

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

5096

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 de les Illes Balears

Des de l'1 de gener de 2013 el Servei de Salut s'ha subrogat en totes 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 de les Illes Balears, 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 de les Illes Balears (BOIB núm. 192, de 22 de desembre).

Actualment, no hi ha en el nostre àmbit territorial un instrument global i homogeni que reguli la selecció i la mobilitat del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual cosa és necessari abordar un acord d'àmbit autonòmic que reguli la selecció i el nomenament del personal estatutari temporal, els cessaments, la mobilitat i la promoció interna temporal, que garanteixi una qualitat adequada en l'assistència sanitària, amb respecte ple als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, el corollari dels quals es troba en l'article 103 de la Constitució.

Aquest Acord té vocació temporal i la vigència es limita al temps necessari per dur a terme els tràmits que requereixen l'aprovació de la disposició reglamentària que reguli el procediment de selecció del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears. Mentre es du a terme la regulació reglamentària, es considera adequat unificar els criteris per a la selecció del personal temporal mitjançant l'establiment d'un sistema de borsa general de treball per a tot el Servei de Salut de les Illes Balears, que permeti una gestió àgil i amb les màximes garanties per a les persones interessades.

D'acord amb l'article 80 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, i amb l'article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la matèria objecte d'aquest Acord s'ha de negociar preceptivament amb els agents socials.

De conformitat amb l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, correspon al Consell de Govern establir la política general de l'Administració autonòmica en matèria de funció pública, dirigir-ne el desenvolupament i l'aplicació i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria; en particular, li correspon aprovar els plans generals d'ordenació i els programes específics per optimitzar els recursos humans, així com exercir altres competències que li atribueixi la normativa vigent.

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

Tenint en compte tota la normativa esmentada, el 17 de març de 2014 les parts integrants de la Mesa Sectorial de Sanitat varen adoptar l'Acord pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller de Salut, en la sessió de dia 21 de març de 2014, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Ratificar 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 de les Illes Balears, que s'adjunta com a annex, i establir que se li confereix validesa i vigència mitjançant aquesta aprovació.

Segon. Ordenar que es publiqui íntegrament aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*."

Palma, 21 de març de 2014
El secretari del Consell de Govern
Antonio Gómez Pérez



Annex

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 de les Illes Balears

Parts

Per part de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el director general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, 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 a la Mesa Sectorial de Sanitat: UGT, CCOO, CSI-F i USAE.

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 a través de procediments que permetin la màxima agilitat en la selecció, procediments que s'han de basar en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat, i que s'han d'establir amb la negociació prèvia en les meses 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 el que estableix la disposició transitòria sisena, apartat primer c, de l'Estatut marc esmentat.

3. Davant la falta d'una disposició reglamentària o regulació general del Servei de Salut, el sistema de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears s'ha regulat fins ara en les diferents gerències territorials per pactes específics que manquen de procediments i 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 de les Illes Balears, 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 de les Illes Balears (BOIB núm. 192, de 22 de desembre de 2012).

5. En el nostre àmbit territorial no hi ha un instrument global i homogeni que reguli la selecció i la mobilitat temporal del personal estatutari, per la qual cosa és necessari abordar un acord d'àmbit autonòmic que reguli la selecció i el nomenament del personal estatutari temporal, els cessaments, la mobilitat i la promoció interna temporal del personal en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears per garantir una qualitat adequada en l'assistència sanitària, i amb respecte ple als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, el corol·lari dels quals es troba en l'article 103 de la Constitució.

Per això, amb vista a l'aprovació futura d'un acord global relatiu a totes les matèries esmentades, es considera oportú regular l'àmbit corresponent a la selecció del personal temporal a través d'un sistema de borsa general de treball, gestionada de la manera més àgil possible i amb les màximes garanties.

Així, aquest document pretén regular la borsa de treball general de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears de manera que, posteriorment, s'integri el contingut d'aquest Acord en la regulació global i conjunta que s'efectuï sobre la resta d'aspectes entorn de la selecció, la mobilitat i altres matèries relacionades.

6. D'acord amb el que preveu el punt 2 de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari als òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 48, de 10 d'abril de 2008), són competències del director general del Servei de Salut, entre d'altres, convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció, i la resta de facultats que, en relació amb les anteriors, corresponguin al conseller de Salut i Consum segons la legislació vigent.

7. Quant a les organitzacions sindicals participants en l'Acord, cal assenyalar que l'article 80.2 d de la Llei 55/2003 de l'Estatut marc 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.

8. L'article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, disposa que han de ser objecte de negociació,





en l'àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada administració pública i amb l'abast que legalment pertoqui en cada cas, les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés.

9. L'article 38.1 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix que en el si de les meses 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 a la determinació de les condicions de treball dels funcionaris d'aquestes administracions.

Així mateix, l'article 38.3 disposa que els acords han de versar sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques. Perquè siguin vàlids i eficaços és necessari 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, sens perjudici que als efectes formals es requereixi la modificació o derogació, si escau, de la normativa reglamentària corresponent.

Aquest Acord té vocació temporal i la vigència es limita al temps necessari per dur a terme els tràmits que requereixen l'aprovació de la disposició reglamentària que reguli el procediment de selecció del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.

Per tot això, les parts integrants en la Mesa Sectorial de Sanitat, d'una banda les organitzacions sindicals CCOO, CSI-F, UGT i USAE i, de l'altra, l'Administració, d'acord amb l'article 80.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, *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 a través de la implantació d'una borsa de treball general de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears i substituir els pactes/acords de selecció o de nomenament temporal que hi ha en cada centre de despesa/gerència, als efectes d'establir uns criteris únics aplicables en les institucions sanitàries dependents del Servei de Salut.

2. Àmbit d'aplicació i vigència

1. Aquest Acord és aplicable a tots els procediments de selecció de personal estatutari temporal dels centres i serveis dependents del Servei de Salut de les Illes Balears.
2. Aquest Acord serà 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 reguli el procediment de selecció del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.
3. Les disposicions que conté aquest Acord s'integren en la regulació global en matèria de selecció de personal, mobilitat, cessaments i altres matèries relacionades que s'estableixin en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears.

Capítol II

Borsa de treball general de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears

3. Característiques generals de la borsa de treball general

1. La borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears és única per a tot l'organisme autònom i inclou totes les categories de personal estatutari existents i les que pugui crear l'òrgan competent, en les quals hi hagi la necessitat d'acudir a un nomenament estatutari de caràcter temporal.
2. La borsa general incorpora un element de zonificació determinada per a cada una de les diferents gerències que integren el Servei de Salut a l'efecte de determinar-ne l'àmbit territorial i de gestió. La borsa incorpora l'especialitat dins alguns grups i categories. La borsa també introdueix l'opció de la persona aspirant per triar el tipus de nomenament temporal. A aquest efecte, les persones aspirants poden indicar en la sol·licitud de la borsa en quin gerència i en quin tipus de nomenament temporal estan interessades.





3. El sistema selectiu de borsa de treball ha de ser com a norma general el concurs de mèrits, els quals han de ser objecte de barem per la Unitat de Selecció de la manera que preveu aquest Acord.

No obstant això, i si així ho preveu la convocatòria específica de la categoria que ho requereixi i estigui inclosa en aquest Acord, o que posteriorment es negociï en el si de la Mesa Sectorial, per ser persones candidates de determinades categories és un requisit haver superat una prova teoricopràctica, de la qual poden estar exemptes les persones aspirants que hagin superat una prova similar en un concurs o en un concurs oposició derivat d'una oferta pública d'ocupació en el Servei de Salut de les Illes Balears, amb una antelació màxima de quatre anys des de la data de publicació de la nota definitiva. Malgrat això, la persona interessada es pot presentar voluntàriament a aquesta prova per intentar obtenir una puntuació superior.

4. La borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears ha d'estar permanentment oberta, tant per a inclusions noves com per a l'aportació de mèrits de les persones interessades, i s'han d'incorporar a les llistes en l'actualització següent (tall) que es faci en els termes que preveu aquest Acord.

