



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

8757

Acord del Consell de Govern de 28 d'agost de 2026 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 30 de juliol de 2026 pel qual es regula la mobilitat interna voluntària a les diferents gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears

La Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, estableix que l'ordenació del règim del personal estatutari dels serveis de salut es regeix pels principis i criteris següents, entre d'altres:

- La igualtat, el mèrit, la capacitat i la publicitat en l'accés a la condició de personal estatutari.
- La circulació lliure del personal estatutari al conjunt del Sistema Nacional de Salut.
- La planificació eficient de les necessitats de recursos i programació periòdica de les convocatòries.
- La integració al règim organitzatiu i funcional del servei de salut i dels centres i les institucions d'aquest.
- La participació de les organitzacions sindicals en la determinació de les condicions laborals per mitjà de la negociació a les mesos corresponents.

En l'article 12 d'aquesta Llei es disposa la necessitat d'adoptar les mesures necessàries per planificar de manera eficient les necessitats de personal i per programar periòdicament les convocatòries de selecció, promoció interna i mobilitat. A més, en l'article 29 es disposa que la provisió de places als serveis de salut s'ha de regir, entre d'altres, pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

En matèria de mobilitat interna voluntària, al Servei de Salut de les Illes Balears han coexistit fins ara múltiples normes dissemblants, és a dir, que contenen criteris no homogenis entre les seves diferents gerències territorials. Per això es va advertir la conveniència d'establir un marc regulador comú aplicable a totes.

D'altra banda, en l'article 80.2 de la Llei 55/2003 es disposa que han de ser objecte de negociació les matèries relatives a la selecció de personal estatutari i a la provisió de places.

En termes semblants s'expressa l'article 37.1.c del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, i en l'article 38 es disposa que, en el si de les mesos de negociació, els representants de les administracions públiques poden concertar pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades, que s'han de publicar en el butlletí oficial que correspongui a l'àmbit territorial. De la mateixa manera s'expressava ja l'article 80 de la Llei 55/2003, que puntualitza que la negociació col·lectiva ha d'estar presidida pels principis de bona fe i de voluntat negociadora i que cal facilitar a les parts la informació necessària per a l'eficàcia de la negociació.

Per tot això i atesa la necessitat d'establir un sistema homogeni de mobilitat interna voluntària, d'acord amb l'article 80.1 de la Llei 55/2003, el 30 de juliol de 2026 la Mesa Sectorial de Sanitat de les Illes Balears va adoptar un acord pel qual es regula la mobilitat interna voluntària a les diferents gerències territorials del Servei de Salut.

D'altra banda, l'article 38 del Text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic disposa que, perquè els acords que versin sobre matèries de competència dels consells de govern de 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 28 d'agost de 2026, adoptà entre d'altres l'Acord següent:

Primer. Ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 30 de juliol de 2026 pel qual es regula la mobilitat interna voluntària a les diferents gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears.

Segon. Ordenar que es publiqui íntegrament aquest acord, que s'annexa, en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i determinar que entra en vigor l'endemà d'haver estat publicat.

Palma, en la data de la signatura electrònica (28 d'agost de 2026)

La secretària del Consell de Govern

Antònia Maria Estarellas Torrens

La presidenta

Margarita Prohens Rigo



ANNEX**Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat pel qual es regula la mobilitat interna voluntària a les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears****Parts**

Per l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la directora general de Funció Pública, designada per la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social, i el director general del Servei de Salut de les Illes Balears —o les persones que hagin delegat—, de conformitat amb l'article 2 del Reglament d'organització i funcionament de la Mesa Sectorial de Sanitat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ratificat per l'Acord del Consell de Govern de 8 de juny de 2018 publicat en el BOIB núm. 72, de 12 de juny del 2018.

