

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

13390

Acord del Consell de Govern de 25 de novembre de 2016 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat d'11 de novembre de 2016 pel qual s'aprova el Text refós que regula els procediments de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears per mitjà de la creació de borses úniques de treball per a cada categoria i especialitat

L'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut (BOIB núm. 39/2014, de 22 de març) va establir un instrument global i homogeni per regular la selecció del personal estatutari temporal en l'àmbit del Servei de Salut, per tal de garantir que la selecció d'aquest personal s'efectués per procediments que permetessin la màxima agilitat en la selecció i amb ple respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat a què fa referència l'article 33.1 de la Llei 55/2003. Així, doncs, l'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 va instaurar un nou sistema de selecció que parteix de la creació de borses úniques de treball per a cada categoria professional i especialitat.

Passats més de dos anys, l'experiència acumulada ha permès apreciar que alguns dels seus apartats requereixen una revisió tècnica per millorar tant l'agilitat que ha de presidir el nomenament d'aquest personal com l'eficàcia i l'operativitat en la gestió administrativa del sistema de selecció triat.

Per això, i de conformitat amb l'article 80.1 de la Llei 55/2003, de 30 de setembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, l'Administració i les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat varen subscriure l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 d'octubre de 2016 pel qual es va aprovar el Text refós que regula els procediments de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears per mitjà de la creació de borses úniques de treball per a cada categoria i especialitat.

Havent apreciat certs errors puntuals en l'Acord de 17 d'octubre de 2016, s'ha revisat el text, s'hi han incorporat les correccions pertinents i el text resultant ha estat aprovat per la Mesa Sectorial en la sessió de l'11 de novembre de 2016. L'Acord té vocació temporal i una vigència que es limita al temps necessari per dur a terme els tràmits requerits per aprovar la disposició reglamentària que reguli el procediment de selecció de personal estatutari del Servei de Salut.

D'altra banda, l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, disposa que, perquè els acords que versen sobre matèries de competència dels consells de govern de les comunitats autònomes tinguin validesa i eficàcia, requereixen l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta de la consellera de Salut, en la sessió de dia 25 de novembre de 2016, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

“**Primer.** Ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat d'11 de novembre de 2016 pel qual s'aprova el Text refós que regula els procediments de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears per mitjà de la creació de borses úniques de treball per a cada categoria i especialitat, que s'adjunta com a annex, i establir que hom li confereix validesa i vigència per mitjà d'aquesta aprovació.

Segon. Ordenar que el present Acord i l'annex es publiquin íntegrament en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.”

Palma, 25 de novembre de 2016

La secretària del Consell de Govern
Pilar Costa i Serra



ANNEX

Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat d'11 de novembre de 2016 pel qual s'aprova un text refós que regula els procediments de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears per mitjà de la creació de borses úniques de treball per a cada categoria i especialitat

Parts

Per part de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el director general de Funció Pública i Administracions Públiques i el director general del Servei de Salut de les Illes Balears, d'acord amb l'article 2 de l'annex de l'Acord del Consell de Govern de les Illes Balears pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Mesa Sectorial de Sanitat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Per la part social, els representants de les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de Sanitat que figuren com a signatàries d'aquest acord.

Antecedents

1. L'article 33.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, disposa que la selecció de personal estatutari temporal s'ha d'efectuar per mitjà de procediments que permetin la màxima agilitat en la selecció, els quals s'han de basar en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat, i s'han d'establir amb la negociació prèvia en les mesos corresponents.

2. En l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears encara no s'han dictat disposicions reglamentàries que regulin la selecció i la provisió del personal estatutari, per la qual cosa continua vigent amb rang reglamentari el Reial decret llei 1/1999, de 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places a les institucions sanitàries de la Seguretat Social, d'acord amb allò que estableix la disposició transitòria sisena, apartat primer c, de l'estatut marc.

3. Davant la falta d'una disposició reglamentària o d'una regulació general del Servei de Salut, el sistema de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut es va regular a les diferents gerències territorials per mitjà de pactes específics que no tenen procediments ni barems de mèrits homogenis.

4. Des de l'1 de gener de 2013, el Servei de Salut s'ha subrogat en la totalitat de les relacions de personal laboral i de personal estatutari de les fundacions públiques sanitàries i de l'empresa pública GESMA, d'acord amb el que estableixen l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 pel qual s'aprova l'extinció de l'entitat pública empresarial Gestió Sanitària de Mallorca i la seva integració en el Servei de Salut, i l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 pel qual s'aprova l'extinció de les fundacions públiques sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la seva integració en el Servei de Salut (BOIB núm. 192/2012, de 22 de desembre).

5. Per superar les mancances anteriors es va aprovar l'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut (BOIB núm. 39/2014, de 22 de març). Aquest Acord tenia la intenció de ser un instrument global i homogeni per regular la selecció del personal estatutari temporal en l'àmbit del Servei de Salut, amb l'objecte de garantir que la selecció d'aquest personal s'efectués per procediments que permetessin la màxima agilitat en la selecció, i amb respecte ple als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat a què fa referència l'article 33.1 de la Llei 55/2003. Per tant, l'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 va instaurar un nou sistema de selecció que parteix de la creació de borses úniques de treball per a cada categoria professional i especialitat. La gestió d'aquestes borses es fa de manera centralitzada i correspon a la Unitat de Selecció adscrita a la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals, tot i que estan descentralitzades les activitats necessàries per fer les crides per cobrir els nomenaments temporals, tasca encomanada a cada una de les unitats competents en matèria de personal adscrites a cada una de les gerències territorials del Servei de Salut.

6. Havent passat dos anys d'ençà que es va aprovar l'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014, l'experiència acumulada ha permès apreciar que alguns dels seus apartats requereixen una revisió tècnica per millorar tant l'agilitat que ha de presidir el nomenament de d'aquest personal com l'eficàcia i l'operativitat en la gestió administrativa del sistema de selecció escollit.

7. Així doncs, aquest document, que introdueix algunes modificacions d'índole tècnica, manté intactes els aspectes essencials que varen crear l'acord original. Malgrat això, hi ha raons lligades al principi de seguretat jurídica que aconsellen presentar formalment el document resultant com un text refós que reculli en una única disposició tots els aspectes que concerneixen a la selecció del personal estatutari temporal dels serveis de salut.

8. Pel que fa a les organitzacions sindicals que participen en l'acord, cal assenyalar que l'article 80.2.d de la Llei 55/2003 estableix que han de ser objecte de negociació en el si de la mesa de negociació corresponent les matèries relatives a la selecció del personal estatutari i a la provisió de places.



9. Per una altra banda, l'article 37 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, disposa que han de ser objecte de negociació les normes que estableixin els criteris generals en matèria d'accés, en l'àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada administració pública i amb l'abast que legalment pertoqui en cada cas.

10. A més, l'article 38.1 d'aquest Reial decret legislatiu estableix que en el si de les mesos de negociació corresponents els representants de les administracions públiques poden concertar pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquest efecte per tal de determinar les condicions de treball dels funcionaris d'aquestes administracions.

11. Així mateix, l'article 38.3 disposa que els acords han de versar sobre matèries que siguin competència dels òrgans de govern de les administracions públiques. Perquè siguin vàlids i eficaços cal que aquests òrgans els aprovin de manera expressa i formal. Quan aquests acords s'hagin ratificat i afectin temes que poden decidir de manera definitiva els òrgans de govern, el contingut serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sense perjudici que als efectes formals es requereixi modificar o derogar, si escau, la normativa reglamentària corresponent.

Per tot això, d'acord amb l'article 80.1 de la Llei 55/2003, les parts que integram la Mesa Sectorial de Sanitat ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària i acordam subscriure el següent

ACORD

Capítol I **Disposicions generals**

1. Objecte

Aquest acord té per objecte regular la selecció del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears per mitjà de la creació d'una borsa única de treball per a cada categoria i especialitat, a l'efecte d'establir uns criteris de selecció únics i homogenis que concilii els principis de igualtat, mèrit i capacitat amb la necessària agilitat que requereix la selecció de personal estatutari temporal i que reconeix l'article 33 de la Llei 55/2003.

2. Àmbit d'aplicació

1. Aquest acord és aplicable a tots els procediments de selecció de personal estatutari temporal per cobrir places bàsiques i funcions de totes les categories professionals i especialitats del Servei de Salut.
2. Aquest acord és aplicable fins que, després de la negociació prèvia en el si de la Mesa Sectorial de Sanitat, s'aprovi i es publiqui la disposició reglamentària que regularà el procediment de selecció del personal estatutari del Servei de Salut.
3. Les disposicions que conté aquest acord s'integraran en la regulació global en matèria de selecció del personal, mobilitat, cessaments i altres matèries relacionades que s'estableixin en l'àmbit del Servei de Salut.