5. La gestió de la borsa és centralitzada, i són descentralitzades les activitats necessàries per a la realització de les crides per a la cobertura dels 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 de les Illes Balears i les activitats necessàries per a la realització de les crides queda 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. Amb caràcter previ a efectuar els nomenaments temporals, el Servei de Salut haurà de sol·licitar i obtenir les autoritzacions que, si escau, estableix la normativa vigent, tenint en compte les peculiaritats del Servei de Salut.

7. El personal estatutari temporal està subjecte al període de prova que per a cada grup de classificació estableix el segon paràgraf de l'article 33.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut. En cap cas, el període de prova no pot excedir la meitat de la durada del nomenament, si s'hi precisa.

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

9. El fet de figurar en la relació de persones admeses com a aspirant candidat, mitjançant llistes ordenades per la puntuació obtinguda després del compliment dels requisits i la valoració dels mèrits, 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 de les Illes Balears.

4. Característiques especials de la borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears

1. La borsa, a més de contenir la llista general del grup o de la categoria, pot preveure que hi hagi llistes per a àrees específiques que requereixen una formació o un període mínim d'experiència prèvia per ocupar determinades places que preveu aquest Acord.

2. De la mateixa manera, aquest Acord també regula procediments de selecció de personal estatutari temporal en absència de disponibilitat de candidats en la categoria de la borsa, o perquè no hi ha una borsa del grup, de la categoria o de l'especialitat.

5. Requisits d'accés

1. Per poder ser inclòs en la borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears s'han de 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 dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del cònjuge sempre que no estiguin separats de dret, siguin menors de vint-i-un anys o més grans d'aquesta edat dependents.

b. Estar en possessió de la titulació exigida en la convocatòria o en condicions d'obtenir-la dins del termini de presentació de sol·licituds.

c. Tenir la capacitat funcional necessària per a l'acompliment de les funcions que es deriven del nomenament corresponent.





d. Tenir 16 anys complerts i no excedir l'edat de jubilació forçosa. El compliment de l'edat de jubilació és motiu d'exclusió de les llistes.

e. No haver estat separat mitjançant un expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni estar en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per a l'accés al cos o escala de funcionari o per exercir funcions similars a les que exercien en el cas del personal laboral en què hagués estat separat o inhabilitat. En el cas de ser nacional d'un altre estat, no estar inhabilitat o en situació equivalent ni haver estat sotmès a una sanció disciplinària o equivalent que impedeixi, en el seu estat i en els mateixos termes, l'accés a l'ocupació pública.

f. Presentar la sol·licitud en la forma i en el termini prevists en la convocatòria de la categoria en què participi.

g. Pagar la taxa legalment establerta, quan l'exigència sigui obligatòria per la legislació vigent de cada moment.

h. No incórrer en el moment del nomenament en una causa d'incompatibilitat, d'acord amb el que preveu la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

i. No estar afectat per una resolució que impliqui l'exclusió de la borsa.

2. Els requisits s'han d'establir en la convocatòria concreta de cada categoria i els candidats els han d'acreditar quan l'Administració els requereixi per fer-ho i els han de complir mentre disposin d'un nomenament temporal.

6. Accés a la borsa general de persones amb discapacitat

1. Es reserva una quota del 7 % dels nomenaments que s'ofereixin en 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 indicat i la compatibilitat amb l'acompliment de les funcions i tasques del lloc de treball, i han de figurar en la llista de la borsa general per ordre de puntuació obtinguda per aplicació del barem de mèrits que aprova aquest Acord.

2. En les categories que la Comissió de Seguiment determini, perquè hi ha llocs per als quals són aptes o hi estan adaptats, s'ha de dur a terme un torn específic i s'ha de confeccionar la llista de persones candidates amb discapacitat a les quals s'ha d'oferir el nomenament número tretze i així successivament cada múltiple de tretze. En el supòsit que la persona amb discapacitat no l'accepti i mentre hi hagi persones candidates, s'ha de passar a la següent de la llista i així successivament fins que s'accepti el nomenament o s'exhaureixi la llista.

3. A fi de determinar la capacitat física i funcional dels aspirants que accedeixen a la borsa com a discapacitats i requereixin adaptació, han de presentar juntament amb la sol·licitud els documents que acreditin el grau de discapacitat al·legat, així com la compatibilitat per a l'acompliment de les funcions que té atribuïdes el lloc o els llocs sol·licitats.

7. Convocatòria

1. La creació de la llista de selecció de personal estatutari temporal per a cada una de les categories professionals de la borsa general s'ha de fer a través d'una convocatòria pública, amb l'audiència prèvia de la Comissió de Seguiment d'aquest Acord, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut de les Illes Balears.

2. Quan ho exigeixi la normativa en vigor i tenint en compte les peculiaritats del Servei de Salut, aquest sol·licitarà i haurà d'obtenir, amb caràcter previ a la realització de la convocatòria, les autoritzacions de les direccions generals competents en matèria de pressuposts i en matèria de funció pública.

3. Als efectes de publicitat, s'han de publicar la convocatòria i les bases íntegres en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (<<http://boib.caib.es>>) i a la pàgina web del Servei de Salut (<<http://ibsalut.es>>).

8. Sol·licituds

1. Com a norma general, les sol·licituds d'inscripció en la base de dades de la borsa de treball de personal estatutari temporal s'han de fer a través de la pàgina web oficial del Servei de Salut emplenant els models i els annexos que s'estableixin. No obstant això, les persones que ho vulguin poden formalitzar també els documents esmentats en format paper.

2. En aquest moment del procés, les persones que fan la sol·licitud de participació són denominades *persones aspirants* a formar part de la borsa general.

3. Com a norma general, la sol·licitud s'ha de presentar mitjançant l'aplicació informàtica habilitada a aquest efecte per la Direcció





de Recursos Humans i de Relacions Laborals del Servei de Salut. A fi de preservar el principi d'igualtat en l'accés a la funció pública, en cada gerència hi haurà una unitat de suport per facilitar a totes les persones aspirants l'eina informàtica que permeti la formalització de la sol·licitud d'inscripció en la borsa. No obstant això, les persones que ho vulguin podran presentar les sol·licituds per participar en aquest procés selectiu en el Registre del Servei de Salut de les Illes Balears (situat al carrer de la Reina Esclarmunda, 9, de Palma), en els registres de les gerències territorials del Servei de Salut o bé en qualsevol dels llocs o segons les formes que estableix l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú. Les sol·licituds que es presentin a través de les oficines de Correus han d'anar dins un sobre obert perquè el funcionari de Correus les datï i les segelli abans de certificar-les.

4. La sol·licitud s'ha de presentar a través de l'aplicació informàtica que hagi habilitat a aquest efecte la Direcció de Recursos Humans i de Relacions Laborals del Servei de Salut. A fi de preservar el principi d'igualtat en l'accés a la funció pública, en cada gerència hi ha d'haver una unitat de suport per facilitar a tots els ciutadans l'eina informàtica per a l'emplenament de la sol·licitud d'inscripció en la borsa.

5. S'ha de fer una sol·licitud per cada categoria professional i s'han d'emplenar el full d'autobarem i els altres possibles annexos que puguin ser necessaris.

La informació que han de contenir la sol·licitud i els annexos s'han de determinar en la publicació de la convocatòria de cada categoria. Les persones aspirants poden sol·licitar inscriure's en la categoria o les categories de les llistes de les gerències que vulguin. En cas que sigui possible, els sol·licitants poden triar el tipus de nomenament —jornada completa o substitució per reducció de jornada i, si s'escau, a temps parcial— i el centre o l'especialitat on prestar els serveis. Si no especifica la gerència, s'entendrà que opta a les gerències que hi ha a l'illa de presentació de la sol·licitud, i si no especifica el tipus de jornada, s'entendrà que opta a tots els tipus de jornada possibles.

6. La persona aspirant ha de validar el seu autobarem mitjançant la signatura electrònica o un procediment similar. La persona aspirant és la responsable de la veracitat de les dades, dels mèrits manifestats i de la seva valoració. Amb les dades manifestades en les sol·licituds i els autobarems s'ha d'elaborar la llista provisional d'aspirants admesos en la base de dades de la borsa de treball de personal estatutari temporal de cada categoria.

