recursos, o qualsevol altre motiu que impedeixi, dificulti o faci antieconòmica la crida dels treballadors o la convocatòria d'una nova borsa, es podrà procedir d'acord amb qualsevol de les dues alternatives següents:

- a)** Donar una nova vigència, mitjançant una resolució de la consellera de Presidència i Administracions Públiques, a les tres darreres borses ja exhaurides, començant per la més recent i fins a la de més antiguitat, mantenint en tot cas l'ordre de prelación establert dins cada una d'aquestes borses.
- b)** Trametre una oferta genèrica al Servei d'Ocupació de les Illes Balears en sol·licitud de persones que compleixin els mateixos requisits que es varen demanar per a la



constitució de les borses, sempre que amb això es garanteixi suficientment el compliment dels principis d'igualtat, capacitat, mèrit i publicitat.

2. Les resolucions o les ofertes genèriques a què es refereixen les lletres a) i b) de l'apartat anterior s'han de publicar a les pàgines web de la Conselleria de Presidència i Administracions Públiques o, si escau, de l'administració insular o local corresponent, de l'Escola Balear d'Administració Pública i del Servei d'Ocupació de les Illes Balears.
3. La selecció dels candidats mitjançant ofertes genèriques s'ha de fer d'acord amb criteris objectius, prèviament negociats a la Mesa Sectorial de Serveis Generals.
4. Així mateix, durant l'any 2024, i únicament a l'efecte de poder convocar borses de personal funcionari interí pel procediment extraordinari previst en el Decret 30/2009 esmentat, s'ha d'entendre que les borses vigents estan exhaurides quan només hi hagi en la situació de disponible un 10% de les persones que inicialment les varen constituir.

Aquest procediment s'aplica per seleccionar el personal funcionari interí al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels organismes autònoms que en depenen, dels consells insulars i de l'administració local i empreses públiques que en depenen.

En tot cas, és un requisit previ l'existència d'una borsa vigent de personal funcionari interí de l'administració corresponent, per trametre oferta genèrica al Servei d'Ocupació de les Illes Balears en sol·licitud de persones que reuneixin els mateixos requisits que es varen demanar per a la constitució de les borses.

El SOIB no gestiona ofertes que constitueixin borsins, només de manera excepcional pot gestionar una oferta que constitueixi una llista de reserves per a treballs temporals amb les persones participants no seleccionades amb l'autorització de la Direcció General de Funció Pública. Aquesta informació s'ha de publicar en la difusió de l'oferta.

### **2.1.1. Procediment Administració de la Comunitat Autònoma**

En espera de les instruccions que pugui dictar la Direcció General de Funció Pública fruit de la negociació de la Mesa Sectorial de Serveis Generals, de forma transitòria, el



SOIB gestiona les ofertes públiques d'ocupació segons els termes indicats en aquesta Instrucció.

Prèviament a la gestió de l'oferta d'ocupació, s'ha d'aportar una resolució de la conselleria o organisme competent (sol·licitant de l'oferta pública) a proposta de la Direcció General de Funció Pública.

## **2.1.2. Procediment Consells Insulars i Administració Local**

De conformitat amb l'article 30 de l'esmentada Llei, relatiu a l'extensió de determinades mesures a l'àmbit local, també és d'aplicació als consells insulars i administracions locals de les Illes Balears.

En primer lloc, atès que el batle o batlessa de l'ajuntament o el president o presidenta del consell insular corresponent és l'òrgan competent per adoptar l'acord escaient per aplicar la mesura equivalent que preveu la disposició addicional tercera, s'ha de presentar un document en el qual consti aquest acord.

En segon lloc, el consell insular o l'entitat local ha de presentar un certificat que acrediti de manera motivada alguna d'aquestes circumstàncies:

- Que s'han exhaurit les borses vigents de personal funcionari interí formades per qualsevol dels procediments prevists al Decret 30/2009, de 22 de maig, pel qual s'aprova el procediment de selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Que aquestes borses vigents de personal funcionari interí no són operatives per raó de la suspensió d'efectes derivada de la interposició de recursos, o qualsevol altre motiu que impedeixi, dificulti o faci antieconòmica la crida dels treballadors o la convocatòria d'una nova borsa.