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

Antecedents

1. La Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, té per objecte establir les bases reguladores de la relació funcional especial del personal estatutari dels serveis de salut que formen el Sistema Nacional de Salut. Aquesta norma estableix el marc jurídic principal aplicable al personal que presta serveis professionals a centres i institucions sanitàries.
2. L'article 12.2 d'aquesta norma —que regula la planificació dels recursos humans— disposa que, havent-ho negociat prèviament en les mesos corresponents, cal adoptar les mesures oportunes per a la planificació eficient de les necessitats de personal i de les situacions administratives derivades de la reassignació d'efectius, i també per a la programació periòdica de les convocatòries de selecció, promoció interna i mobilitat.
3. D'altra banda, l'article 29 de la Llei 55/2003, relatiu als criteris generals de provisió, estableix que aquesta s'ha de regir per determinats principis bàsics, entre els quals destaquen la igualtat, el mèrit, la capacitat i la publicitat en la selecció, la promoció i la mobilitat del personal dels serveis de salut.
4. De conformitat amb l'article 7 del Reglament d'estructura, organització i funcionament dels hospitals gestionats per l'Institut Nacional de la Salut —aprovat pel Reial decret 521/1987, de 15 d'abril—, en relació amb l'article 32.3 del Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel qual s'aproven els estatuts de l'ens públic Servei de Salut de les Illes Balears, i amb l'article 25 del Decret 79/2023, de 22 de setembre, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears, correspon al director gerent l'ordenació dels recursos humans, físics i financers del centre per mitjà de la programació, la direcció, el control i l'avaluació del funcionament d'aquest en el conjunt de les divisions i respecte dels serveis que presta.
5. Per la seva banda, els articles 11 i 12.1 del Decret 39/2006 disposen que correspon al director general del Servei de Salut de les Illes Balears assumir la direcció i la gestió de l'ens; dirigir, administrar i gestionar el personal del Servei de Salut, sens perjudici de les competències que en aquesta matèria puguin tenir atribuïts altres òrgans; la direcció, la gestió i el control dels recursos econòmics i materials de l'ens; la planificació, la direcció, l'avaluació interna i el control de l'organització dels centres; la direcció superior i la coordinació general dels centres directius, i dictar les instruccions i les circulars relatives al funcionament i l'organització internes del Servei de Salut, sense perjudici de les facultats que puguin correspondre al Consell de Direcció.
6. Actualment al Servei de Salut coexisteix una disparitat de normes sobre mobilitat interna voluntària del personal estatutari, de manera que no hi ha un sistema homogeni que estableixi una uniformitat de criteris a les diferents gerències. Per això es considera convenient establir un marc regulador comú aplicable a totes.
7. Per tot això, convé establir unes normes que garanteixin que els procediments es duen a terme en les condicions òptimes i respectant els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Aquest acord procura establir un mecanisme àgil, transparent i objectiu, alhora que motivador i incentivador per al personal, que fa possible una adequació més ajustada entre els treballadors i els llocs de feina i facilita la conciliació de la vida laboral i la vida familiar, amb la qual cosa millora la qualitat assistencial dels serveis.

En conseqüència, les parts ens reconeixem mútuament la capacitat legal per subscriure el següent

Acord**1. Objecte**

L'objecte d'aquest acord és regular la mobilitat interna voluntària dins la pròpia categoria professional a fi de garantir la cobertura correcta als serveis i a les unitats de les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears per aconseguir una adequació més ajustada entre



treballadors i places, millorar la qualitat assistencial i dotar de publicitat, objectivitat i transparència els processos de mobilitat interna voluntària.

2. Àmbit d'aplicació

2.1. Aquest acord és aplicable al personal estatutari fix i al personal temporal nomenat de conformitat amb l'article 9.1.a de la Llei 55/2003 de les gerències territorials regulades en l'article 25 i en la disposició addicional cinquena del Decret 79/2023.

No obstant això, per mitjà d'una resolució del director general del Servei de Salut es podrà ampliar l'àmbit territorial d'aplicació d'aquest acord per adaptar-lo a l'estructura de cada moment, tot informant-ne les comissions de seguiment.

2.2. L'àmbit objectiu d'aquest pacte el configuren les places bàsiques de les plantilles de les gerències territorials que es determinen en el punt següent, i se n'exclouen els llocs de feina singularitzats a què fa referència l'article 46 de la Llei 7/2024, d'11 de desembre, de mesures urgents de simplificació i racionalització administratives de les administracions públiques de les Illes Balears.