La justificació dels requisits i dels mèrits per ser objecte de barem s'ha de requerir a les persones aspirants a través de la pàgina web oficial del Servei de Salut i en la forma que hagi establert la convocatòria.

Els títols i mèrits aportats que s'hagin expedit en un altre idioma diferent de qualsevol de les llengües oficials de la comunitat autònoma han d'estar convenientment traduïts per un organisme oficial competent.

9. Barems de mèrits

1. La convocatòria de cada una de les categories de personal estatutari de la borsa general ha d'establir el barem de mèrits, que també serà aplicable en el pròxim procés de selecció de personal estatutari fix que dugui a terme el Servei de Salut de les Illes Balears.

2. La puntuació màxima que es pot obtenir mitjançant el barem de mèrits és de 100 punts. La puntuació total màxima s'obté després de la valoració dels quatre apartats següents:

a. Experiència professional: es valora amb un màxim de 50 punts en la puntuació total i s'ha de calcular d'acord amb el que estableixen les convocatòries corresponents de les categories.

b. Formació, docència i activitats científiques i de difusió del coneixement: es valora amb un màxim de 35 punts en la puntuació total i s'ha de calcular d'acord amb el que estableixen les convocatòries corresponents de les categories.

c. Coneixements de llengua catalana: es valora amb un màxim de 10 punts en la puntuació total i s'ha de calcular d'acord amb el que estableixen les convocatòries corresponents de les categories.

d. Altres mèrits: es valora amb un màxim de 5 punts en la puntuació total, i s'han de valorar els exercicis superats de la fase d'oposició corresponents a la darrera convocatòria de la categoria a la qual s'opta i que s'hagin duit a terme en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, així com altres mèrits no prevists en els altres apartats i aprovats en les convocatòries corresponents de les categories.

La puntuació s'ha de tenir en compte com a màxim fins a l'actualització (tall) de la borsa general que es dugui a terme després de la publicació de la llista definitiva de l'oferta pública següent, la qual substituirà l'anterior quant a la puntuació en aquest apartat d'altres mèrits.





3. Si dues persones candidates obtenen la mateixa puntuació en la llista definitiva, l'oferta s'ha de fer amb els criteris de desempat següents:

Amb caràcter general, té prioritat la dona en cas d'infrarepresentació del sexe femení en la categoria i l'especialitat, d'acord amb el que estableix l'article 61 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona.

A continuació, qui hagi acreditat en aquesta llista més serveis prestats en la categoria dins el Servei de Salut de les Illes Balears i, subsidiàriament, en el Sistema Nacional de Salut. Si continua l'empat, l'oferta s'ha de fer en primer lloc a qui acrediti major puntuació en l'apartat relatiu a l'experiència professional i, en cas que persisteixi, en l'apartat de formació continuada. En cas que continui l'empat, s'ha de resoldre donant prioritat d'acord amb l'escala següent: primer, ser més gran de 45 anys; si persisteix l'empat, tenir majors càrregues familiars; si continua, ser una víctima de violència de gènere, i finalment la major edat de la persona aspirant.

10. Llista de persones aspirants

1. Una vegada processada la sol·licitud i registrats els mèrits amb la generació de l'autobarem, la Direcció General del Servei de Salut, mitjançant una resolució, ha de fer pública la relació provisional d'aspirants admesos a la borsa de selecció general de personal estatutari temporal del Servei de Salut amb la puntuació d'acord amb l'autobarem que correspongui. La resolució ha d'incloure els sol·licitants exclosos amb les causes d'exclusió. La publicació s'ha de fer a la pàgina web del Servei de Salut.

2. Les persones sol·licitants poden formular al·legacions contra la resolució del director o de la directora general, en el termini de deu dies hàbils comptadors a partir de l'endemà de la publicació. Els escrits s'han d'adreçar a la Unitat de Selecció del Servei de Salut i es poden presentar de manera telemàtica o en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

3. La resolució del director o de la directora general s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut i als taulers d'anuncis de les diferents gerències territorials. Aquesta resolució ha de decidir l'estimació o la desestimació de les al·legacions formulades, ha d'establir la llista definitiva de persones sol·licitants admeses a la borsa de selecció amb indicació de la puntuació obtinguda en l'autobarem —les quals passen a denominar-se *persones candidates*—, i igualment ha de contenir la llista d'exclusos amb indicació de la causa d'exclusió.

11. Períodes de valoració i actualització de mèrits (barem)

1. A través de la pàgina web s'ha de requerir les persones candidates de cada una de les convocatòries concretes perquè presentin els documents acreditatius del compliment dels requisits i dels mèrits al·legats en l'autobarem.

2. Per disposar d'una base de dades de la borsa de treball actualitzada, s'han de fer dos talls anuals per a l'actualització dels mèrits de les persones candidates.

Per a les categories de la borsa general en les quals la selecció és únicament mitjançant un barem de mèrits, anualment, el Servei de Salut ha d'informar la Comissió de Seguiment de les dates previstes en què durà a terme els talls per actualitzar els mèrits de les persones candidates. En el cas d'especialistes que no requereixin prova teòricopràctica, una de les actualitzacions (tall) de la borsa s'ha de fer en els dos mesos següents a l'acabament del període de formació com a residents de l'especialitat corresponent.

A proposta de qualsevol dels membres de la Mesa Sectorial, s'ha de negociar incrementar el nombre d'actualitzacions (talls) anuals per fer.

3. Una vegada actualitzada, la Unitat de Selecció ha de facilitar l'accés a la borsa general amb les llistes de cada categoria professional actualitzada a totes les gerències territorials i l'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut. Les llistes noves tenen efectes des de la data en què es publiquin.

12. Aportació de la documentació

1. Les persones candidates que han obtingut la major puntuació en les llistes definitives han d'acreditar el compliment dels requisits i aportar els mèrits al·legats en el seu autobarem.

2. A fi de disposar en la borsa d'un nombre de persones candidates suficient per satisfer les necessitats de nomenaments temporals de les gerències, la resolució que aprova la llista definitiva de persones candidates ha d'indicar, a més, la puntuació a partir de la qual aquestes, en el termini conferit a aquest efecte en la resolució esmentada, han de presentar davant la Unitat de Selecció, mitjançant l'original o una còpia compulsada, la documentació acreditativa del compliment dels requisits i l'acreditació dels mèrits al·legats en la sol·licitud.





3. Per establir el nombre de persones candidates que han de presentar els documents, la resolució ha de tenir en compte el nombre previsible de nomenaments temporals de la categoria durant un any i incrementar-lo en un cinquanta per cent, i és a aquest nombre de persones candidates a qui s'ha de requerir la documentació acreditativa dels requisits i mèrits al·legats.

4. Persones candidates que han d'aportar la documentació perquè s'han exhaurit les persones objecte de barem abans

En el supòsit que s'exhaureixi la llista de persones objecte de barem, sempre que quedin persones candidates en la borsa de la categoria sense barem, la Unitat de Selecció els ha de sol·licitar l'aportació de la documentació acreditativa dels requisits i els mèrits al·legats en la convocatòria de la categoria, continuant l'ordre decreixent de la seva puntuació i en funció de les necessitats sobrevingudes de nomenaments temporals.

Mitjançant la pàgina web del Servei de Salut s'ha de donar publicitat als intervals perquè les persones candidates aportin els documents en un termini que es reduirà a la meitat respecte del termini concedit en la llista definitiva per a la primera aportació de documentació a què fa referència el punt anterior, però amb el mateix sistema de publicitat.

5. 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 s'hagi presentat amb la mateixa finalitat en un període de barem anterior, o bé un altre tipus de documentació que pugui generar el mateix Servei de Salut o ja hi consti.

6. Quan hi hagi indicis de falsejament en la documentació aportada justificativa dels requisits o els mèrits al·legats en la sol·licitud per a l'autobarem, l'Administració ha d'actuar de conformitat amb el Codi penal i la persona afectada quedarà provisionalment exclosa del procés de selecció, de la qual cosa s'ha d'informar la Comissió de Seguiment.