## **2.2. Personal laboral no permanent al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears**

El V Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 174, de 19 de desembre de 2013), que és aplicable a tot el personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat



Autònoma de les Illes Balears i dels organismes autònoms que en depenen, regula a l'article 29 la selecció del personal laboral no permanent, que es pot dur a terme, entre d'altres, per:

- Oferta genèrica: en cas d'exhauriment o d'inexistència d'una borsa de treball es pot contractar mitjançant oferta genèrica del Servei Públic d'Ocupació, amb la participació del Comitè d'Empresa. A aquests efectes, es posarà a disposició de l'òrgan de selecció tota la documentació relativa a l'oferta genèrica en qüestió.
- Contractació nominativa: excepcionalment, i de manera motivada, es pot contractar nominativament, (la Direcció General de Funció Pública ha de presentar l'oferta juntament amb la persona que ha d'ocupar el lloc de feina), per raons d'urgència, mitjançant el Servei d'Ocupació de les Illes Balears, quan es prevegi que la contractació tenguí una durada igual o inferior a quaranta-cinc dies. D'aquestes contractacions, sempre se n'ha d'informar el Comitè d'Empresa.

Segons aquest conveni «les persones seleccionades mitjançant tant oferta genèrica com nominativa han d'estar aturades a temps complet i acreditar estar inscrites en demanda d'ocupació en el Servei d'Ocupació de les Illes Balears». Per donar-li compliment i garantir el principi d'efectiva igualtat d'oportunitats i la no discriminació en l'accés a l'ocupació el Soib ha d'enviar a totes les persones inscrites ordenades pels criteris d'inscripció (alta - baixa), de situació laboral (desocupat/da - ocupat/da) i per la data d'antiguitat de la situació laboral desocupat/da.

D'altra banda, per seleccionar personal laboral no permanent per prestar serveis en les entitats públiques empresarials, les societats mercantils públiques, les fundacions del sector públic i els consorcis, el conveni col·lectiu de personal laboral corresponent ha de preveure que, en casos excepcionals, es pot contractar mitjançant oferta genèrica del Servei Públic d'Ocupació. Els ens del sector públic instrumental han de presentar un certificat que acrediti aquesta circumstància.

El SOIB no gestiona ofertes que constitueixin borsins, només de manera excepcional pot gestionar una oferta que constitueixi una llista de reserves per a treballs temporals amb les persones participants no seleccionades amb l'autorització de la Direcció General de Funció Pública. Aquesta informació s'ha de publicar en la difusió de l'oferta.



### **2.3. Personal laboral no permanent de l'Administració local**

Per seleccionar personal laboral no permanent dins l'àmbit de l'administració local i empreses públiques, en els casos excepcionals en els quals els convenis col·lectius de personal laboral encomani al Servei d'Ocupació de les Illes Balears el procés de difusió de l'oferta genèrica d'ocupació, l'entitat local ha de presentar un certificat que acrediti aquesta circumstància.

En el supòsit de modificar el conveni col·lectiu mitjançant una addenda, cal recordar que s'han de complir els tràmits de l'article 90 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, relatiu a la validesa dels convenis col·lectius.

### **2.4. Ofertes de l'Administració General de l'Estat i del sector públic institucional**

Dins aquest grup s'inclouen les ofertes per cobrir llocs de treball de funcionari interí o personal laboral dins l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i del sector públic institucional (organismes públics, entitats de dret públic, entitats de dret privat vinculades o dependents i universitats públiques), en els casos excepcionals en els quals la seva normativa encomani als serveis públics d'ocupació el procés de difusió de l'oferta genèrica d'ocupació. L'entitat ha de presentar un certificat que acrediti aquesta circumstància.

### **3. Procediment per a la gestió d'ofertes d'ocupació públiques**

L'article 55.1 Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, estableix que tota la ciutadania té dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i d'acord amb el que es preveu en aquest Estatut i en la resta de l'ordenament jurídic. D'altra banda, el punt 2 del mateix article determina que les administracions públiques, les entitats i els organismes als quals és aplicable l'Estatut, han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral mitjançant procediments que garanteixin tant els principis esmentats en el punt 1, així com la publicitat de les convocatòries i les seves bases, entre d'altres.

Per tal de garantir que aquests principis esmentats es compleixin en la gestió d'ofertes d'ocupació públiques, s'ha de tenir en compte que:





- **Correspon al SOIB** fer la difusió de l'oferta d'ocupació pública i garantir el principi d'efectiva igualtat d'oportunitats i la no discriminació en l'accés a l'ocupació, de conformitat amb l'article 4 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació.
- **Correspon a l'entitat pública** sol·licitant de l'oferta d'ocupació pública ser la responsable de desenvolupar el procés selectiu d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i dur a terme la selecció amb la baremació i la valoració tècnica de les persones candidates, respectant els principis de publicitat i transparència.

Les ofertes públiques d'ocupació s'han de gestionar de la manera següent:

### 3.1. Presentació telemàtica de l'oferta

Les entitats han de presentar en el portal web del SOIB una oferta d'ocupació per a cadascun dels perfils professionals sol·licitats.