2.3. Es podran oferir en els processos de mobilitat interna voluntària les places següents que calgui cobrir:

a) Les places bàsiques que estiguin vacants i sense ocupar i les que es generin a les plantilles de les gerències territorials (places de nova creació). De manera il·lustrativa, s'hi inclouen les vacants que derivin de jubilacions, defuncions, cessaments, renúncies voluntàries, etc.

També es poden oferir les places que hagin quedat sense cobrir a conseqüència d'un concurs de trasllats, després de la concessió d'una excedència que no suposi reserva de plaça o lloc de feina i després de la declaració d'una incapacitat permanent, en els termes establerts en l'article 27 de la Llei 55/2003.

b) Les places ocupades per personal estatutari temporal interí (basats en l'article 9.1.a de la Llei 55/2003) amb un nomenament que tenguí una antiguitat inferior a 18 mesos.

2.4. A més dels llocs de feina singularitzats, queden excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord les places cobertes per personal estatutari temporal (a excepció de l'esmentat en el punt 2.3.b) o per personal estatutari substitut i les places que estiguin cobertes per personal en la situació de reingrés provisional, de comissió de serveis, de promoció interna temporal o qualsevol altre sistema que suposi la cobertura temporal o definitiva de la plaça.

Queden també excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord les places que formen els equips d'atenció primària.

Igualment queden excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord les mobilitats que derivin de les causes o circumstàncies següents (sense perjudici que se n'informi les comissions de seguiment pertinents):

- Les relacionades amb adaptacions del lloc de feina per motius de salut.
- Les relacionades amb baixes mèdiques i situacions d'incapacitat temporal.
- Les relacionades amb situacions de violència de gènere o agrupació familiar.
- Les derivades de l'atenció de necessitats urgents o extraordinàries o que es donin per necessitats del servei i la prestació de la deguda assistència sanitària als ciutadans.
- Les que derivin de causes excepcionals o justificades degudament.

2.5. La mobilitat interna voluntària podrà tenir una durada determinada, de la qual cosa se n'haurà d'informar amb anterioritat a la convocatòria corresponent.

3. Requisits dels aspirants

Per participar en els processos de mobilitat interna voluntària el personal ha de complir els requisits següents:

a) Tenir la condició de personal estatutari amb nomenament fix o amb un nomenament temporal efectuat en virtut de l'article 9.1.a de la Llei 55/2003 i estar en situació de servei actiu o amb reserva de plaça o lloc de feina en la categoria corresponent a la gerència en què participi, sempre que no estigui en cap de les situacions previstes en el paràgraf c) subsegüent.

En aquest punt s'inclou, entre d'altres, el personal que estigui en les situacions o circumstàncies següents a la gerència convocant:

- i) Vacances.
- ii) Permisos i llicències.
- iii) Serveis especials.
- iv) Excedència per atenció de familiars.
- v) Excedència per violència de gènere en els termes establerts per la normativa vigent.
- vi) Suspensió provisional de funcions en els termes establerts per la normativa vigent.

vii) Incapacitat temporal.

viii) Reingrés provisional: la participació en un procés de mobilitat interna del personal que estiguin la situació de reingrés provisional no elimina l'obligació del personal esmentat de participar en el primer concurs de trasllats que es convoqui de la seva categoria estatutària per obtenir destinació definitiva. Per això aquest personal es mantindrà en reingrés provisional.

ix) Comissió de servei, amb les especificitats i les restriccions que estableix aquest acord i sempre que s'ocupi una plaça vacant.

El personal estatutari que estigui en la situació de comissió de serveis només podrà participar en els processos de mobilitat que convoqui la gerència on presti serveis efectius (a la de destinació, no a la d'origen).

x) Promoció interna temporal (PIT), amb les especificitats i les restriccions que s'estableixen en aquest acord i sempre que el personal hagi estat nomenat en PIT per acomplir funcions genèriques de la categoria corresponent (no per acomplir funcions específiques) i sempre que ocupi una plaça vacant, a excepció d'allò que s'estableix en el paràgraf següent.