En el supòsit que es confirmi el falsejament de la documentació l'exclusió serà definitiva i, en cas que no es ratifiquin els indicis, es produirà la inclusió immediata en la borsa.

13. Llistes de persones candidates

1. En vista de la documentació que hagin presentat les persones candidates i una vegada que l'Administració hagi comprovat el compliment dels requisits i s'hagin acreditat els mèrits al·legats en l'autobarem, el director o la directora general del Servei de Salut, mitjançant una resolució, ha d'aprovar la relació provisional de puntuacions de les persones candidates de la borsa general. La publicació s'ha de fer a la pàgina web del Servei de Salut i, alhora, se n'ha de donar trasllat a les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord.

2. En tot cas, les llistes provisionals amb les puntuacions dels candidats han de diferenciar les gerències, el centre de gestió, l'especialitat i el tipus de nomenament que s'hagin previst en la convocatòria i que hagin sol·licitat les persones candidates.

3. Les persones interessades poden presentar reclamacions i al·legacions a la resolució per la qual es publiquen les llistes provisionals de mèrits de les persones candidates en el termini de deu dies hàbils, comptadors des de l'endemà de la publicació.

4. En el termini d'un mes, mitjançant una resolució del director o la directora general del Servei de Salut, s'han d'estimar o desestimar les reclamacions i al·legacions que hagin formulat les persones interessades i s'han d'aprovar les llistes definitives de la borsa general que contenen les puntuacions finals de les persones candidates diferenciades en funció de la seva sol·licitud per gerències/centres, categoria, especialitat i tipus de nomenament.

14. Tipus d'ofertes per a nomenaments temporals

1. Les modalitats genèriques d'ofertes de nomenaments temporals per al personal estatutari s'agrupen en funció de la durada de la jornada i en funció del tipus de nomenament.

2. En funció de la durada de la jornada, els nomenaments poden ser els següents:

a. Substitució per reducció de jornada i a temps parcial (regulada en l'article 60 de la Llei 55/2003).

b. A jornada completa.

3. En funció del tipus de nomenament temporal, poden ser:

a. Nomenament interí. Es defineix en l'article 9.2 de la Llei 55/2003.

b. Resta de nomenaments temporals.



Modalitat de nomenaments temporals que defineixen l'article 9.3 (eventual) i 9.4 (substitució) de la Llei 55/2003.

15. Ordre i mètode de les ofertes

1. Pel que fa a l'ordre de les ofertes, els nomenaments temporals s'han d'oferir a les persones candidates per ordre de major puntuació en la llista definitiva i que estiguin en situació de disponible per a la categoria/especialitat i tipus de jornada (completa o reducció de jornada o a temps parcial).

2. Quant al mètode per dur a terme la crida, segons la durada previsible del nomenament:

a. Per acceptar ofertes de nomenament d'interinitat. S'han de fer fins a tres telefonades durant tres dies hàbils consecutius i s'ha d'enviar un SMS després de la primera telefonada que informi la persona candidata que disposa de 72 hores per acceptar el nomenament. En cas que la persona candidata hagi deixat constància de la seva adreça electrònica, després de la primera telefonada se li ha d'enviar un missatge al correu electrònic, i donar-li un termini de 72 hores d'espera perquè accepti i signi el nomenament.

b. Per acceptar nomenaments que es prevegin de llarga durada (de sis mesos o més). S'han de fer fins a dues telefonades durant dos dies hàbils consecutius i s'ha d'enviar un SMS després de la primera telefonada que informi la persona candidata que disposa de 48 hores per acceptar el nomenament. En cas que la persona candidata hagi deixat constància de la seva adreça electrònica, després de la primera telefonada se li ha d'enviar un missatge al correu electrònic, i donar-li un termini de 48 hores d'espera perquè accepti i signi el nomenament.

c. Per a nomenaments que es prevegin de curta durada. S'han de fer fins a dues telefonades durant el mateix dia, en horari diferent, juntament amb un missatge al correu electrònic disponible i un SMS per telefonada. El Departament de Recursos Humans ha d'esperar per a l'acceptació i signatura del nomenament de la persona candidata fins a les 9.00 hores de l'endemà.

d. Per a nomenaments per necessitat de cobertura urgent d'un lloc de treball. Quan no sigui possible utilitzar els procediments prevists abans, s'ha d'arbitrar, mitjançant la negociació de la Comissió de Seguiment, un protocol de crides que permeti realitzar el nomenament a la persona que tenguí la major puntuació en la borsa de la seva categoria d'entre les disponibles i s'hi pugui contactar en el moment que sorgeixi la necessitat. El protocol negociat en el si de la Comissió de Seguiment també ha d'establir i definir els casos en què es presenta el caràcter d'urgència. Aquest tipus de nomenament tindrà una durada màxima de tres dies hàbils.

És de responsabilitat exclusiva de les persones candidates mantenir actualitzats els mitjans de contacte que figuren en la borsa general (telèfon i/o correu electrònic).

16. Situacions en la borsa general

1. Les persones inscrites en la llista definitiva de la borsa general d'ús temporal del Servei de Salut de les Illes Balears poden estar en situació de disponible i en situació de no disponible.

2. Els canvis de situació de disponible i de no disponible s'han d'introduir en l'expedient personal, al qual ha de tenir accés la persona interessada.

3. La persona candidata pot modificar les dades personals en qualsevol moment. Aquesta modificació s'ha de fer amb format electrònic, i és efectiva a partir del dia hàbil següent a la modificació. Qualsevol altra dada de la sol·licitud o l'autobarem s'ha de considerar a partir de l'actualització següent de la borsa.

17. Personal disponible

1. Inclou les persones candidates que formen part de la llista definitiva de la borsa general sense nomenament temporal i a qui, en funció de la seva sol·licitud, es poden oferir nomenaments en el tipus de jornada i en les gerències o centres triats.

2. També poden sol·licitar figurar en la situació de disponible les persones candidates que es trobin en les situacions següents:

a. El personal temporal amb nomenament estatutari d'interinitat. Pot sol·licitar estar disponible per a nomenaments d'interinitat de categoria diferent.

b. El personal amb nomenament temporal de curta durada (fins a sis mesos) pot figurar com a disponible per a nomenaments que es prevegin de llarga durada (comissions de servei, alliberaments sindicals, interinitats).





- c. El personal amb nomenament de substitució per reducció de jornada i nomenaments a jornada parcial pot figurar com a disponible en la mateixa categoria per a qualsevol nomenament a jornada completa.

18. Personal en situació de no disponible

Inclou les persones candidates de la borsa general que no poden ser cridades per a un nomenament temporal perquè es troben en algun dels supòsits següents:

- Perquè disposen d'un nomenament temporal i no estan incloses en els supòsits de l'apartat anterior que permeten figurar en la situació de disponible.
- Voluntàriament han manifestat que no volen rebre ofertes de nomenament en els centres de la seva elecció. El canvi en la situació de disponible/indisponible de la persona aspirant és immediat una vegada que la Unitat de Selecció n'està assabentada.
- Estan immerses en alguna de les causes d'exclusió que preveu aquest Acord.

19. Exclusió de la borsa general

Les persones candidates de la borsa de treball general que rebin per ordre de llista una oferta de nomenament, si no hi ha una causa justificada, seran excloses de la borsa general pels motius següents:

- Per incompliment dels requisits exigits per participar en la convocatòria.
- Per renúncia (excepte que la renúncia es dugui a terme per les causes del número 20 d'aquest Acord):
 - A una oferta d'interinitat, 6 mesos d'exclusió de la llista de la categoria oferta.
 - A una oferta de nomenament de durada previsible superior als sis mesos, 6 mesos d'exclusió de la llista de la categoria oferta.
 - Després de l'acceptació o dins dels primers tres mesos de nomenament d'una durada previsible superior als sis mesos o interinitat, 6 mesos d'exclusió de la llista.
 - A una oferta de nomenament de curta durada, tres renúncies consecutives o sis d'alternes durant un període de sis mesos suposa l'exclusió de la llista durant 6 mesos. La renúncia a una oferta de feina de curta durada a temps parcial no es tipifica com a causa d'exclusió.
 - Després de l'acceptació d'un nomenament de curta durada, 3 mesos d'exclusió de la llista.
- Per no haver superat el període de prova. L'exclusió de la borsa per a la categoria en un procediment derivat de la no superació del període de prova és de 6 mesos.
- Per falsificació constatada de la documentació aportada.