Abans de la difusió han d'adreçar al SOIB les bases que regiran la selecció que s'han de publicar amb l'oferta d'ocupació. El SOIB no farà difusió de cap oferta que no vagi acompanyada de les bases de la convocatòria. El SOIB no és competent per valorar aquestes bases.

L'entitat oferent ha de facilitar una adreça electrònica o telèfon de contacte per a què les persones candidates que s'inscriguin a l'oferta puguin sol·licitar qualsevol informació quant al procediment selectiu.

### 3.2. Difusió de les ofertes

Totes les ofertes públiques es posen en difusió al portal web del SOIB en el cercador d'ofertes d'ocupació públiques.

La gestió de l'oferta s'ha de fer per difusió i es podran fer sondejos per oferir informació a les persones demandants inscrites al SOIB quan l'ocupació sigui de difícil cobertura.

Les entitats poden fer publicitat de les ofertes als seus mitjans de difusió habituals.

En el supòsit de funcionari interí al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, l'entitat pública és la responsable de fer la publicitat de les seves



ofertes d'ocupació a les pàgines web de la Conselleria de Presidència i Administracions Públiques, de l'Escola Balear d'Administració Pública i del Servei d'Ocupació de les Illes Balears.

Les ofertes han d'estar en **difusió un mínim de 5 dies** hàbils que compten a partir de la data d'inici de la difusió de l'oferta (dissabte, diumenge i dies festius són inhàbils). Una vegada iniciat el període de difusió la data de fi indicada no es podrà reduir, però sí ampliar: abans que finalitzi el termini de difusió, per un termini que no pot excedir de la meitat del termini inicial, quan no hi hagi prou persones inscrites.

En el cas de situacions d'urgència per causes justificades es podrà posar en **difusió 3 dies**. L'entitat ha de motivar la urgència i l'eventualitat de la substitució i enviar un correu explicatiu a l'oficina previ a l'inici de la difusió.

### 3.3. Inscripció a les ofertes de feina

Per consultar i inscriure's a les ofertes d'ocupació públiques s'ha d'entrar al portal web del SOIB, al cercador d'ofertes d'ocupació públiques, o a l'APP del SOIB.

El cercador permet filtrar per diferents camps: núm. d'oferta, entitat, ocupació, etc.

Per accedir als continguts de cada oferta s'ha de pitjar a sobre i s'obre la «pantalla de l'oferta» amb tota la informació, a la web/Internet distribuïda en 3 pestanyes i a l'APP en una sola pantalla. A l'apartat «Informació de l'oferta» es publiquen les bases del procediment de selecció facilitat per l'entitat.

Dins la pantalla de cada oferta en difusió s'accedeix al formulari d'inscripció pitjant el botó «**Inscriure's a l'oferta**».

Una vegada emplenat i enviat el formulari d'inscripció, les persones candidates reben un correu automàtic en què es confirma la recepció de la inscripció amb el número d'oferta pública. En aquesta resposta automàtica consta el correu electrònic o telèfon de contacte de l'entitat per a possibles dubtes o consultes, dada que s'ha de consensuar abans amb l'entitat.

Les Àrees d'Intermediació i d'Orientació de les oficines del SOIB donen suport a les persones candidates quan sol·liciten informació sobre el protocol de gestió de les ofertes públiques o necessiten ajuda en la inscripció.



### 3.4. Enviament a l'entitat de la llista de persones candidates inscrites

Una vegada finalitzat el període de difusió de l'oferta, i recollides les candidatures de les persones interessades a participar en el procés, el personal d'intermediació ha d'enviar a l'entitat sol·licitant, mitjançant VALIB o NOTIB, la documentació que ha de contenir les dades de l'oferta així com la relació de totes les persones inscrites.

El SOIB no verificarà cap dels requisits dels aspirants, ni exclourà ningú que s'hagi inscrit a l'oferta d'ocupació pública per a la seva condició de persona inscrita/ no inscrita al SOIB ni d'alta/ baixa, ni per la seva situació de persona desocupada/ ocupada, ni per cap altre criteri.

En el supòsit que l'entitat demani l'ordenació de la llista de les persones candidates d'acord amb uns criteris determinats (per la seva condició de persona inscrita/ no inscrita al SOIB o alta/ baixa, per la situació de persona desocupada/ ocupada o per antiguitat de la demanda) s'ha de justificar degudament per escrit mitjançant un document signat per l'òrgan competent, i el SOIB remetrà mitjançant VALIB o NOTIB la llista de persones candidates ordenada per les opcions sol·licitades.