Capítol II **Règim jurídic de les borses de treball**

3. Organització i estructura de les borses de treball

1. Les borses de treball del personal estatutari temporal del Servei de Salut són úniques per a tot aquest organisme i inclouen totes les categories i especialitats de personal estatutari existents i les que l'òrgan competent pugui crear en què hi hagi necessitat d'acudir a un nomenament estatutari de caràcter temporal.
2. Les borses de treball s'han d'estructurar en categories, i dins cada categoria pot haver-hi especialitats. Cada borsa de treball ha d'incorporar un àmbit territorial i un àmbit funcional de gestió. L'àmbit territorial està determinat pel Serveis Centrals i per cada una de les diferents gerències territorials que integren el Servei de Salut. En els casos en què sigui possible, els sol·licitants poden triar el sector sanitari i, si escau, de manera addicional i voluntària la unitat específica on vulguin prestar serveis (entre les enumerades en el punt 29). L'àmbit funcional permet a cada aspirant triar entre els diferents nivells assistencials (atenció primària o atenció especialitzada).
3. Les borses de treball també introdueixen l'opció de l'aspirant per triar la modalitat de nomenament temporal, per la qual cosa el punt 18 d'aquest acord classifica els tipus de nomenament temporals de l'article 9 de la Llei 55/2003 en "nomenaments interins", "nomenaments de



durada llarga”, “nomenaments de durada curta” i “nomenaments de cobertura urgent”. De conformitat amb la norma bàsica estatal, l’acord també permet que els nomenaments siguin a jornada completa o a jornada parcial.

4. Sistema selectiu de les borses de treball

1. *El sistema selectiu de les borses de treball és, com a norma general, el concurs de mèrits, valorats per la Unitat de Selecció adscrita a la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut, sense perjudici de les particularitats que en el capítol III d’aquest acord s’indiquen per a determinades categories i especialitats.*

2. La borsa de treball de personal estatutari temporal ha de complir totes les exigències i condicions que preveu per a aquest tipus de suports la legislació sobre protecció de dades de caràcter personal que estableix la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

3. El fet de figurar en la relació d’admesos com a aspirant dins llistes ordenades segons la puntuació obtinguda després de la valoració dels mèrits i complint els requisits només genera el dret a ser inclòs en la base de dades de les borses de treball del personal estatutari temporal del Servei de Salut.

4. *Per raons d’índole material o tècnica, el director general del Servei de Salut pot encarregar la valoració dels mèrits a les unitats de recursos humans de les gerències territorials o a altres unitats administratives creades ad hoc per a aquesta finalitat.*

5. Règim de funcionament de les borses de treball

1. La borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut ha d’estar permanentment oberta per poder incloure-hi nous aspirants i aportar-hi nous mèrits; tanmateix, en aquests casos les modificacions fetes pels aspirants no tenen efecte fins que no es publiquin les noves llistes en l’actualització corresponent al següent tall de la borsa, que com a mínim ha de tenir caràcter anual, sense perjudici d’allò que estableix el punt 15.3. No obstant això, si s’exhaureix la llista de persones aspirants de cada borsa de treball cal tenir en compte allò que disposa el punt 16.4 d’aquest acord.

2. La situació de “disponible” / “no disponible” i la resta de preferències que cada aspirant cursi es poden modificar en qualsevol moment i seran efectives el dia primer del mes següent. Les modificacions efectuades tendran validesa fins que s’hi produeixi un nou canvi.

3. Les dades personals dels aspirants es poden modificar en qualsevol moment.

6. Òrgans competents per gestionar les borses de treball

1. La gestió de la borsa és centralitzada, però estan descentralitzades les activitats necessàries per fer les crides per cobrir els nomenaments temporals. La gestió centralitzada de la borsa correspon a la Unitat de Selecció, adscrita a la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut, i les activitats necessàries per fer les crides està encomanada a cada una de les unitats competents en matèria de personal adscrites als Serveis Centrals i a cada una de les gerències territorials del Servei de Salut.

2. En el marc de les disposicions normatives vigents en matèria de personal estatutari, la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals pot delegar la competència de selecció del personal estatutari temporal en els titulars de les gerències territorials.

3. Abans d’efectuar els nomenaments temporals, el Servei de Salut ha de sol·licitar i obtenir les autoritzacions que la normativa vigent estableixi tenint en compte les peculiaritats del Servei de Salut.

7. Període de prova

El personal estatutari temporal està subjecte al període de prova que per a cada grup de classificació estableix el paràgraf segon de l’article 33.2 de la Llei 55/2003. En cap cas el període de prova pot excedir la meitat de la durada del nomenament, si escau.

8. Característiques especials de la borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut

1. Les borses de treball poden incloure regles especials de funcionament quan es tracti de nomenaments temporals en unitats de característiques específiques que requereixin acreditar una formació o un període mínim d’experiència prèvia en els termes que es regulen en el capítol III d’aquest acord.

2. Aquest acord regula en el capítol III els procediments especials que modulen la selecció del personal de determinades categories professionals i especialitats.





9. Requisits d'accés

1. Per poder ser inclòs en la borsa de treball del personal estatutari temporal del Servei de Salut cal complir els requisits següents:

- a. Tenir la nacionalitat espanyola o la d'un estat membre de la Unió Europea o de l'espai econòmic europeu, o tenir el dret a la lliure circulació de treballadors d'acord amb el Tractat de la Unió Europea o altres tractats ratificats per Espanya, o tenir reconegut aquest dret per una norma legal. Hi poden participar igualment, sigui quina sigui la nacionalitat, el cònjuge dels espanyols i de les persones amb nacionalitat d'un altre estat membre de la Unió Europea sempre que no estiguin separats de dret, i també els seus descendents i els del cònjuge sempre que no estiguin separats de dret o tinguin menys de vint-i-un anys o superin aquesta edat i siguin dependents.
- b. Tenir la titulació exigida en la convocatòria o estar en condicions d'obtenir-la dins el termini per presentar-hi sol·licituds. En els casos de titulacions estrangeres, cal que l'interessat n'acrediti l'homologació a càrrec de l'organisme corresponent.
- c. Tenir la capacitat funcional necessària per acomplir les funcions que es derivin del nomenament corresponent. Aquest requisit s'ha d'acreditar amb un certificat expedit pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Servei de Salut.
- d. Tenir 16 anys complerts i no sobrepassar l'edat de jubilació forçosa.
- e. Acreditar el nivell de llengua catalana que es determini reglamentàriament.
- f. No haver estat separat per mitjà d'un expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes; ni estar en la situació d'inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per mitjà d'una resolució judicial; ni estar inhabilitat per accedir al cos o a l'escala de funcionari o per acomplir funcions similars a les que s'acompleixen en el cas del personal laboral en què hagi estat separat o inhabilitat. En el cas de tenir la nacionalitat d'un altre estat, no pot estar inhabilitat o en una situació equivalent ni pot haver estat sotmès a una sanció disciplinària o equivalent que li impedeixi accedir a l'ocupació pública al seu estat i en els mateixos termes.
- g. Cursar la inscripció telemàtica en la forma i en el termini prevists en la convocatòria de la categoria en què participi.
- h. Pagar la taxa establida quan s'exigeixi segons la legislació vigent de cada moment.
- i. No incórrer en el moment del nomenament en una causa d'incompatibilitat d'acord amb allò que preveu la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- j. No estar afectat per una resolució que impliqui quedar exclòs de la borsa.
- k. No tenir la condició de personal estatutari fix de la mateixa categoria a la qual opti a qualsevol servei de salut del Sistema Nacional de Salut.

2. Els requisits esmentats s'han de complir en la data en què l'aspirant presenti la sol·licitud telemàtica per participar en el procés selectiu. L'acreditació dels requisits s'efectuarà en els termes establits en la convocatòria, i s'han de mantenir durant tota la vigència del nomenament.

10. Accés a les borses de treball de les persones amb alguna discapacitat

1. Es reserva una quota del 7 % dels nomenaments que s'ofereixin a cada categoria per a persones amb discapacitat d'un grau igual o superior al 33 %, sempre que compleixin els requisits de la convocatòria, acreditin el grau de discapacitat al·legat i la compatibilitat amb l'acompliment de les funcions del lloc de feina. Aquestes persones figuraran en la llista de la borsa general per ordre de la puntuació obtinguda aplicant el barem de mèrits aprovat per aquest acord.
2. En les categories que la Comissió de Seguiment determini perquè hi hagi llocs que estiguin adaptats o per als quals aquestes persones siguin aptes, es farà un torn específic i es confeccionarà la llista de candidats amb discapacitat, als quals s'oferirà el nomenament número 13 i així successivament cada múltiple de 13. En el supòsit que no s'accepti, mentre hi hagi candidats es passarà al següent de la llista, i així successivament fins que el nomenament s'accepti o la llista s'exhaureixi.
3. A fi de determinar la capacitat física i funcional dels aspirants que accedeixin a la borsa com a discapacitats i requereixin adaptació, aquests han de presentar els documents que acreditin el grau de discapacitat al·legat.