El personal estatutari que estigui en PIT per substituir personal estatutari amb una durada prevista inferior a sis mesos només podrà participar en els processos de mobilitat que es convoquin a la seva categoria d'origen a la gerència corresponent d'origen. En la resta dels casos, participará en la categoria de destinació.

La participació en un procés de mobilitat interna del personal temporal que tenguí un nomenament efectuat en virtut de l'article 9.1.a de la Llei 55/2003 i el personal en PIT queda supeditada a la participació preferent del personal fix —inclòs el que estigui en la situació de reingrés provisional—, de manera que aquest tindrà prioritat respecte del personal temporal i el personal en PIT.

b) Acreditar la permanència prèvia de, com a mínim, un any ininterromput al mateix servei de la gerència on presti servei. No fa falta que aquest període mínim sigui immediatament anterior a la convocatòria.

c) No estar en cap de les situacions o circumstàncies següents:

i) Ocupar una plaça en PIT en els casos no prevists en el punt 3.a.x precedent.

ii) Comissió de serveis en una plaça afectada a un titular determinat, a l'execució de programes de caràcter temporal, a l'atenció de necessitats temporals derivades d'excessos o acumulacions de tasques o a la substitució d'un altre professional.

iii) Ocupar un lloc de feina singularitzat a què fa referència l'article 46 de la Llei 7/2024.

iv) Estar subjecte a algun tipus de restricció o limitació de mobilitat temporal que afecti la capacitat per participar en processos de provisió, selecció o mobilitat (com ara l'establerta en l'article 17 del 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, les restriccions derivades de convocatòries i processos selectius diversos o de qualsevol altra limitació prevista en la normativa vigent).

d) Si escau, acreditar la capacitat funcional necessària per acomplir les funcions que es derivin de la plaça a la qual es pretén accedir en el procés de mobilitat interna voluntària, si així ho exigeix la gerència convocant en el moment de l'adjudicació. La capacitat funcional s'ha d'acreditar abans d'incorporar-se a la nova plaça per mitjà d'un certificat expedit pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals que acrediti que l'adjudicatari és apte per acomplir les tasques derivades de la plaça.

4. Procediment

4.1. Convocatòria

Els processos de mobilitat interna voluntària s'han d'iniciar publicant a la intranet de la gerència una resolució del director o directora d'aquesta per aprovar la convocatòria corresponent, en la qual cal especificar les categories afectades i el nombre de places convocades de cadascuna, indicant el servei o la unitat a què pertanyen. Cal informar també de les característiques principals de les places: illa de destinació, causa de la vacant i durada aproximada prevista de la mobilitat interna voluntària (si se sap), torn assignat inicialment, etc.

Amb la publicació de la resolució s'ha d'obrir un termini de deu dies hàbils comptadors a partir de l'endemà per sol·licitar la mobilitat interna voluntària a les places que s'hi detallen.

Per articular aquest procés, les gerències territorials poden emprar sistemes informàtics o plataformes que tinguin a disposició.

4.2. Sol·licitud

Per participar en el procés de mobilitat interna voluntària convocat, els aspirants han de presentar la sol·licitud corresponent per mitjà del formulari que cada gerència posi a disposició.

Com a norma general, en la sol·licitud es podrà optar a un màxim de cinc places, que s'hauran de triar per ordre de preferència. No obstant això, es podrà establir un límit diferent en les convocatòries corresponents.

4.3. Verificació dels requisits i dels mèrits

Cada gerència territorial comprovarà d'ofici si l'aspirant compleix els requisits de la convocatòria i també els mèrits que al·lega. Si no els pot verificar, requerirà a l'aspirant que els acrediti dins un termini màxim de 10 dies hàbils. La data que es prendrà en consideració per verificar els requisits i valorar els mèrits serà el darrer dia establert per presentar sol·licituds.