Amb caràcter previ a l'obertura de l'expedient per falsedat documental, quan la Unitat de Selecció detecti indicis de falsejament de la documentació que hagi aportat la persona candidata —ja sigui del compliment dels requisits com dels mèrits al·legats en l'autobarem—, ha de donar audiència a la persona candidata per un termini de cinc dies hàbils perquè acrediti la veracitat dels documents i/o al·legui el que convengui al seu dret. Transcorregut el termini concedit, en el supòsit que es confirmi els indicis de falsedat documental, l'Administració ha d'actuar de conformitat amb el Codi penal i l'ha d'excloure provisionalment de la borsa i ha de convocar la Comissió de Seguiment de l'Acord, la qual, una vegada estudiat l'expedient, ha de resoldre l'exclusió de la borsa general de la persona interessada entre dos i quatre anys, en els quals no podrà participar en cap procés de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut.

- e) L'exclusió de la borsa de treball s'ha de notificar a la persona interessada amb indicació de la causa d'exclusió i la durada, i s'ha de fer constar en el seu expedient personal, al qual ha de tenir accés la persona interessada. La persona interessada ha de disposar del tràmit d'audiència per al·legar i presentar els documents i les justificacions que estimi pertinents.

20. Causes justificades de renúncia a l'oferta

- Per prestar servei en el sector públic en el moment en què es faci l'oferta.
- Per trobar-se en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident/malaltia laboral o patir una malaltia o





estar en procés de recuperació d'una malaltia o accident, o estar hospitalitzat, tot això justificat mitjançant un document expedit pel metge corresponent.

c. Per estar en alguna de les situacions que preveu la normativa en vigor als efectes de permisos, llicències i conciliació de la vida familiar i laboral: embarassos, part o adopció, acolliment, etc.

d. Per exercir un càrrec públic que comporta la percepció de retribucions incompatibles amb l'ocupació pública.

e. Per trobar-se en altres situacions no previstes abans que dificulten o no permeten temporalment la prestació de serveis, sempre que es justifiqui i ho aprovi la Comissió de Seguiment (estudis reglats, cursos de perfeccionament acreditats mitjançant un certificat o diploma oficial, estar col·laborant en programes de cooperació i ajuda humanitària, etc.).

21. Situacions especials de persones candidates a la borsa general

Es consideren les situacions especials següents:

a. La dona víctima de violència de gènere.

b. Les persones que hagin sofert una agressió en l'acompliment de les seves funcions.

c. Les persones que hagin sofert assetjament sexual o persecució per raó de sexe en l'acompliment de les seves funcions, en virtut de l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

d. Les persones que gaudeixen del permís per maternitat o paternitat o de la prestació per risc durant l'embaràs o lactància natural.

22. La dona víctima de violència de gènere

1. La dona que es trobi en aquesta situació la pot acreditar aportant l'ordre de protecció dictada pel jutge o, mentre es decreta l'ordre judicial, aportant l'informe del Ministeri Fiscal que assenyali l'existència d'indícis que la dona és víctima de violència de gènere (de conformitat amb el que disposa l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere).

2. Una vegada acreditada la violència de gènere, la dona pot renunciar al nomenament temporal abans de l'acceptació del nomenament o després, o fins i tot una vegada incorporada a la plaça oferta, sense que la renúncia li suposi passar a la situació de no disponible ni ser exclosa de la borsa general.

3. La dona també pot modificar la relació dels centres sanitaris o gerències que figuren en la seva sol·licitud. El canvi, l'ha de fer l'Administració pel procediment d'urgència.

23. Persones que hagin sofert agressió en l'acompliment de les seves funcions

Les persones que hagin sofert agressió en l'acompliment de les seves funcions (en els termes que recull el Protocol per prevenir les agressions del Servei de Salut de les Illes Balears) poden modificar la relació dels centres sanitaris o gerències que figuren en la seva sol·licitud, i el canvi ha de ser efectiu a partir de l'endemà de la modificació de la sol·licitud, sempre que hi hagi constància en el Registre del Protocol per prevenir les agressions del Servei de Salut.

24. Persones que hagin sofert assetjament sexual o persecució per raó de sexe en l'acompliment de les seves funcions (article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes)

Les persones que hagin sofert assetjament sexual o persecució per raó de sexe en l'acompliment de les seves funcions poden modificar la relació dels centres sanitaris o gerències que figuren en la seva sol·licitud, i el canvi ha de ser efectiu a partir de l'endemà de la modificació de la sol·licitud, sempre que s'hagi interposat la denúncia judicial corresponent.

25. Persones que gaudeixen del permís per maternitat o paternitat o de la prestació per risc durant l'embaràs o lactància natural

Aquestes persones poden optar per:

1. Renunciar al nomenament sense que això suposi passar a la situació de no disponible ni l'exclusió de la borsa general.

2. Acceptar el nomenament. Una vegada acceptat el nomenament, poden continuar gaudint del permís fins que acabi el període legalment reconegut per a la prestació. Aquest temps se'ls computa a l'efecte de serveis prestats i d'experiència professional. Sempre que el nomenament temporal no hagi acabat abans del permís, s'han d'incorporar a la plaça objecte del nomenament



l'endemà de l'acabament del permís esmentat.

26. Encadenament de nomenaments de substitució

D'acord amb la regulació de l'article 9.4 de la Llei 55/2003, de 16 desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, 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 es reincorpori el titular de manera efectiva al servei amb torn de treball, o quedi vacant la plaça.

27. Persones candidates en situació d'incapacitat temporal

Les persones candidates que en el moment del nomenament d'interinitat acreditin convenientment que es troben en situació d'incapacitat temporal disposen de fins a un mes de termini per acceptar-lo, sempre que en aquest termini acreditin haver superat la incapacitat temporal, i el Servei de Salut de les Illes Balears pot verificar-ne l'estat de salut amb caràcter previ a la signatura del nomenament.

Capítol III

Exhauriment o inexistència de borses

28. Procediment de selecció en cas d'exhauriment de la borsa de la categoria

1. En el supòsit que una llista de persones candidates d'una categoria determinada estigui a punt d'exhaurir-se i no es puguin demorar els nomenaments temporals, es pot dur a terme el procediment alternatiu que preveu aquest article, amb la comunicació a la Comissió de Seguiment de l'Acord.

2. El procediment ha de mantenir els termes i els terminis establerts amb caràcter general i consisteix, en primer lloc, a obrir un període per a l'actualització de la borsa corresponent a la categoria exhaurida, que únicament ha de comprendre sol·licituds d'incorporació d'aspirants nous; en segon lloc, s'ha de confeccionar una llista provisional complementària de candidats de la categoria —als quals s'ha de comprovar que compleixen els requisits i mèrits al·legats, i donar la puntuació pertinent— que s'ha d'utilitzar de manera subsidiària a la borsa mentre es mantengui la falta de candidats disponibles en la llista definitiva vigent.

3. La llista provisional complementària s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut i quedarà sense efecte una vegada publicada l'actualització de la llista definitiva de candidats de la categoria corresponent prevista en aquest Acord.

4. Si una vegada efectuada l'actualització, no es disposa de persones candidates ni sol·licitants per a la categoria, amb caràcter excepcional, es pot acudir a les llistes de demandants de feina del Servei d'Ocupació de les Illes Balears i sol·licitar persones que compleixin els requisits necessaris per ser candidates al lloc ofert. Per al cas que el Servei d'Ocupació envii més candidats que els necessaris, s'ha de confeccionar una llista provisional complementària de la categoria —als quals s'ha de comprovar que compleixen els requisits i mèrits al·legats, i donar la puntuació pertinent— que s'ha d'utilitzar de manera subsidiària a la borsa mentre es mantengui la falta de personal disponible en la llista definitiva.