11. Convocatòria de les borses de treball

1. La creació de les borses de treball de cada una de les categories professionals i especialitats del Servei de Salut s'ha de fer a través d'una convocatòria pública per mitjà d'una resolució del director general del Servei de Salut. Aquesta convocatòria s'ha de notificar a les organitzacions sindicals representades en la Comissió de Seguiment cinc dies abans de dictar-la.
2. Quan ho exigeixi la normativa vigent i tenint en compte les peculiaritats del Servei de Salut, abans de publicar la convocatòria aquest ha de sol·licitar i obtenir les autoritzacions de les direccions generals competents en matèria de pressuposts i de funció pública.
3. Als efectes de publicitat, s'ha de publicar la convocatòria en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (<<http://boib.caib.es>>) i en el web del Servei de Salut (<<http://ibsalut.es>>).



12. Inscripcions

1. Els interessats a formar part de les borses de treball de personal estatutari temporal del Servei de Salut s'han d'inscriure telemàticament per mitjà del web del Servei de Salut emplenant els models i els annexos que s'estableixin a l'efecte. A fi de preservar el principi d'igualtat en l'accés a la funció pública, a cada gerència territorial hi haurà una unitat de suport per facilitar a tots els aspirants l'eina informàtica que permetrà formalitzar la inscripció en la borsa.
2. Cal cursar una inscripció telemàtica per a cada borsa de treball i cal consignar les diferents dades i altres possibles annexos que siguin necessaris. La informació que la sol·licitud i els annexos han de contenir es determinaran en la resolució de convocatòria de cada categoria. Els aspirants poden sol·licitar inscriure's en la categoria i en l'especialitat que vulguin. En els casos en què sigui possible, els sol·licitants poden triar l'àmbit territorial (Serveis Centrals y gerències territorials), el sector sanitari i la unitat específica on vulguin prestar serveis. També es pot triar el nivell assistencial —atenció primària o atenció especialitzada— i la modalitat del nomenament entre les previstes en el punt 18 d'aquest acord. Igualment es pot optar entre un nomenament temporal a jornada completa i un nomenament temporal a jornada parcial.
3. L'aspirant és responsable de la veracitat de les dades i dels mèrits al·legats. Amb les dades consignades en la inscripció telemàtica s'elaborarà la llista provisional d'aspirants admesos en la base de dades de la borsa de treball de personal estatutari temporal de cada categoria professional i especialitat.
4. La documentació que justifiqui els requisits i els mèrits que es vulguin baremar es requerirà als aspirants per mitjà del web del Servei de Salut en el moment i en la forma que la convocatòria hagi establert.
5. Els títols i els mèrits aportats que s'hagin expedit en una llengua diferent de qualsevol de les oficials de les Illes Balears han d'estar traduïts convenientment per un organisme oficial competent.

13. Barems de mèrits

1. Per confeccionar les borses derivades de l'aprovació d'aquest acord s'aplicaran uns barems, la configuració dels quals ha de respectar l'estructura i el pes dels blocs indicats en l'annex 1, els quals han de ser negociats prèviament amb les organitzacions sindicals.
2. Els nous barems han de donar un pes específic addicional al total de la puntuació, de manera que correspongui el 24 % al fet d'haver superat alguna prova o algun exercici de la fase d'oposició dels darrers processos selectius de cada categoria i especialitat que convoqui el Servei de Salut posteriorment a la data en què aquest acord tenguí efectes. Aquest percentatge es distribuirà de manera proporcional al nombre d'exercicis superats i a la nota obtinguda en cadascun, de la manera que cada convocatòria determini.

14. Llista d'aspirants admesos i exclosos

1. Una vegada formalitzades les inscripcions i registrats els mèrits, el director general del Servei de Salut dictarà una resolució per fer pública en el web del Servei de Salut la llista provisional d'aspirants admesos i exclosos de la borsa de treball de la categoria i de l'especialitat respectives, indicant-ne les causes de l'exclusió.
2. Els sol·licitants exclosos poden interposar al·legacions contra aquesta resolució en el termini de deu dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data en què s'hagi publicat. Les al·legacions s'han d'adreçar a la Unitat de Selecció del Servei de Salut per mitjà de qualsevol de les vies que la normativa vigent preveu.
3. Una vegada vençut el termini per interposar-hi al·legacions, el director general del Servei de Salut dictarà una resolució —que es publicarà també en el web del Servei de Salut— amb la qual estimarà o desestimarà les al·legacions interposades i establirà la llista definitiva d'aspirants admesos i exclosos de la borsa de treball, subjecta a l'acreditació posterior dels requisits exigits per aquest acord. Aquesta llista també contendrà la llista d'exclosos, indicant-ne la causa de l'exclusió.
4. Una vegada publicada aquesta llista, es farà pública una altra —amb caràcter merament informatiu— dels aspirants admesos i amb la puntuació resultant de l'autobaremació, contra la qual no es pot interposar cap recurs.

15. Períodes de valoració i actualització de mèrits

1. En els termes que la convocatòria estableixi, mitjançant el web del Servei de Salut es requerirà als aspirants de cada una de les convocatòries concretes que presentin la documentació que acrediti que compleixen els requisits i els mèrits al·legats en l'autobaremació.
2. A fi de disposar d'una base de dades actualitzada de la borsa de treball, es farà com a mínim un tall anual per incloure-hi nous aspirants i per actualitzar els mèrits.

3. Per a les categories de la borsa general en què la selecció es fa únicament per mitjà d'una baremació de mèrits, el Servei de Salut informará periòdicament la Comissió de Seguiment sobre les dates previstes en què farà el tall per actualitzar els mèrits dels aspirants. En les borses de treball de metges de família, de metges del servei d'urgències i de pediatres d'atenció primària; en les borses d'infermeria i de les seves especialitats; en les borses de tècnic especialista en anatomia patològica i citologia i de tècnic especialista en radioteràpia, i en les borses d'auxiliars d'infermeria, l'actualització es farà una vegada acabat el període de formació o residència a les Illes Balears d'aquestes especialitats.

4. A proposta de qualsevol dels membres de la Mesa Sectorial de Sanitat es negociarà incrementar el nombre d'actualitzacions anuals que es fan en qualsevol categoria o especialitat.

5. Una vegada actualitzada la borsa, la Unitat de Selecció hi facilitarà l'accés a totes les gerències territorials i la publicarà en el web del Servei de Salut. Les actualitzacions de les llistes de les borses de treball tenen efectes des de la data en què es publiquin.

16. Aportació de la documentació

1. Els aspirants que figuren amb la puntuació més alta en la llista definitiva de cada borsa de treball han d'acreditar que compleixen els requisits i han d'aportar la documentació que justifica els mèrits al·legats en l'autobaremació.

2. A fi de disposar en la borsa d'un nombre d'aspirants suficient per satisfer les necessitats de nomenaments temporals, la resolució que aprova la llista definitiva d'aspirants admesos indicarà també la puntuació a partir de la qual aquests aspirants han de presentar a la Unitat de Selecció en el termini establert a l'efecte l'original o còpia compulsada de la documentació que acredita que compleixen els requisits i els mèrits al·legats.

3. Per establir el nombre d'aspirants que han de presentar la documentació, la resolució tindrà en compte el nombre previsible de nomenaments temporals de la categoria durant un any i els incrementarà un 50 %, i aquest serà el nombre d'aspirants a qui es requerirà la documentació. La resta quedarà com a romanent pendent de baremar.

En cas que la categoria o l'especialitat presenti un dèficit de professionals, cal baremar el 100 % dels aspirants.

4. En el supòsit que s'exhaureixi la llista de persones baremades i sempre que quedin aspirants romanents en la borsa sense baremar, la Unitat de Selecció els sol·licitarà que aportin la documentació acreditativa dels requisits i dels mèrits al·legats tot observant l'ordre decreixent de la puntuació i depenent de les necessitats sobrevingudes de nomenaments temporals. En el web del Servei de Salut es donarà publicitat als intervals perquè aquests aspirants aportin la documentació en un termini reduït a la meitat respecte del termini concedit per a la primera aportació de documentació. Abans de publicar la resolució cal traslladar-ho a les organitzacions sindicals presents en la Comissió de Seguiment.