4.4. Valoració dels mèrits

a) Els aspirants seran seleccionats havent-ne valorat prèviament els mèrits, a fi d'establir un ordre de prelación. La baremació se centrarà en la valoració dels serveis prestats a la gerència convocant com es descriu a continuació:

- 1) Es valorarà l'antiguitat en la mateixa categoria estatutària al mateix servei (GFH) a la gerència en què l'aspirant presti servei en el moment del tall (és a dir, al seu servei d'origen). S'atorgaran 3 punts per cada mes de servei prestat.
- 2) Es valorarà l'antiguitat en la mateixa categoria estatutària a la gerència convocant. S'atorgaran 0,6 punts per cada mes de servei prestat.
- 3) Si un aspirant ocupa una plaça determinada a conseqüència d'un procés previ de mobilitat forçosa duit a terme en virtut de l'article 36 de la Llei 55/2003 o de l'article 22 de la Llei 2/2020, de 15 d'octubre, de mesures urgents i extraordinàries per a l'impuls de l'activitat econòmica i la simplificació administrativa en l'àmbit de les administracions públiques de les Illes Balears per pal·liar els efectes de la crisi ocasionada per la COVID-19, que regula l'atribució temporal de funcions, es computaran els serveis prestats en aquesta a raó de 2 punts per mes de feina al servei mogut de manera forçosa.

b) Per valorar els mèrits es tindran en compte els criteris següents:

- 1) Per calcular l'antiguitat corresponent a l'ítem del punt 4.4.a.1, el servei d'origen que es considerarà per al personal que hagi estat sotmès a una mobilitat forçosa serà el servei anterior (on estava abans de la mobilitat forçosa). Aquesta antiguitat se sumarà a la puntuació obtinguda en l'ítem del punt 4.4.a.3.
- 2) En els casos dels aspirants que hagin encadenat dues o més mobilitats forçoses consecutives, el còmput dels serveis prestats inclourà el conjunt d'aquests períodes consecutius, no només el darrer.
- 3) Els serveis prestats en la modalitat de reducció de jornada o a temps parcial es computaran com si fossin a jornada completa.
- 4) El còmput de serveis prestats es calcularà aplicant la fórmula següent: se sumaran tots els dies de serveis prestats a cadascun dels subapartats, el resultat es dividirà entre 365 i el quocient resultant es multiplicarà per 12.
- 5) Hi seran aplicables els mateixos criteris generals d'aplicació del concepte *serveis prestats a places amb el mateix contingut funcional* que s'apliquen en la valoració de mèrits dels aspirants en els processos de selecció de personal fix al Servei de Salut de les Illes Balears.
- 6) Els períodes de serveis prestats durant una adaptació de lloc de feina per motius de salut derivats de circumstàncies vinculades a un embaràs, a la lactància o a la maternitat es computaran en el 4.4.1. a, com a serveis prestats al servei d'origen.

4.5. Criteris de desempat

- a) En cas d'empat, es valorarà l'antiguitat a la mateixa categoria estatutària al servei (GFH) de la gerència on l'aspirant presti serveis en el moment del tall (el servei d'origen).
- b) Si l'empat es manté, es valorarà l'antiguitat a la mateixa categoria estatutària al Servei de Salut de les Illes Balears.
- c) Si tot i això l'empat persisteix, es valorarà l'antiguitat total en qualsevol categoria estatutària a la gerència convocant.
- d) Finalment, tindrà prioritat l'aspirant de més edat.

4.6. Llistes d'admesos i exclosos

Una vegada vençut el termini per presentar sol·licituds, s'analitzaran totes les rebudes i es publicaran a la intranet de cada gerència les llistes provisionals d'admesos i exclosos, indicant-ne la causa de l'exclusió. També s'hi indicarà la puntuació provisional corresponent a cada aspirant, tant els admesos com els exclosos provisionalment, segons el sistema de valoració de mèrits descrit en els punts 4.4 i 4.5 precedents.

Els aspirants disposaran d'un termini de 5 dies hàbils per formular al·legacions contra les llistes provisionals, és a dir, corregir defectes de la sol·licitud i formular reclamacions contra la causa d'exclusió (o esmenar-la, si escau) i contra la puntuació provisional atorgada.

Una vegada vençut aquest termini, el director o directora gerent dictarà una resolució, que es publicarà a la intranet de la gerència corresponent, per la qual estimarà o desestimarà les al·legacions rebudes i establirà les llistes definitives d'admesos i exclosos, a més de la puntuació definitiva de cada aspirant.