29. Procediment de selecció en cas que no hi hagi borsa de la categoria

1. Havent-ne informat la Comissió de Seguiment, s'ha d'incloure la categoria en la borsa general i s'ha de seguir la regulació que estableix el capítol II d'aquest Acord. Una vegada publicada la llista definitiva de persones candidates a la pàgina web del Servei de Salut, s'ha d'actualitzar com a llista definitiva de la categoria corresponent, seguint les pautes que preveu aquest Acord.

2. Si una vegada acabat el període de sol·licituds no es disposa de persones candidates per a la categoria, es pot acudir a les llistes de demandants de feina del Servei d'Ocupació de les Illes Balears i sol·licitar persones que compleixin els requisits per ser candidates al lloc ofert. Per al cas que el Servei d'Ocupació envii més d'una persona que compleixi els requisits, s'han de fixar uns criteris de selecció que s'han de negociar en el si de la Comissió de Seguiment d'aquest Acord.

Capítol IV

Procediments especials de selecció

30. Atenció primària. Selecció de metges de família, metges del Servei d'Urgències i pediatres

1. Les convocatòries, llevat del que especifica aquest apartat, s'han d'ajustar a la regulació que estableix el capítol II d'aquest Acord.





2. La llista d'aquests facultatius d'atenció primària és única i s'ha d'actualitzar dues vegades l'any. Una de les actualitzacions es durà a terme en els dos mesos següents a l'acabament del període de formació/residència a les Illes Balears dels facultatius d'aquestes especialitats.

3. A la pàgina web del Servei de Salut de les Illes Balears s'ha de publicar la resolució del director o de la directora general del Servei de Salut en la qual s'estableix l'obertura del termini de presentació de sol·licituds noves o de sol·licituds d'actualització, que no pot ser superior, en cap cas, als quinze dies naturals.

31. Selecció de facultatius especialistes d'àrea (FEA)

1. Quan per a l'ocupació del lloc i l'especificitat del lloc ho requereixi, la direcció gerència del centre hospitalari pot sol·licitar a la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears l'aplicació del procediment especial de selecció que preveu aquest article. A aquest efecte, ha d'adjuntar l'informe justificatiu oportú en què s'enumeren les característiques especials que té el lloc per cobrir i que motiven l'aplicació del procediment especial de selecció, al qual s'ha d'adjuntar l'esborrany de convocatòria.

2. El director o la directora general del Servei de Salut de les Illes Balears, amb caràcter previ a la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord de la convocatòria i de la composició de la comissió de selecció.

3. La comissió de selecció

1. Per dur a terme aquest procediment de selecció, a proposta de la gerència en què s'hagi d'integrar el facultatiu especialista d'àrea (d'ara endavant FEA), el director o la directora general del Servei de Salut ha de nomenar, entre el personal fix, els tres membres que han d'integrar la comissió de selecció, tots amb veu i vot, els quals han de tenir la mateixa categoria professional, i almenys un ha d'estar en possessió del títol de l'especialitat que s'exigeix per a la cobertura de la plaça convocada. La comissió pot incloure un secretari o una secretària, amb veu i sense vot, nomenat entre el personal fix de l'Administració sanitària, que ha de recollir en l'acta les actuacions que dugui a terme la comissió de selecció per elegir els candidats.

2. Els membres de les comissions de selecció s'han d'abstenir d'intervenir en el procés, i ho han de notificar a l'autoritat que els va nomenar, quan concorrin les circumstàncies que preveu l'article 28.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

3. Són funcions de la comissió de selecció les següents:

- o Valorar els mèrits que al·leguin i acreditin els candidats, així com proposar de valorar el supòsit teoricopràctic que han de fer seguint la forma establerta en les bases de la convocatòria.
- o Requerir, si escau, els candidats perquè esmenin els defectes formals dels mèrits acreditats en el termini previst, o bé perquè aclareixin algun dels mèrits acreditats en el termini i la forma prevists.
- o Confeccionar la llista, per ordre de major puntuació, de les persones seleccionades.
- o Resoldre les reclamacions que presentin les persones candidates, en la forma escaient i dins del termini establert per fer-ho.
- o Proposar al director o a la directora general del Servei de Salut la llista definitiva amb les puntuacions finals de les persones candidates seleccionades.
- o Informar els representants dels sindicats amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat de la realització de les proves (supòsits teoricopràctics) dels processos de selecció amb una antelació mínima de 72 hores perquè, si ho consideren oportú, assisteixin com a observadors a les sessions de la comissió de selecció.

4. La puntuació total màxima que poden obtenir els candidats en aquest procediment és de 100 punts. El màxim són 50 punts en l'apartat de mèrits i 50 punts en l'apartat de la prova teoricopràctica que s'ha de fer a fi de determinar-ne la capacitat professional en relació amb les característiques especials de la plaça per cobrir —l'exercici teoricopràctic ha de consistir en la realització d'un exercici amb un valor màxim de 30 punts i en l'exposició i defensa de l'exercici realitzat, que ha de tenir un valor màxim de 20 punts.

5. La comissió de selecció ha de dur a terme en primer lloc la valoració dels mèrits dels aspirants, que pot arribar a un màxim de 50 punts, mitjançant el desglossament següent:





- a. Experiència professional: es valora amb un màxim de 25 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
- b. Formació, docència i activitats científiques i de difusió del coneixement: es valora amb un màxim de 17,5 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
- c. Coneixements de llengua catalana: es valora amb un màxim de 5 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
- d. Altres mèrits: es valoren amb un màxim de 2,5 punts els exercicis superats de la fase d'oposició corresponents a la darrera convocatòria de la categoria a la qual s'opta i que s'hagin duit a terme en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, així com altres mèrits no prevists en els altres apartats i aprovats en les convocatòries corresponents de les categories.
6. Els aspirants, a fi d'acreditat els mèrits, han d'aportar els documents pertinents perquè la comissió de selecció els valori, mitjançant una còpia compulsada o l'original amb una fotocòpia per compulsar, el dia i l'hora que la comissió els hagi convocat prèviament per fer-ho.
7. Aquest procediment especial s'inicia mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut de les Illes Balears, publicada en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, en la qual s'identifiquin la plaça per cobrir, l'obertura del termini de deu dies hàbils per a la presentació de les sol·licituds, la composició de la comissió de selecció i la informació sobre els mèrits que s'han d'acreditar per ser objecte de barem en la convocatòria.
8. Una vegada acabat el termini de presentació de sol·licituds, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la resolució del director o de la directora general del Servei de Salut amb la llista provisional que contengui els aspirants admesos i els aspirants exclosos (al costat de la causa d'exclusió), i se n'ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord. Els aspirants han de disposar d'un termini de 10 dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la llista, per efectuar reclamacions o al·legacions contra aquesta resolució, que s'han d'adreçar a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.
9. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista definitiva d'aspirants admesos i la relació d'aspirants exclosos (fent-hi constar la causa d'exclusió). Igualment, la resolució ha d'indicar el lloc, el dia i l'hora en què els aspirants s'han de presentar per justificar, mitjançant una còpia compulsada o l'original amb una fotocòpia per compulsar, l'acreditació dels mèrits, perquè la comissió de selecció els valori.
10. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista provisional dels mèrits reconeguts a les persones candidates admeses en la llista definitiva, les quals han de disposar d'un termini de cinc dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la llista de puntuació provisional a la pàgina web del Servei de Salut, per efectuar reclamacions o al·legacions contra aquesta resolució, adreçades a la comissió de selecció, les quals es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.
11. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista definitiva dels mèrits de les persones candidates admeses, juntament amb el lloc, el dia i l'hora en què, a fi d'acreditar-ne davant la comissió de selecció els coneixements i la capacitat professional en relació amb les característiques especials de la plaça per cobrir, han de fer un exercici teoricopràctic —que s'ha de valorar fins a un màxim de 30 punts—, del qual posteriorment han de fer l'exposició i la defensa —que s'ha de valorar fins a un màxim de 20 punts.
12. Una vegada que la comissió de selecció hagi establert el barem dels mèrits dels candidats i s'hagi fet la prova teoricopràctica —l'exercici i l'exposició i defensa—, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista provisional amb el resultat de la puntuació total de les persones candidates, de la qual s'ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord.