En cap cas aquest ordre significa cap pronunciament sobre el mèrit i la capacitat de les persones sol·licitants (i s'ha de fer constar que l'ordre en el qual es remet la llista no implica cap preferència ni una major adequació al lloc de feina) atès que l'Administració que presenta l'oferta és responsable de desenvolupar el procés selectiu d'acord amb els principis de mèrit i capacitat.

Si no se sol·licita cap criteri d'ordenació, les persones candidates s'envien per ordre d'inscripció.

El procediment de gestió previst en aquest apartat per ordenar les persones candidates d'acord amb uns criteris específics té l'excepció en els supòsits següents:

- a) Casos específics del personal laboral dins l'àmbit d'aplicació del V Conveni Col·lectiu per al **personal laboral al Servei de l'Administració** de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 29. Selecció del personal laboral no permanent. «... 2. Oferta Genèrica. En cas d'exhauriment o d'inexistència d'una borsa de treball es pot contractar mitjançant oferta genèrica del Servei Públic d'Ocupació. 3. ...Les persones



seleccionades mitjançant, tant oferta genèrica com nominativa, han d'estar aturades a temps complet i acreditar estar inscrites en demanda d'ocupació en el Servei d'Ocupació de les Illes Balears».

- b) Cas específic del personal laboral dins l'àmbit d'aplicació del IV Conveni col·lectiu únic per al **personal laboral de l'Administració de l'Estat** (totes les entitats de l'Estat que no tenen conveni propi):

Article 33. Selecció de Personal temporal. «2. [...] es recorrerà als serveis públics d'ocupació per a les contractacions previsibles pel seu caràcter estacional i sempre que les característiques de les tasques que s'han d'exercir així ho aconsellin [...]. A més, els que concorrin hauran de reunir els requisits següents: a) Estar en situació de desocupació i haver-ho estat, almenys, durant els 3 mesos immediatament anteriors [...]».

- c) Per a qualsevol **contractació de relleu**, expressament l'article 12.7 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, abans esmentat, estableix que el contracte de relleu s'ha de fer amb una persona treballadora en situació de desocupada.

### 3.5. Convocatòria de les persones candidates a la selecció

El SOIB no és competent per convocar les persones candidates al procediment de selecció, atès que l'entitat pública sol·licitant és la responsable de desenvolupar el procés selectiu.

### 3.6. Comunicació del resultat de la selecció

Una vegada finalitzat el procés de selecció del personal, les entitats han d'enviar al/la tècnic/a d'intermediació les dades de les persones que s'han de contractar, abans de l'inici del contracte, amb la finalitat que pugui fer les gestions necessàries perquè es produeixi el correcte encreuament automàtic del contracte amb l'oferta.

Quan l'entitat comuniqui el contracte de treball de la persona seleccionada (a l'oficina d'ocupació o mitjançant Contrat@), és imprescindible que s'incloguin les dades següents de l'oferta facilitades pel personal tècnic d'intermediació encarregat:

1. Número de l'oferta



2. Ocupació (CNO)
3. Codi localitat

En cas que s'anul·li l'oferta o algun lloc de feina, l'entitat ho ha de comunicar per escrit a la persona tècnica gestora de l'oferta.

En cas de retards en la contractació, el SOIB mantindrà l'oferta oberta un màxim de tres mesos des de la seva presentació. Si l'entitat preveu que no pot complir aquest termini haurà de sol·licitar per escrit al SOIB, abans de finalitzar aquests tres mesos mitjançant un correu electrònic a l'oficina gestora, un nou període per mantenir l'oferta oberta justificant els fets que ho motivin i es podrà atorgar un altre termini de màxim tres mesos més. A partir d'aquests sis mesos, l'oferta es tancarà i si encara hi ha interès a procedir al contracte s'haurà de presentar una nova oferta i fer un nou procediment per aconseguir persones candidates.

Si es produeix una nova contractació causada per la no superació del període de prova de la persona seleccionada, l'entitat ho ha de comunicar al SOIB, el qual ha de fer les gestions oportunes per comprovar la inscripció al SOIB de la nova persona seleccionada i fer les gestions necessàries per a la nova comunicació, ja sigui amb l'oferta original o registrant una nova oferta si aquesta s'ha tancat i no permet modificacions.

#### 4. Efectes

Aquesta Instrucció és d'aplicació des que s'hagi signat i deixa sense efecte la Instrucció 2/2023, de 22 de febrer de 2023, de la directora del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB), que recull el protocol per gestionar l'oferta d'ocupació pública.

La directora del SOIB

Catalina Jiménez Aleñar