5. Una vegada exhaurida la llista de romanents, si cal seleccionar nous aspirants s'incorporaran a cada borsa els professionals de cada categoria o especialitat que s'hagin inscrit posteriorment a la data de tall, els quals apareixeran relacionats en una llista subsidiària l'únic criteri de prelación del qual serà l'expedient acadèmic corresponent a la titulació exigida per accedir a la categoria o especialitat, o —si escau— si es tracta de llicenciats o diplomats sanitaris amb títol d'especialista, la nota obtinguda en l'examen d'accés a l'especialitat corresponent. Si l'expedient acadèmic no identifica la nota, s'assignarà a l'aspirant una puntuació de 5 sobre 10, o bé la nota proporcional. En cas d'empat, cal seleccionar l'aspirant la lletra inicial del primer llinatge del qual sigui la primera en l'ordre alfabètic determinat per un sorteig públic.

6. En el marc del Decret 6/2013, de 8 de febrer, de mesures per a la simplificació documental dels procediments administratius, les convocatòries respectives poden preveure que els candidats no hagin d'aportar documentació que ja han presentat amb la mateixa finalitat en un període de baremació anterior, o bé un altre tipus de documentació que el mateix Servei de Salut pugui generar o que ja hi figuri.

7. Quan hi hagi prova fefaent de falsedat en la documentació aportada, l'Administració n'informarà el Ministeri Fiscal i l'afectat quedarà provisionalment exclòs del procés de selecció. Si es confirma la falsedat de la documentació, l'exclusió serà definitiva; en canvi, si no es ratifiquen els indicis l'afectat quedarà inclòs immediatament en la borsa.

17. Llistes d'aspirants de la borsa de treball

1. Tenint en compte la documentació presentada i quan s'hagi comprovat que es compleixen els requisits i s'han acreditat els mèrits al·legats, el director general del Servei de Salut dictarà una resolució —que es publicarà en el web del Servei de Salut— per aprovar la relació provisional de puntuacions dels aspirants a la borsa de treball. Aquesta resolució inclourà també la llista d'aspirants exclòs finalment per no acreditar el compliment dels requisits. Alhora que es publiqui la resolució s'ha de traslladar a les organitzacions sindicals representades en la Comissió de Seguiment.

2. En tot cas, la llista provisional amb les puntuacions dels aspirants de cada borsa de treball ha de diferenciar la gerència territorial,





l'especialitat i la modalitat de nomenament que s'hagin previst en la convocatòria i que els aspirants hagin sol·licitat.

3. Els interessats poden interposar reclamacions o al·legacions a la resolució per la qual es publica la llista provisional de mèrits dels aspirants en el termini de deu dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data de publicació de la resolució. No es tendran en compte les al·legacions que aportin documentació acreditativa de mèrits o requisits no presentats en el període establert.

4. Finalment, el director general del Servei de Salut dictarà una resolució per publicar la llista definitiva amb les puntuacions finals dels aspirants diferenciades segons les opcions marcades en cada inscripció. Amb la publicació d'aquesta resolució es donaran per contestades les al·legacions interposades contra la llista provisional.

18. Modalitats de nomenaments temporals

1. Als efectes prevists en aquest acord i depenent de la durada estimada, les distintes modalitats de nomenament de personal estatutari temporal previstes en la Llei 55/2003 es classifiquen en quatre grans grups: nomenaments temporals interins, nomenaments temporals de durada llarga, nomenaments temporals de durada curta i nomenaments temporals de cobertura urgent.

2. Són nomenaments temporals interins els que s'expedeixen per ocupar una plaça vacant quan sigui necessari acomplir les funcions corresponents.

3. Són nomenaments temporals de durada llarga els següents:

a. Els nomenaments de substitució de l'article 9.4 de la Llei 55/2003 quan el titular de la plaça no estigui ja substituït i tenguí dret a la reserva de la plaça si està en alguna de les situacions següents:

- serveis especials
- excedència per tenir cura de familiars
- excedència per causa de violència de gènere
- permís sindical retribuït i a temps complet
- comissió de serveis
- promoció interna temporal, per alguna de les causes previstes en els paràgrafs *a* o *b* d'aquest punt
- risc per embaràs

b. Els nomenaments eventuals de l'article 9.3 de la Llei 55/2003 quan siguin a temps complet i tinguin determinat expressament un termini de durada superior a 6 mesos.

4. Són nomenaments temporals de durada curta els següents:

a. Els nomenaments de substitució de l'article 9.4 de la Llei 55/2003 quan tinguin causa en algun supòsit no previst en l'apartat 3.a precedent.

b. Els nomenaments eventuals de l'article 9.3 de la Llei 55/2003 quan tinguin causa en algun supòsit no previst en l'apartat 3.b precedent, inclosos els nomenaments eventuals per reducció de jornada, independentment de la duració.

5. Són nomenaments de cobertura urgent els nomenaments temporals ocasionats per situacions imprevisibles que creen un dèficit assistencial que s'ha de cobrir de manera imminent per garantir el funcionament correcte del servei sanitari. Els aspirants a aquest tipus de nomenament han d'estar disposats a incorporar-se a la plaça en un termini màxim de dues hores.

6. D'acord amb l'article 9.4 de la Llei 55/2003, la persona amb nomenament de substitució ha d'encadenar les absències del personal fix o temporal durant els períodes de vacances, permisos i llicències que impliquin la reserva de plaça sempre que no hi hagi interrupció en la prestació del servei i fins que el titular es reincorpori al servei, o quan la persona substituïda perdi el dret a reincorporar-se a la plaça.

19. Funcionament de les borses de treball

1. Pel que fa a l'ordre de les ofertes, els nomenaments temporals han de respectar les preferències marcades en cada inscripció i s'han d'oferir als aspirants per l'ordre de prelatió de la llista definitiva de la borsa de treball de cada categoria —i, si n'hi ha, de l'especialitat— que estiguin en la situació de “disponible”.

2. El mètode per fer la crida ha de respectar les regles següents:

a. Per oferir un nomenament interí o bé un nomenament de durada llarga s'ha de fer una trucada a l'aspirant; si no és possible contactar-hi cal enviar-li simultàniament un SMS i un correu electrònic per informar-lo que disposa fins a les 14.00 h del dia feiner següent per acceptar el nomenament.



b. Per oferir un nomenament de durada curta s'ha de fer una trucada a l'aspirant; si no és possible contactar-hi cal enviar-li simultàniament un SMS i un correu electrònic per informar-lo que disposa del següent lapse de temps per acceptar el nomenament:

- Una hora quan es tracti de nomenaments temporals de durada previsible igual o inferior a 2 mesos.
- Fins a les 15.00 h del mateix dia quan es tracti de nomenaments de durada previsible superior a 2 mesos i igual o inferior a 6 mesos, si l'oferta s'ha comunicat a l'aspirant abans de les 14.00 h. Si l'oferta es comunica després de les 14.00 h, l'aspirant pot demorar la resposta fins a les 9.00 h de l'endemà.

c. Per oferir un nomenament de cobertura urgent cal seguir els tràmits prevists en el punt 30 d'aquest acord.

3. Cal deixar constància de les cridades telefòniques i dels SMS i correus electrònics enviats per mitjà de registres de caràcter informàtic o de centraleta disponibles als centres gestors de les borses de treball.

4. Els aspirants inclosos en cada borsa de treball han de mantenir actualitzats els mitjans de contacte que figuren en la sol·licitud (telèfon i/o adreça electrònica).

5. L'adjudicació dels llocs de feina es pot fer de manera simultània per mitjà d'una crida pública d'un nombre determinat d'aspirants, mitjançant un procediment que garanteixi la transparència, la publicitat i l'accessibilitat dels candidats afectats. A aquest efecte, amb una antelació de deu dies hàbils s'ha de publicar un avís en el web del Servei de Salut que indiqui el lloc i la data d'aquestes crides. A més, sempre abans de 72 hores de l'acte públic s'ha de fer una trucada als candidats convocats; si no s'hi pot contactar cal enviar-los simultàniament un SMS i un correu electrònic per informar-los de l'acte públic. Alhora que es publiqui l'avís cal traslladar-lo a les organitzacions sindicals representades en la Comissió de Seguiment.

6. Si en la llista definitiva apareixen aspirants amb la mateixa puntuació s'utilitzaran com a criteri de desempat els serveis prestats; si l'empat persisteix, se seleccionarà l'aspirant la lletra inicial del qual del primer llinatge sigui la primera en l'ordre alfabètic determinat per sorteig públic.