4.7. Desistiment

Els aspirants podran desistir lliurement de participar en el procés de selecció en qualsevol moment anterior a la publicació de l'adjudicació de les places. Una vegada passat aquest moment, s'aplicarà el règim de renúncia descrit en el punt 4.10 d'aquest acord.

4.8. Adjudicació de les places

En la resolució amb què es publiquin les puntuacions definitives s'indicarà també l'adjudicació de les places convocades i la data d'incorporació que pertorqui a cada cas. Cada gerència adjudicarà les places convocades tenint en compte la puntuació definitiva dels aspirants, és a dir, seguint estrictament l'ordre establert per la puntuació obtinguda, que prevaldrà sobre l'ordre de preferència indicat per cada aspirant.

4.9. Incorporació

La incorporació a la plaça adjudicada s'ha d'efectuar amb la celeritat que facin possible les necessitats del servei. La gerència convocant determinarà la data en cada cas tenint en compte les circumstàncies i les necessitats dels serveis afectats, sens perjudici que la data es pugui modificar o adaptar en circumstàncies excepcionals, de manera motivada. De tot això n'haurà d'informar la comissió de seguiment respectiva.

El període de temps entre la data d'adjudicació i la incorporació efectiva a la plaça no tindrà en cap cas la consideració de permís possessori, de manera que l'adjudicatari s'haurà de mantenir al servei d'origen fins a la data exacta d'incorporació a la nova destinació.

En els casos en què la gerència convocant ho requereixi, la incorporació efectiva requerirà que s'expedeixi prèviament un certificat que acrediti la capacitat funcional de l'adjudicatari per acomplir les funcions assignades a la plaça que ocuparà. Aquest certificat l'ha d'expedir el Servei de Prevenció de Riscos Laborals; a aquest efecte, l'adjudicatari haurà de comparèixer a aquest Servei el dia i a l'hora en què sigui citat.

Si en el certificat es qualifica l'adjudicatari com a «no apte» o les restriccions són incompatibles amb el servei o per acomplir les funcions assignades a la plaça obtinguda, en aquest cas no es podrà dur a terme el procés de mobilitat interna voluntària.

La incorporació a una plaça de mobilitat interna voluntària suposa el compromís de mantenir-s'hi durant un període mínim d'un any des de la presa de possessió o incorporació a la plaça adquirida, de manera que l'adjudicatari no podrà participar en cap procés de mobilitat interna durant aquest termini.

4.10. Renúncia

Després de la publicació de la resolució que conté les llistes definitives i les adjudicacions de les places només es podrà renunciar a la plaça adjudicada si es comunica per escrit a la gerència corresponent abans de la data d'incorporació. Tot i això, aquest acte suposaria la penalització de no poder participar en un nou procés de mobilitat durant dos anys des de la data de la renúncia.

Una vegada arribat el dia previst per a la incorporació, aquesta és obligatòria per a l'adjudicatari, sense possibilitat de renúncia posteriorment.

4.11. Resultes

Les resolucions per les quals es convoquin els processos de mobilitat interna voluntària han de preveure i establir un sistema de resultes, que s'aplicarà una sola vegada.

Segons l'abast, es podran establir dos tipus de resulta, que s'han de detallar en la convocatòria:

- Un sistema que englobi només les places ofertes inicialment i que podrien quedar desertes a causa de les renúncies o per qualsevol altra causa.
- Un sistema que englobi, a més de les places ofertes inicialment, altres places no previstes en la convocatòria que podrien quedar disponibles a causa de les adjudicacions i que caldria cobrir. En aquest cas, la convocatòria ha de determinar el sistema de sol·licitud i adjudicació de les places. Si escau, es determinarà si entre les places a les quals es podrà optar en el moment de la sol·licitud es podran sol·licitar tant places ofertes en la convocatòria com altres places no ofertes, per si aquestes poguessin ser reassignades en el moment de la resulta, tot això amb el límit de cinc places en total —o el que correspongués si s'establís un límit diferent de conformitat amb el punt 4.2 d'aquest acord.

Una vegada hagi conclòs el procés, es cancel·laran les sol·licituds efectuades al respecte.