Els candidats han de disposar d'un termini de cinc dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la resolució per la qual es publica la llista a la pàgina web del Servei de Salut, per efectuar reclamacions o al·legacions contra la puntuació obtinguda en l'exercici teoricopràctic, adreçades a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

13. A proposta de la comissió de selecció, el director o la directora general ha de dictar una resolució per la qual s'estimen o es desestimen les al·legacions formulades a la puntuació provisional obtinguda en l'exercici teoricopràctic i per la qual s'estableix la



llista definitiva de candidats de la convocatòria de FEA amb la puntuació definitiva, la qual s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut.

14. Mentre no es dugui a terme un nou procés selectiu, la llista definitiva de candidats de la convocatòria es podrà utilitzar com a borsa per a crides de FEA de l'especialitat corresponent.

32. Nomenament de FEA amb caràcter urgent

1. S'ha de fer un nomenament temporal de FEA amb caràcter urgent i per un període màxim de tres mesos, quan l'absència temporal del titular de la plaça sigui a causa de motius urgents, imprevisibles i inevitables —incapacitat temporal, llicències per motius familiars o altres causes justificades degudament—, no hi hagi una llista de persones candidates i no es pugui demorar el nomenament temporal durant el temps necessari per dur a terme la convocatòria de selecció d'acord amb les disposicions que regulen els apartats anteriors. Si transcorregut un mes des del nomenament urgent no es preveu la incorporació del titular abans dels tres mesos, s'ha d'iniciar el procediment que estableix aquest Acord per a la selecció de facultatius especialistes d'àrea (FEA).

2. Per obtenir persones candidates es pot acudir al Servei d'Ocupació de les Illes Balears i sol·licitar facultatius especialistes d'àrea de l'especialitat corresponent que compleixin els requisits necessaris per ocupar la plaça oferta. En el supòsit que es disposi de més d'una persona que compleix els requisits necessaris, la comissió de selecció designada a aquest efecte —integrada per tres professionals fixos amb la mateixa categoria de la plaça per cobrir, amb almenys un dels quals en possessió de la mateixa especialitat—, n'ha de fer una selecció i, després de la realització de l'exercici teoricopràctic, ha de proposar el nomenament a favor de la persona candidata que obtengui la puntuació major en l'exercici esmentat.

3. S'ha d'informar d'aquest procediment la Comissió de Seguiment de l'Acord al més aviat possible.

33. Procediment de selecció de categories específiques

1. Quan el lloc per cobrir o l'especificitat del lloc ho requereixi, la direcció gerència del centre hospitalari pot sol·licitar a la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears l'aplicació d'aquest procediment especial de selecció. A aquest efecte, ha d'adjuntar l'informe justificatiu oportú en el qual s'enumeren les característiques especials que presenta la plaça que motiva l'aplicació del procediment especial de selecció. També hi ha d'adjuntar l'esborrany de convocatòria.

2. Les places susceptibles d'utilitzar aquest procediment són les següents:

- o Tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació.
- o Tècnic/tècnica superior. Enginyer/a superior.
- o Tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació.
- o Tècnic/tècnica de gestió. Enginyer/a tècnic/a.

3. La Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears, amb caràcter previ a la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, ha d'informar de la convocatòria i de la composició de la comissió de selecció la Comissió de Seguiment de l'Acord.

4. De la comissió de selecció

1. Per dur a terme aquest procediment de selecció, a proposta de la gerència en què s'hagi d'integrar la persona seleccionada, el director o la directora general del Servei de Salut ha de nomenar, entre el personal fix, els tres membres que han d'integrar la comissió de selecció, tots amb veu i vot, els quals han de pertànyer al mateix grup i almenys un ha de tenir la mateixa categoria professional que l'exigida per a la plaça convocada. La comissió pot incloure un secretari o una secretària, amb veu i sense vot, nomenat entre el personal fix de l'Administració, que ha de recollir en acta les actuacions que dugui a terme la comissió de selecció per elegir els candidats.

2. Els membres de les comissions de selecció s'han d'abstenir d'intervenir en el procés, i ho han de notificar a l'autoritat que els va nomenar, quan concorrin les circumstàncies que preveu l'article 28.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

3. Són funcions de la comissió de selecció les següents:

- Valorar els mèrits que al·leguin i acreditin els candidats, així com el supòsit teoricopràctic que han de fer seguint la forma que estableixin les bases de la convocatòria.





- Requerir, si escau, els candidats perquè esmenin els defectes formals dels mèrits acreditats en el termini previst, o bé perquè aclareixin algun dels mèrits acreditats en el termini i en la forma prevists.
- Confeccionar una llista, per ordre de prelación, de les persones seleccionades.
- Resoldre les reclamacions que presentin les persones candidates, en la forma escaient i dins del termini establert per fer-ho.
- Proposar al director o a la directora general del Servei de Salut la llista definitiva amb les puntuacions finals de les persones candidates seleccionades.
- Informar els representants dels sindicats amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat de la realització de les proves (supòsits teoricopràctics) dels processos de selecció amb una antelació mínima de 72 hores perquè, si ho consideren oportú, assisteixin com a observadors a les sessions de la comissió de selecció.

5. La puntuació total màxima que poden obtenir els candidats en aquest procediment és de 100 punts. El màxim són 50 punts en l'apartat de mèrits i 50 punts en l'apartat de la prova teoricopràctica, a fi de determinar-ne la capacitat professional en relació amb les característiques especials de la plaça per cobrir —l'exercici teoricopràctic ha de consistir en la realització d'un exercici amb un valor màxim de 30 punts i en l'exposició i la defensa de l'exercici fet, que té un valor màxim de 20 punts.

6. La comissió de selecció ha de dur a terme en primer lloc la valoració dels mèrits dels aspirants, que pot arribar a un màxim de 50 punts, mitjançant el desglossament següent:

1. Experiència professional: es valora amb un màxim de 25 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
2. Formació, docència i activitats científiques i de difusió del coneixement: es valora amb un màxim de 17,5 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
3. Coneixements de llengua catalana: es valora amb un màxim de 5 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
4. Altres mèrits: es valoren amb un màxim de 2,5 punts els exercicis superats de la fase d'oposició corresponents a la convocatòria de la categoria a la qual s'opta i que s'hagin duit a terme en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, així com altres mèrits no prevists en els altres apartats i aprovats en les convocatòries corresponents de les categories.

7. Els aspirants, a fi d'acreditar els mèrits, han d'aportar els documents pertinents perquè la comissió de selecció els valori, mitjançant una còpia compulsada o l'original amb una fotocòpia per compulsar, el dia i l'hora que la comissió els hagi convocat prèviament per fer-ho.

8. Aquest procediment especial s'ha d'iniciar mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut de les Illes Balears, publicada en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, en la qual s'identifiquin la plaça per cobrir, l'obertura del termini de deu dies hàbils per a la presentació de sol·licituds, la composició de la comissió de selecció i la informació sobre el barem de mèrits dels aspirants.

9. Una vegada acabat el termini de presentació de sol·licituds, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la resolució del director o de la directora general del Servei de Salut amb la llista provisional que conté els aspirants admesos i els aspirants exclosos (al costat de la causa d'exclusió), i se n'ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord. Els aspirants han de disposar d'un termini de deu dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la llista, per efectuar reclamacions o al·legacions contra aquesta resolució, adreçades a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

10. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista definitiva d'aspirants admesos i la relació d'aspirants exclosos (fent-hi constar la causa d'exclusió). Igualment, la resolució ha d'indicar el lloc, el dia i l'hora en què els aspirants s'han de presentar per justificar, mitjançant una còpia compulsada o l'original i la fotocòpia per compulsar, l'acreditació dels mèrits perquè la comissió de selecció els valori.

11. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista provisional dels mèrits reconeguts a les persones aspirants admeses en la llista definitiva. Els aspirants han de disposar d'un termini de cinc dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la





l·lista de puntuació provisional a la pàgina web del Servei de Salut, per efectuar reclamacions o al·legacions contra aquesta resolució, adreçades a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

12. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la l·lista definitiva dels mèrits de les persones aspirants admeses. Així mateix, en la resolució s'han d'indicar a les persones aspirants admeses el lloc, la data i l'hora en què, a fi d'acreditar-ne davant la comissió de selecció els coneixements i la capacitat professional en relació amb les característiques especials de la plaça per cobrir, han de fer un exercici teoricopràctic —que s'ha de valorar fins a un màxim de 30 punts— del qual posteriorment han de dur a terme l'exposició i defensa —que s'ha de valorar fins a un màxim de 20 punts.