20. Situacions dels inscrits en les borses de treball

1. Els inscrits en la llista definitiva de la borsa de treball de cada categoria —i, si n'hi ha, de l'especialitat— del Servei de Salut poden estar en les situacions de “disponible” o de “no disponible”.

2. L'opció per a les situacions de “disponible” o de “no disponible” i la resta de preferències expressades en el punt 12 s'han de triar quan l'interessat cursi la inscripció per participar en la borsa de treball, tot i que es poden modificar en qualsevol moment, però el canvi serà efectiu el dia primer del mes següent. Les modificacions efectuades tendran validesa fins que s'hi produeixi un nou canvi. Els canvis de situació s'han d'introduir en l'aplicació informàtica, a la qual l'interessat ha de tenir accés.

3. La situació de “disponible” pot ser a temps parcial per a nomenaments que no incloguin la totalitat de la jornada de feina.

21. Inscrits en la situació de “disponible”

1. La situació de “disponible” afecta els aspirants de cada borsa de treball als quals, *d'acord amb la inscripció respectiva, es poden oferir nomenaments temporals en la modalitat i en les gerències o centres triats.*

2. *També poden sol·licitar de figurar en la situació de “disponible” els aspirants inclosos en les borses de treball que estiguin en alguna de les situacions següents:*

a. Persones amb un nomenament de caràcter fix: poden sol·licitar estar en la situació de “disponible” per a nomenaments en una categoria diferent —i, si n'hi ha, una especialitat diferent.

b. Persones amb un nomenament temporal d'interinitat: poden sol·licitar estar en la situació de “disponible” per a nomenaments en una categoria diferent i —si escau— una especialitat diferent. També es pot sol·licitar per a nomenaments de la mateixa categoria si fos en una altra illa.

c. Persones amb un nomenament temporal de durada llarga: poden sol·licitar estar *en la situació de “disponible”* per a nomenaments d'interinitat d'igual o diferent categoria o bé de durada llarga en una categoria diferent i —si escau— una especialitat diferent. Així mateix, les persones que tinguin un nomenament temporal eventual del punt 18.3.b i les persones amb un nomenament temporal de durada llarga la causa de la qual sigui la substitució d'un risc per embaràs poden estar *en la situació de “disponible”* per a qualsevol altre nomenament de durada llarga entre els prevists en el punt 18.3.a en la mateixa categoria o en una de diferent i —si escau— especialitat.

d. Persones amb un nomenament temporal de durada curta: poden sol·licitar estar *en la situació de “disponible”* per a nomenaments d'interinitat o bé de durada llarga en la mateixa categoria —o especialitat, si escau— o en una de diferent.

e. *Persones amb un nomenament temporal eventual per reducció de jornada i persones amb un nomenament a jornada parcial:*



poden figurar en la situació de “disponible” en la mateixa categoria per a nomenaments temporals a jornada completa sempre que siguin interins o de durada llarga.

3. La situació de “disponible” s’apreciarà tenint en consideració la *informació* que l’Administració tenguí en el moment d’iniciar les gestions telemàtiques necessàries per fer la crida.

22. Inscrits en la situació de “no disponible”

Estan en la situació de “no disponible” els aspirants de cada borsa de treball que no poden ser cridats per a un nomenament temporal perquè es troben en algun dels supòsits següents:

- Tenir un nomenament temporal i no estan inclosos en els supòsits del punt anterior que permeten figurar en la situació de “disponible”.*
- Haver indicat expressament la situació de no disponibilitat.*
- Per impossibilitat de comunicar tres ofertes consecutives de nomenaments, sempre que s’hagi intentat contactar amb l’aspirant i aquest no contesti. El canvi de la situació de “disponible” a la de “no disponible” de l’aspirant és immediat una vegada que s’hagi constatat aquesta circumstància. L’interessat quedarà en la situació de “no disponible” fins que comuniqui a l’òrgan competent que està disponible.*
- Per rebutjar sense una causa justificada una oferta de nomenament temporal. En aquest cas rebutjar una oferta de nomenament interí o de durada llarga suposarà passar a la situació de “no disponible” durant un termini de 6 mesos en qualsevol de les llistes de la borsa de la categoria o especialitat. Si es rebutja un nomenament de durada curta o un nomenament de cobertura urgent faran falta tres renúncies consecutives per passar a la situació de “no disponible” durant un termini de 4 mesos.*

23. Causes d’exclusió d’una borsa de treball

1. Les *persones* incloses en una borsa de treball d’una categoria o especialitat en poden ser excloses per algun dels motius següents:

- Per incomplir els requisits exigits per participar en la convocatòria o per no mantenir-los durant la vigència de cada nomenament.
- Per no haver presentat en el termini establert la documentació exigida per al nomenament o per incomplir el requisit d’incorporar-se a la plaça oferida en el termini establert.
- Per haver renunciat a un nomenament temporal ja formalitzat: en aquest cas la renúncia a un nomenament temporal interí o de durada llarga suposa l’exclusió durant 6 mesos de qualsevol de les llistes de la borsa de la categoria o especialitat. Si s’ha renunciat a un nomenament temporal de durada curta suposa l’exclusió durant 4 mesos de qualsevol de les llistes de la borsa de la categoria o especialitat.
- Per no haver superat el període de prova: qui hagi quedat exclòs per aquesta causa queda durant 6 mesos apartat de qualsevol de les llistes de la borsa de la categoria o especialitat.
- Per falsedat constatada en la documentació aportada: qui hagi quedat exclòs per aquesta causa queda durant 3 anys apartat de qualsevol de les llistes de la borsa de la categoria o especialitat.
- Per sanció disciplinària de suspensió de funcions derivada de la comissió d’una falta greu o molt greu: qui hagi estat sancionat per cometre una falta greu o molt greu queda exclòs de la borsa durant tot el temps que duri la sanció imposada una vegada que aquesta sigui executiva. El procediment disciplinari iniciat per haver comès una falta greu o molt greu ha de continuar la tramitació encara que hagi acabat la relació de serveis derivada del nomenament temporal. En aquest cas, si el procediment es resol amb una sanció de suspensió de funcions, s’exclourà de la borsa de treball la persona sancionada durant tot el temps que duri la sanció.
- Per l’existència de tres informes negatius sobre l’acompliment inadequat de les funcions: qui hagi quedat exclòs per aquesta causa queda durant 6 mesos apartat de qualsevol de les llistes de la borsa de la categoria o especialitat.
- Per haver complert l’edat de jubilació.

2. L’exclusió de la borsa de treball s’ha de notificar a l’interessat indicant la causa de l’exclusió i la durada, i s’ha de fer *constar* en el seu *expedient* personal, al qual l’interessat ha de tenir accés. Tanmateix, cal concedir-li el tràmit d’audiència durant 10 dies per poder al·legar i presentar els documents i les justificacions que consideri pertinents.

3. Durant la tramitació de l’expedient d’exclusió, l’afectat passa a la situació de “no disponible” en la borsa de treball de la categoria o especialitat.

4. Una vegada acabats els efectes de la causa d’exclusió, o una vegada acabada la tramitació de l’expedient d’exclusió sense que s’apreciï la concurrència de la causa que en va motivar la incoació, la Direcció de *Recursos* Humans i Relacions Laborals incorporarà la persona exclosa a la borsa de treball respectiva en la situació de “disponible”, a petició prèvia de l’interessat.

24. Causes justificades per rebutjar una oferta o renunciar a un nomenament temporal

1. Amb caràcter general no es pot rebutjar cap oferta ni renunciar a cap *nomenament* temporal que ja s’hagi formalitzat, llevat que hi concorri



alguna de les causes següents:

- a. Prestar servei en un lloc de feina de qualsevol administració o ens del sector públic en el moment en què es rebí l'oferta i que aquest fet sigui incompatible amb el nomenament estatutari.
- b. Estar en la situació d'incapacitat temporal derivada d'una malaltia comuna o un accident o una malaltia laboral, o patir una malaltia o estar en procés de recuperació d'una malaltia o un accident, o bé estar hospitalitzat, tot això justificat amb un document expedit pel metge corresponent.
- c. Estar en el període d'embaràs, maternitat o paternitat, adopció o acolliment permanent o preadoptiu, inclòs el període en què sigui procedent la concessió d'excedència per tenir cura de fills per qualsevol dels supòsits anteriors.
- d. Ocupar un càrrec públic que suposi la percepció de retribucions incompatibles amb la funció pública.
- e. Estar en qualsevol altra situació no prevista en els punts precedents que dificulti o impedeixi temporalment prestar servei, sempre que es justifiqui i així ho apreciï la Comissió de Seguiment.