Allò que es preveu en aquest punt no és obligatòriament aplicable a la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases, ateses les dificultats de gestió que podria suposar a causa de la gran quantitat de personal i d'activitat assistencial d'aquesta gerència.



5. Mobilitat interna a places amb un perfil específic

Excepcionalment, quan la naturalesa de les funcions que cal acomplir ho requereixi i havent-ho negociat prèviament en el si de la comissió de seguiment corresponent, les gerències podran convocar un procés de mobilitat interna ajustada a un perfil professional determinat. En la convocatòria s'hauran de determinar els requisits i els criteris de valoració aplicables, entre els quals —a més dels criteris generals descrits en aquest acord— els criteris relacionats amb el perfil concret requerit: formació específica, experiència professional determinada, antiguitat al servei de destinació, etc.

6. Especificitats de la Gerència d'Atenció d'Urgències SAMU 061

A la Gerència d'Atenció d'Urgències SAMU 061, els processos de mobilitat interna voluntària s'han de convocar amb una periodicitat anual, com a mínim, sempre que hi hagi places que es puguin oferir o les necessitats organitzatives ho aconsellin.

La mobilitat interna voluntària permetrà el canvi de número de torn assignat.

Als efectes del que s'estableix en el punt 4.4.a.1, relatiu als mèrits valorables, s'ha d'entendre que tot el SAMU 061 es configura com un servei únic.

No són aplicables al SAMU 061 els preceptes següents d'aquest acord:

- L'exigència d'una permanència mínima prèvia d'un any ininterromput al servei a què fa referència el punt 3.b.
- La circumstància impeditiva prevista en el punt 3.c.ii, de manera que el personal estatutari que estigui en la situació de comissió de servei podrà participar sense restriccions en els processos de mobilitat interna que el SAMU 061 convoqui.
- La circumstància impeditiva prevista en punt 3.c.iii pel que fa a les places de comandament intermedi i de coordinació sanitària.
- El límit de places establert en el punt 4.2.
- El compromís de mantenir-se a la plaça adjudicada durant un període mínim d'un any des de la data d'incorporació, prevista en el darrer paràgraf del punt 4.9.
- Allò que es preveu en el punt 4.10 amb relació a la renúncia, que es regirà per allò que s'estableix en aquest punt.

Pel que fa al procés d'adjudicació, s'ha d'efectuar en un acte públic on s'adjudicaran les places vacants ofertes per ordre de puntuació segons la baremació i les resultes generades en el procés, que seran ofertes pel mateix ordre i començant sempre pel primer candidat de la llista.

Les places obtingudes seran irrenunciables; per tant, una vegada conclòs l'acte d'adjudicació, l'adjudicatari no podrà renunciar a la destinació o a l'adjudicació del torn obtinguts.

7. Especificitats de les places d'àrea d'atenció primària

Als efectes del que s'estableix en el punt 4.4.a relatiu als mèrits computables, s'ha d'entendre que tots els serveis prestats a l'atenció primària d'una mateixa gerència es presten a un mateix servei únic.

8. Places de personal estatutari temporal i en PIT

8.1. El personal estatutari temporal la plaça del qual resulti afectada per un procés de mobilitat interna —sempre que no es doni una causa de cessament que afecti el nomenament— serà reubicat dins la gerència corresponent i li assignaran una altra plaça de conformitat amb la normativa vigent i amb les facultats d'autoorganització de la direcció de cada centre.

La reubicació no suposarà un canvi del nomenament ni tindrà la consideració de mobilitat forçosa. No obstant això, si el treballador afectat vol renunciar al nomenament a causa de la reubicació a què hagi estat sotmès, hi podrà renunciar i no li aplicaran les penalitzacions regulades en l'Acord regulador de la borsa única aplicable a la selecció de personal temporal del Servei de Salut de les Illes Balears.

Sense perjudici d'allò que s'estableix en aquest punt, si la incorporació de personal derivada d'un procés de mobilitat suposa el desplaçament de determinats professionals i hi ha més d'un possible afectat a un mateix servei, s'hi aplicaran els criteris continguts en la normativa reguladora dels cessaments que sigui d'aplicació per determinar quin professional concret ha de ser reubicat.