13. Una vegada que la comissió de selecció hagi establert el barem dels mèrits dels candidats i s'hagi fet la prova teoricopràctica —l'exercici i l'exposició i defensa—, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la l·lista provisional amb el resultat de la puntuació total de les persones candidates, de la qual s'ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord.

14. Els candidats han de disposar d'un termini de cinc dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la resolució per la qual es publica la l·lista a la pàgina web del Servei de Salut, per efectuar reclamacions o al·legacions contra la puntuació obtinguda en l'exercici teoricopràctic, adreçades a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

15. Mitjançant una resolució del director o de la directora general s'ha de resoldre sobre l'estimació o desestimació de les al·legacions formulades a la puntuació provisional de l'exercici teoricopràctic i s'ha d'establir la l·lista definitiva de les persones candidates de la convocatòria de sistemes i tecnologies de la informació o d'enginyeria, la qual s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut.

16. Mentre no es dugui a terme un nou procés selectiu, la l·lista definitiva de candidats de la convocatòria es podrà utilitzar com a borsa per a crides del grup i especialitat corresponent.

34. Persones candidates per a unitats o àrees específiques

1. Es creen l·listes de borsa per a categories bàsiques d'unitats o àrees en les quals, per les característiques especials que tenen i per a nomenaments de curta durada (inferior a sis mesos), les persones per poder ser candidates han d'acreditar prèviament, com a criteri de selecció, la formació o l'experiència prèvia en el funcionament de les unitats o àrees esmentades.

2. Les persones candidates en les l·listes per a unitats o àrees específiques també poden figurar inscrites com a candidates en les l·listes de les categories bàsiques de les unitats o àrees específiques.

3. És un requisit de les persones sol·licitants per poder formar part com a candidates de la l·lista d'una unitat o àrea específica tenir una formació de postgrau (sempre que inclogui un període de pràctiques), o acreditar la prestació d'un període mínim de tres mesos de serveis, dins els tres anys anteriors a la presentació de la sol·licitud.

4. En el supòsit d'exhaurir-se la l·lista de persones candidates per a la unitat o l'àrea específica, s'anirà a la l·lista de borsa de la categoria i se n'informarà la Comissió de Seguiment.

5. Absència de persones que disposin de serveis previs o de formació de postgrau relacionats amb la unitat o l'àrea específica

Si es constata l'absència de persones que disposin de serveis previs o de formació de postgrau relacionats amb la unitat o l'àrea específica, s'ha d'oferir el nomenament a l'aspirant disponible que figuri en el primer lloc de la l·lista general de la categoria corresponent, seguint el procediment habitual de crides que estableix aquest Acord.

6. Relació de categories bàsiques amb l·listes per a unitats o àrees específiques. A més de les que figuren a continuació, es poden incloure altres àrees negociades prèviament en la Mesa Sectorial.

Categories per a unitat/àrea/servei:

ATS/DUE/Infermer:

Bloc quirúrgic (inclou sala d'operacions, reanimació)

Psiquiatria (es crearà una l·lista subsidiària d'aplicació en els casos de falta de personal disponible d'infermers especialistes en salut mental)





Hemodinàmica

Hospital de dia

Hemodiàlisi

Intensius:

- Adults
- Infantil

Neonatologia

Urgències:

- Adults
- Infantil

Auxiliars d'infermeria:

Bloc quirúrgic (inclou sala d'operacions, reanimació i esterilització)

Psiquiatria

Parts

Hemodinàmica

Hospital de dia

Hemodiàlisi

Intensius:

- Adults
- Infantil

Neonatologia

Urgències:

- Adults
- Infantil

Zeladors:

Sala d'operacions

UCI

Telefonista:

Central de coordinació d'emergències

35. Comissió de Seguiment de l'Acord

1. Com a òrgan de control i seguiment de l'Acord es crea la Comissió de Seguiment.
2. La Comissió de Seguiment és un òrgan col·legiat dels que preveu l'article 38.5 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP).
3. Una vegada constituïda la Comissió de Seguiment, respectant el contingut d'aquest Acord, pot aprovar el seu propi reglament d'organització i funcionament.





4. En tot allò que no regula aquest Acord, els òrgans de gestió i seguiment de l'Acord es regulen per les disposicions sobre funcionament dels òrgans col·legiats que conté la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

5. Composició

Té caràcter paritari i ha d'estar formada pels membres de l'Administració que designi la persona titular de la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut de les Illes Balears i pels membres que designin les organitzacions sindicals amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat signants de l'Acord, en funció del percentatge de representativitat que hi tenen.

6. Presidència i secretaria

La Comissió té la seu en els Serveis Centrals del Servei de Salut de les Illes Balears. L'ha de presidir la persona titular de la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut o la persona en qui delegui, i ha de designar un secretari o una secretària d'entre el personal d'aquesta Direcció, amb veu però sense vot, amb la funció de convocar-la, confeccionar les actes i dur a terme les actuacions administratives necessàries per al funcionament de la Comissió.

7. Funcionament

La Comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari mensualment. A més, es pot reunir amb caràcter extraordinari en el termini màxim de 48 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 a la Mesa Sectorial de Sanitat.

Les decisions acordades per majoria en el si de la Comissió de Seguiment en relació amb les seves competències són vinculants.

8. Les funcions de la Comissió, respectant, quan pertoqui, les garanties de la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, són les següents:

- a. Vigilar, controlar i dur a terme el seguiment de l'aplicació correcta del que conté aquest Acord.
- b. Estar assabentada dels nomenaments i de les ofertes que faci l'Administració (acceptades i renunciades).
- c. Interpretar el contingut d'aquest Acord a fi d'evitar o resoldre les incidències o les contradiccions que se'n derivin.
- d. Estar assabentada de les reclamacions i dels recursos que es presentin a l'Administració contra les actuacions de la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut sobre matèria de la borsa de selecció de personal estatutari temporal.
- e. Proposar a la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut les modificacions que estimi necessàries o convenients perquè es negociïn a la Mesa Sectorial de Sanitat.
- f. Informar sobre els criteris de validació de cursos que apliqui la Unitat de Selecció.
- g. Estar assabentada del procés de valoració dels mèrits i de la confecció de les llistes de selecció.
- h. Estar assabentada de les incidències sobre informes negatius, desenvolupament de l'activitat i propostes d'exclusió dels integrants de la borsa de treball. Estar assabentada de qualsevol reclamació o al·legacions que facin les persones interessades contra incidents, informes negatius o no superació del període de prova, per estudiar-los i valorar-los.
- i. Estar assabentada dels informes negatius i resoldre les propostes d'exclusió de la borsa.

36. Vigència de les borses de nomenaments temporals

Atès que aquest Acord regula una borsa general, única per a tot el Servei de Salut de les Illes Balears, per facilitar-ne la gestió es preveu dur a terme processos de selecció de les diferents categories de la borsa general de manera gradual, realitzant les convocatòries de selecció de personal estatutari temporal de forma espaiada en el temps. Per això, 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 de les Illes Balears, fins que, una vegada concloses les convocatòries de borsa de conformitat amb aquest Acord, es publiquin les llistes definitives amb la puntuació final de les persones candidates de la categoria corresponent.





37. Vigència

1. Aquest Acord, respectant el que estableix el número anterior, deroga i deixa sense efecte qualsevol pacte o acord vigent abans de l'actual que prevegi alguna forma de regulació per a la selecció de categories o especialitats de personal estatutari temporal en qualsevol de les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears.

2. Aquest Acord entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i és aplicable fins que el substitueixi la disposició reglamentària que reguli el procediment de selecció de personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.

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

Palma, 17 de març de 2014

Per l'Administració
Per les organitzacions sindicals
CCOO CSI-F
UGT USAE