2. En els casos anteriors les persones afectades quedaran automàticament en la situació de "no disponible" fins que l'interessat acrediti documentalment davant de l'òrgan competent les circumstàncies impeditives que ocasionen aquesta situació. Una vegada acreditades fefaentment aquestes causes l'aspirant serà declarat d'ofici i de manera immediata en la situació de "disponible". Si no li és possible acreditar una causa justificativa, l'aspirant quedarà en situació de "no disponible" fins que comuniqui la voluntat de quedar com a "disponible", que tindrà efectes el dia primer del mes següent.

Capítol III

Procediments especials de selecció

25. Procediment de selecció de metge i infermer d'urgències que prestin servei a la Gerència d'Atenció d'Urgències 061 i/o als serveis d'urgència d'atenció primària

1. Serà requisit per ser nomenat personal temporal mèdic o infermer d'urgències d'atenció primària haver superat una prova pràctica que consistirà en dos exercicis de MegaCode (sistema de simulació d'actuació en un cas real): un de suport vital avançat (reanimació cardiopulmonar) i l'altre de suport vital avançat en traumatologia (politraumatismes).
2. L'aspirant que hagi obtingut la qualificació de *apte* la podrà mantenir durant quatre anys, transcorreguts els quals haurà de superar una nova prova per poder formalitzar un nou nomenament. No obstant això, si transcorreguts quatre anys des de la prova l'aspirant acredita que en el període anterior a l'oferta del nomenament acumula un període de serveis prestats en urgències d'atenció primària del Servei de Salut en la categoria corresponent superior a 6 mesos el darrer any o a dos anys en els darrers quatre anys, també estarà exempt de fer la prova.
3. Com a norma general, les proves es faran coincidir en el temps amb els talls per actualitzar la borsa en les categories corresponents.

26. Procediment especial de selecció de facultatius especialistes d'àrea

1. Quan l'ocupació de la i la seva especificitat ho requereixin, la selecció dels candidats de les diferents especialitats de facultatius especialistes d'àrea ha d'aplicar el *procediment* especial que es regula en aquest precepte. A aquest efecte, com a requisit previ a l'inici del procediment de selecció, cal adjuntar un informe justificatiu en què s'enumerin les característiques especials que té la plaça que s'ha de cobrir i que motiven l'aplicació del procediment especial de selecció, al qual s'ha d'adjuntar l'esborrany de la convocatòria.
2. El procediment selectiu ha de constar d'una fase de concurs i d'una prova teoricopràctica, a fi de determinar la capacitat professional amb relació a les característiques *especials* de la plaça que s'ha de cobrir. La puntuació total màxima que els aspirants poden obtenir en aquest procediment és de 100 punts (màxim de 50 punts en l'apartat de mèrits i 50 punts en l'apartat de la prova teoricopràctica).
3. La comissió de selecció ha de fer en primer lloc la valoració dels mèrits dels *aspirants*, que pot arribar a un màxim de 50 punts, per mitjà del barem de la darrera oposició o el que es detalli en la convocatòria respectiva.
4. Per dur a terme aquest procediment cal constituir una comissió de selecció formada per personal de la gerència i per especialistes de la mateixa rama, la qual s'encarregarà de valorar els mèrits i la prova teoricopràctica i de proposar a l'òrgan competent la llista d'aspirants amb la puntuació final obtinguda en el procés. Aquesta llista es pot utilitzar sempre que tenguin les mateixes característiques especials que la plaça que s'ha de cobrir.

27. Nomenament de caràcter urgent de facultatius especialistes d'àrea

1. Quan no hi hagi una llista d'aspirants i no es pugui demorar el nomenament temporal, es pot fer un nomenament temporal amb caràcter urgent i per un *període* de tres mesos o, com a màxim, el temps que sigui necessari per fer la convocatòria de selecció d'acord amb les



disposicions que es regulen en el punt anterior. Si transcorregut un mes des del nomenament urgent es preveu que la causa que l'ha ocasionat durarà més de tres mesos, cal iniciar el procediment que estableix el punt precedent. En aquest cas el nomenament urgent acabarà quan el candidat seleccionat prengui possessió de la plaça.

2. Per obtenir aspirants cal acudir al SOIB i sol·licitar persones de la categoria o l'especialitat corr-esponent que compleixin els requisits per ocupar la plaça oferida. Per això es constituirà una comissió de selecció, que s'encarregarà de valorar els candidats segons les característiques especials de la plaça i proposarà el candidat idoni.

3. Cal informar d'aquest procediment la Comissió de Seguiment.

28. Procediments especials de selecció per a determinades categories

1. Les borses de treball corresponents a les categories d'enginyer superior, enginyer tècnic, tècnic superior de sistemes i tecnologies de la informació, tècnic de gestió de sistemes i tecnologies de la informació, de grup tècnic (*funció administrativa*) i de grup de gestió (*funció administrativa*) han d'aplicar el procediment especial de selecció que es regula en aquest precepte.

2. Per a totes les categories esmentades en l'apartat anterior, el procediment selectiu constarà, en primer lloc, d'una prova teoricopràctica per determinar la capacitat professional amb relació a les característiques especials de la categoria que cal cobrir, i, en segon lloc, d'una fase de concurs per als aspirants que hagin superat la prova anterior. La puntuació total màxima que els aspirants poden obtenir en aquest procediment és de 100 punts (màxim de 50 punts en l'apartat de mèrits i 50 punts en l'apartat de la prova teoricopràctica).

Independentment de la fase de concurs, en les categories del grup tècnic (*funció administrativa*) i del grup de gestió (*funció administrativa*) l'accés a la borsa requereix superar una o diverses proves teoricopràctiques relacionades amb les tasques que calgui acomplir per l'àrea de gestió a què està adscrita la plaça que s'hagi de cobrir. A aquests efectes es distingeixen les següents àrees que donaran lloc a llistes diferents dins cada una de les borses: àrea jurídica, àrea econòmica i àrea d'informació i comunicació. En aquests casos la selecció dels aspirants s'efectuarà de manera diferenciada dins cada àrea, sense perjudici que una mateixa persona pugui optar a unes quantes.

En el supòsit que es convoqui un procediment selectiu d'accés a la condició de personal fix, es confeccionarà una única llista per a cada categoria amb els candidats que hagin superat un o diversos exàmens de la fase d'oposició d'acord amb la puntuació obtinguda, que serà d'aplicació preferent.

3. La Comissió de Selecció ha de fer una valoració dels mèrits dels *aspirants* —que pot arribar a un màxim de 50 punts— per mitjà del barem de la darrera oposició o bé el que es detalli en la convocatòria respectiva.

4. La prova teoricopràctica ha de tenir una puntuació màxima de 50 punts. Els aspirants que hagin superat la prova teoricopràctica en un procés selectiu per a personal estatutari fix de la categoria o especialitat respectiva poden sol·licitar incorporar la puntuació obtinguda, ajustada al màxim de 50 punts, i no fer la prova. No obstant això, poden fer la prova per intentar obtenir una puntuació més alta. En aquests casos s'ha d'assignar a l'aspirant la puntuació més alta de les dues. Els aspirants que hagin superat la prova teoricopràctica en una convocatòria de selecció de personal estatutari temporal poden optar per conservar la puntuació obtinguda i queden dispensats de fer-la durant un termini de quatre anys.

5. Per dur a terme aquest procediment s'ha de constituir una comissió de selecció que s'encarregui de valorar els mèrits i la prova teoricopràctica, i també de proposar a l'òrgan competent la llista d'aspirants amb la puntuació final obtinguda en el procés.

29. Procediment especial per a la selecció del personal estatutari temporal que presti servei en una unitat de característiques específiques

1. La selecció del personal estatutari temporal amb un nomenament en places bàsiques adscrites a unitats de característiques específiques està subjecta a les especialitats de procediment que es detallen en aquest precepte.

2. Qui vulgui ser seleccionat en una unitat de característiques específiques ha d'acreditar *documentalment* que compleix tots aquests requisits:

- a. *Figurar inscrit en la borsa general de la categoria.*
- b. *Haver indicat l'opció de fer feina en una unitat concreta de característiques específiques.*
- c. *Acreditar documentalment una capacitat específica en el moment del nomenament de conformitat amb el punt següent.*

3. La selecció i l'acreditació documental del personal que vulgui prestar serveis en una unitat de característiques específiques estan subjectes al règim següent:

- a. *Amb caràcter general, cal acreditar la prestació d'un període mínim de 3 mesos de serveis a les unitats en qüestió durant els 3 anys anteriors a la darrera actualització de la borsa general de la categoria.*





b. *Amb caràcter específic i únicament per a la categoria d'infermeria i les seves especialitats, es pot substituir el requisit anterior pel títol de l'especialitat corresponent, o bé acreditar una titulació universitària de postgrau que inclogui un període de pràctiques en una unitat de característiques específiques o, si escau, un o diversos títols de formació acreditats per la Comissió de Formació Continuada que en ambdós casos inclogui en conjunt un mínim de 300 hores de formació pràctica.*

4. Entre les categories que es relacionen a continuació són unitats de característiques específiques les següents:

a. En la categoria d'infermer, que presti servei en una de les unitats següents:

- *Atenció primària*
- *Bloc quirúrgic*
- *Cures intensives d'adults (inclou UCI, reanimació i URPA)*
- *Cures intensives pediàtriques*
- *Àrea pediàtrica*
- *Neonatologia*
- *Salut mental*
- *Oncologia (inclou hospital de dia)*
- *Urgències*
- *Banc de sang*
- *Cures pal·liatives / ESAD*
- *Hemodinàmica*
- *Hemodiàlisi*
- *Farmàcia*
- *Exploracions funcionals endoscòpiques i complementàries*
- *Geriatría*
- *Radioteràpia*
- *Infermer perfusionista*
- *Medicina nuclear*

b. En la categoria d'auxiliar d'infermeria, que presti servei en una de les unitats següents:

- *Bloc quirúrgic (inclou sala d'operacions i esterilització)*
- *Salut mental*
- *Parts*
- *Hemodinàmica*
- *Hemodiàlisi*
- *Cures intensives (inclou UCI, reanimació i URPA)*
- *Cures intensives pediàtriques*
- *Àrea pediàtrica (urgències, plantes d'hospitalització)*
- *Neonatologia (inclou UCIN)*
- *Farmàcia*
- *Radiologia intervencionista*
- *Exploracions funcionals*
- *Urgències*

c. En la categoria de zelador, que presti servei en alguna de les unitats següents:

- *Bloc quirúrgic*
- *Unitat de cures intensives*
- *Urgències*
- *Salut mental*

d. En la categoria de tècnic especialista, que presti servei en alguna de les unitats següents:

- *Laboratori:*
- *genètica*
- *immunologia*
- *Radiologia:*
- *medicina nuclear de l'Hospital Universitari Son Espases*
- *ressonància magnètica nuclear*





e. En la categoria de telefonista, que presti servei a la *Central de Coordinació d'Emergències*.

f. En les categories professionals i en les unitats de característiques específiques que proposi la Comissió de Seguiment.

5. Dins la borsa general de la categoria han d'aparèixer degudament identificats els aspirants que compleixin els requisits per ser seleccionats en una unitat de característiques específiques.

6. Quan es tracti de seleccionar un aspirant per a un dels nomenaments regulats en aquest precepte, l'Administració ha de respectar l'ordre de prelatió de la borsa general de la categoria entre els aspirants que compleixin els requisits esmentats.

7. En el supòsit que s'exhaureixi el nombre d'aspirants que compleixen els requisits per ser seleccionats en una unitat de característiques específiques, l'Administració ha d'utilitzar la borsa general de la categoria.

8. El procediment especial regulat en aquest punt només és aplicable als nomenaments temporals la durada previsible dels quals sigui igual o inferior a 6 mesos, llevat dels nomenaments corresponents a la categoria d'infermer amb destinació a centres o establiments sanitaris d'atenció primària, que en aquest cas la durada ha de ser igual o inferior a 3 mesos.

30. Procediment de selecció per a nomenaments temporals de caràcter urgent

1. El procediment previst en aquest punt s'aplica als nomenaments temporals de caràcter urgent (a excepció dels nomenaments prevists en el punt 27 d'aquest acord), entesos com a tal aquells que estan ocasionats per situacions imprevisibles que creïn un dèficit assistencial, que s'han de proveir de manera imminent per garantir el funcionament correcte del servei sanitari.

2. El sistema de selecció que s'ha d'emprar és el següent:

a. Sistema general: s'ha de fer una trucada a l'aspirant que correspongui segons l'ordre de prelatió de la borsa de la categoria corresponent, que ha d'acceptar o rebutjar l'oferta amb caràcter immediat, i així successivament fins que un aspirant respongui i accepti, o fins que sigui aplicable el punt següent. Cal deixar constància de les gestions efectuades.

b. Sistema excepcional: s'ha d'aplicar aquest sistema quan no hagi estat possible seleccionar un aspirant amb el sistema general o quan es tracti de nomenaments de personal estatutari temporal amb destinació al Servei d'Urgències d'Atenció Primària o a la Gerència d'Atenció d'Urgències 061 en els casos en què no es pugui aplicar el sistema general perquè la necessitat del nomenament es doni fora de l'horari habitual de feina del personal estatutari encarregat de gestionar les borses de treball. En aquest cas s'ha de fer el nomenament a favor de qualsevol aspirant que figuri inscrit en la borsa de treball de la categoria; si no és possible, es pot fer a favor de qualsevol persona que compleixi els requisits per accedir al nomenament. Els nomenaments que s'efectuïn amb aquest sistema tenen una durada màxima de cinc dies sempre que es tracti d'un nomenament temporal de caràcter eventual.

Capítol IV **Comissió de Seguiment**

1. La Comissió de Seguiment és l'òrgan col·legiat de control i seguiment de l'acord, de conformitat amb el que preveu l'article 38.5 del Reial decret legislatiu 5/2015.

2. La Comissió de Seguiment està integrada pels membres següents:

a. President: el titular de la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut o la persona que delegui.

b. Vocals:

- Un membre per cada una de les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat.
- Dos vocals en representació de l'Administració, designats pel titular de la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut.

c. Secretari: un empleat públic designat pel titular de la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals, amb veu però sense vot.

3. Es pot reunir vàlidament la Comissió de Seguiment si hi són presents el president, el secretari i la majoria absoluta de les organitzacions sindicals que integren la part social d'acord amb la representació ponderada de cada organització en la Mesa Sectorial de Sanitat.

4. L'adopció d'acords requereix el vot favorable del president i de la majoria absoluta dels vocals representants de les organitzacions sindicals d'acord amb la representació ponderada de cada organització en la Mesa Sectorial de Sanitat. Els acords adoptats vàlidament per la Comissió de Seguiment són executius i vinculants.





5. La Comissió té la seu als Serveis Centrals del Servei de Salut i s'ha de reunir amb caràcter ordinari mensualment. A més, es pot reunir amb caràcter extraordinari en el termini màxim de 72 hores quan es presentin circumstàncies que, segons el parer del convocant, ho facin necessari, i pot ser a iniciativa de l'Administració o de qualsevol dels sindicats amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat.
6. Les funcions de la Comissió —respectant, quan pertoqui, les garanties de la Llei orgànica 15/1999— són les següents:
- Vigilar i controlar l'aplicació correcta del contingut d'aquest acord.
 - Estar assabentada dels nomenaments i de les renúncies que es derivin de la gestió de les borses de treball.
 - Interpretar el contingut d'aquest acord a fi d'evitar o resoldre les incidències o les contradiccions que se'n derivin.
 - Estar assabentada de les reclamacions i dels recursos que s'interposin contra els actes administratius relacionats amb la gestió de les borses de treball.
 - Proposar les modificacions d'aquest acord que consideri necessàries o convenients.
 - Proposar la creació de noves unitats de característiques específiques dins cada categoria professional als efectes prevists en el punt 29.3.f d'aquest acord.
 - Establir els criteris d'interpretació dels barems de mèrits.
 - Resoldre els dubtes que generi l'aplicació de barem.
 - Estar assabentada dels informes negatius, del desenvolupament de l'activitat i avaluar les propostes d'exclusió dels integrants de la borsa de treball.
 - Qualsevol altra funció que es prevegi expressament en aquest acord.
7. En cada gerència hi ha d'haver un responsable, designat pel gerent, que s'encarregui de resoldre les incidències concretes que sorgeixin en l'aplicació d'aquest acord, i que actuarà com a interlocutor de la gerència amb la part social.

Disposició transitòria primera

Règim transitori de capaciació lingüística

Mentre no siguin plenament efectives les previsions contingudes en la disposició transitòria segona i en la disposició transitòria quarta de la Llei 4/2016, de 6 d'abril, els aspirants a qualsevol de les borses de treball que siguin ciutadans de països o de territoris on el castellà no sigui idioma oficial han d'acreditar que dominen qualsevol de les dues llengües oficials vigents a les Illes Balears presentant un títol o un diploma del nivell B1 (o d'un nivell superior) expedit per un organisme públic amb competències per acreditar els coneixements lingüístics.

Disposició transitòria segona

Règim transitori fins a la publicació de la llista definitiva de la borsa única de treball de la categoria i especialitat

1. *S'acorda mantenir vigents les llistes de les borses de les categories derivades dels anteriors pactes o acords de selecció de personal estatutari temporal de les diferents gerències del Servei de Salut fins que, una vegada concloses les convocatòries de borsa seguint aquest acord, es publiquin les llistes definitives amb la puntuació final dels candidats de la categoria corresponent.*

2. *En cas de no disposar de candidats de la categoria o de l'especialitat i mentre no es publiquin les llistes definitives de la borsa general de la categoria o especialitat corresponent, amb caràcter excepcional cal actuar de la manera següent:*

- En primer lloc, cal acudir a les llistes de borsa disponibles a cada gerència territorial.
- En segon lloc, cal acudir a un procediment de selecció extraordinari que només afectarà els nomenaments temporals de durada curta (inferiors a 6 mesos) i que tindrà com a únic criteri de baremació els serveis prestats a centres i institucions sanitàries públiques del Sistema Nacional de Salut, els quals es valoraran d'acord amb els criteris establerts prèviament amb les organitzacions sindicals. En cas d'empat cal seleccionar l'aspirant la lletra inicial del primer llinatge del qual sigui la primera en l'ordre alfabètic determinat per un sorteig públic.
- En tercer lloc, si no són aplicables els punts *a* i *b* precedents, només en el cas de Mallorca cal acudir a les llistes disponibles en altres gerències territorials d'acord amb la prelació següent:

- en primer lloc, la gerència de l'Hospital Universitari Son Espases;
- en segon lloc, la gerència de l'Hospital Son Llàtzer;
- en tercer lloc, la gerència de l'Hospital Comarcal d'Inca;
- en quart lloc, la gerència de l'Hospital de Manacor;
- en cinquè lloc, la Gerència d'Atenció Primària de Mallorca;
- en sisè lloc, la Gerència d'Atenció d'Urgències 061.





d. En darrera instància, si no és aplicable cap de les opcions anteriors es pot fer una crida pública per mitjà del web del Servei de Salut dirigida a aspirants que compleixin els requisits necessaris per ser candidats al lloc ofert. Si s'hi presenten dos aspirants o més, cal aplicar el criteri del nombre més alt de serveis prestats a centres del Sistema Nacional de Salut. Si no pot aplicar-se aquest darrer criteri o en cas d'empat, cal seleccionar l'aspirant d'acord amb el que estableix l'apartat *b* precedent.

3. El procediment de selecció extraordinari a què es refereix l'apartat 2.*b* precedent només afecta les categories següents: infermer, auxiliar d'infermeria, tècnic especialista en radioteràpia, infermer d'urgències d'atenció primària i metge d'urgències d'atenció primària. El director general del Servei de Salut, amb un informe previ motivat de la Direcció Assistencial, pot incloure-hi noves categories o especialitats.

4. El procediment extraordinari de selecció regulat en l'apartat 2.*b* es regeix per aquestes regles:

- Com a norma general, la participació dels aspirants en la borsa de cada categoria i especialitat s'ha de formalitzar telemàticament, sense perjudici que es puguin presentar documents annexos en paper en els termes que s'estableixin.
- Les borses de treball que es derivin del procediment extraordinari no permetran incorporar nous mèrits.
- Totes les persones que hagin cursat una inscripció en qualsevol de les borses de treball convocades d'acord amb les prescripcions de l'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 s'incorporaran d'ofici al procediment extraordinari previst en l'apartat anterior, tret que l'aspirant s'hi oposi expressament.
- En les categories i especialitats en les quals ja s'hagi convocat un procediment de selecció, de conformitat amb l'Acord de Consell de Govern de 21 de març de 2014, el procediment extraordinari serà l'iniciat en la convocatòria original, al qual s'aplicaran els criteris de baremació i les regles contingudes en aquest apartat.
- El sistema de crida que s'ha d'emprar és el següent:

1. Quan es tracti de crides urgents, cal fer una trucada als aspirants que correspongui segons l'ordre de prelatió de la borsa de la categoria corresponent, que han d'acceptar o rebutjar l'oferta en el moment de la trucada. Cal deixar constància documental de totes les trucades fetes.

2. Per a la resta de crides, cal fer una trucada als aspirants que correspongui segons l'ordre de prelatió de la borsa de la categoria corresponent, els quals han de respondre de la manera prevista en el punt 19.2.*b* d'aquest acord.

f. La selecció de personal estatutari temporal corresponent a les categories d'infermer d'urgències de l'atenció primària i de metge d'urgències de l'atenció primària corresponents a la Gerència d'Atenció d'Urgències 061 requereix superar una prova pràctica, que consistirà en dos exercicis de MegaCode (sistema de simulació d'actuació davant un cas real): un de suport vital avançat (reanimació cardiopulmonar) i l'altre de suport vital avançat en traumatologia (politraumatismes).

g. L'aspirant que hagi obtingut la qualificació de *apte* la podrà mantenir-la durant quatre anys, transcorreguts els quals haurà de superar una nova prova per poder formalitzar un nou nomenament. No obstant això, si transcorreguts quatre anys des de la prova l'aspirant acredita que en el període anterior a l'oferta del nomenament acumula un període de serveis prestats en urgències d'atenció primària del Servei de Salut en la categoria corresponent superior a 6 mesos el darrer any o a dos anys en els darrers quatre anys, també estarà exempt de fer la prova.

h. *No és causa d'exclusió de la borsa de treball no acceptar una oferta de nomenament per prestar servei en una altra gerència diferent de la sol·licitada.*

i. En els *supòsits* en què s'acudeixi a les llistes de les borses disponibles en les diferents gerències territorials, serà aplicable el règim de penalitzacions i de crides d'aquest acord, a excepció de les previsions relatives a la tramesa d'SMS i correu electrònic.

Disposició transitòria tercera

Borses de treball convocades de conformitat amb l'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014

1. *Les borses de treball de les categories d'infermer de salut mental i de llevadora constituïdes de conformitat amb l'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut (BOIB núm. 39/2014, de 22 de maig) i que estiguin actives continuen vigents, tot i que es gestionaran d'acord amb les prescripcions procedimentals que determina l'acord present.*

2. *Les inscripcions formalitzades per a la resta de borses de treball convocades d'acord amb les prescripcions de l'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 s'incorporaran als nous procediments de selecció de les categories respectives que es convoquin de conformitat amb allò que l'acord present disposi, tret que l'aspirant s'hi oposi expressament.*

Disposició transitòria quarta

Règim transitori per a les categories de metges i infermers d'urgència d'atenció primària

El sistema de selecció previst en el punt 25 relatiu als metges i els infermers d'urgència d'atenció primària és aplicable als metges i als

infirmers que prestin serveis a la Gerència d'Atenció d'Urgències 061 i als serveis d'urgència d'atenció primària mentre no s'hagin creat les categories corresponents.

Disposició derogatòria única

Aquest acord d'aprovació d'aquest text refós deroga i deixa sense efecte els acords i pactes següents:

- *L'Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut (BOIB núm. 39/2014, de 22 de maig).*
- *L'Acord del Consell de Govern de 20 de juny de 2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 13 de juny de 2014 pel qual es modifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut (BOIB núm. 85/2014, de 21 de juny).*
- *L'Acord del Consell de Govern de 23 de gener de 2015 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 22 de desembre de 2014 pel qual es desplega el punt 15.2.d de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut (BOIB núm. 12/2015, de 24 de gener).*
- *El Pacte de la Mesa Sectorial de Sanitat de 13 de juny de 2014 pel qual es desenvolupa el barem de mèrits contingut en l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014, modificat per l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 13 de juny de 2014 pel qual es regula la borsa general d'ocupació per a personal estatutari temporal del Servei de Salut.*
- *L'Acord del Consell de Govern de 18 de març de 2016 pel qual es modifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual es regula la borsa general d'ocupació per a personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears.*
- *Respectant el que preveu la disposició transitòria segona, qualsevol pacte o acord que s'oposi a allò que aquest acord preveu.*

Disposició final primera

Vigència

1. En els termes que es preveuen, aquest acord té vigència indefinida i té efecte a partir de l'endemà d'haver estat publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
2. La vigència de les borses de treball que resultin aplicables de les regles contingudes en el capítol II i en el capítol III d'aquest acord deixa sense efecte qualsevol altra borsa de treball de la categoria existent en el Servei de Salut.

Com a prova de conformitat, signam aquest acord en dos exemplars.

Palma, 11 de novembre de 2016

Per l'Administració

Per les organitzacions sindicals

ANNEX 1

Regles de valoració dels apartats que componen el barem

Regles de valoració	
Experiència professional	55 %
Formació	40 %
Català	5 %
Superació de processos selectius	24 % (suplementari)