8.2. El personal estatutari que estigui en PIT per substituir personal estatutari i la durada prevista de la qual sigui inferior a sis mesos (a la qual es fa referència en el punt 3.a.x) que resulti adjudicatari d'una plaça en un procés de mobilitat interna convocat a la seva categoria d'origen s'incorporarà a la plaça obtinguda en el moment del cessament o finalització de la PIT. D'aquesta manera, la participació en un procés de mobilitat interna no suposarà per si sola el cessament d'una PIT de durada curta (inferior a sis mesos).

En la resta dels casos, el personal en PIT que sigui adjudicatari d'una plaça en un procés de mobilitat interna convocat a la seva categoria de destinació s'haurà d'incorporar a la plaça obtinguda en la data que la gerència convocant determini en cada cas, en els termes establerts en el punt 4.9 d'aquest acord.



9. Accés a canvis de torn dins un mateix servei

Les gerències poden determinar els criteris aplicables per permetre l'accés a canvis de torn quan a un mateix servei hi hagi diversos tornos de feina.

En aquests processos interns, que no tenen la consideració de mobilitat interna, hi podran participar —sempre que estigui en la situació de servei actiu— el personal estatutari fix, el personal estatutari interí que ocupi una plaça vacant (nomenat en virtut de l'article 9.1.a de la Llei 55/2003) i el personal estatutari en PIT que ocupi una plaça vacant de la plantilla respectiva, sempre que no hagi estat nomenat per acomplir funcions específiques que no siguin les genèriques de la categoria corresponent.

Amb aquesta finalitat, es valorarà l'antiguitat dels aspirants a la mateixa categoria estatutària al servei (GFH) en qüestió. En cas d'empat, es tindrà en consideració l'antiguitat global a la mateixa categoria estatutària a la gerència pertinent.

Per accedir als canvis de torn no farà falta acreditar una experiència mínima d'un any al servei afectat. No obstant això, els treballadors que hagin accedit a aquests canvis de torn han d'estar en el mateix torn un any, com a mínim, abans de poder accedir a un nou canvi.

No podran participar en l'accés a canvis de torn els treballadors que tenguin assignades funcions que siguin incompatibles amb el canvi de torn que pretenen, llevat que la gerència ho consenti. Tampoc no hi podran participar els treballadors que estiguin afectats per circumstàncies que facin incompatible o dificultin l'acompliment de les funcions a causa del canvi de torn que pretenen.

10. Comissió de seguiment

10.1. En l'àmbit de cada gerència s'haurà de constituir una comissió de seguiment dels diversos processos de mobilitat interna voluntària per tal que les entitats sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat tenguin accés a la informació relativa als que es convoquin, de conformitat amb allò que s'estableix en aquest punt.

10.2. Composició de la comissió de seguiment:

- a) President/presidenta: el director gerent o directora gerenta (o la persona que delegui), que tindrà vot diriment.
- b) Vocals:

- 1) Un membre de cada organització sindical amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat.
- 2) El mateix nombre de representants de la gerència que el de vocals sindicals amb dret a vot.

c) Secretari/secretària: un empleat públic designat per la gerència, amb veu però sense vot. Aquesta figura pot recaure en un dels vocals representants de la gerència; en aquest cas tindria veu i vot.

10.3. Funcions de la comissió de seguiment

- a) Rebre informació sobre els aspectes rellevants relatius als processos de mobilitat interna voluntària que la gerència convoqui (convocatòries, nombre d'aspirants, resolucions, etc.).
- b) Tenir accés a les llistes provisionals i definitives de puntuació dels mèrits dels aspirants i d'assignació de les places.
- c) Participar en la determinació dels casos en què es pugui aplicar la mobilitat interna a places amb un perfil específic.
- d) Rebre informació sobre els terminis de les incorporacions.
- e) Interpretar i resoldre les qüestions que es plantegin amb relació a aquest acord i l'àmbit respectiu i vetlar per què es compleixi.

10.4. Funcionament de la comissió de seguiment

La comissió de seguiment de cada gerència s'haurà de reunir amb caràcter ordinari cada vegada que es convoqui un procés de mobilitat interna voluntària a la gerència respectiva, i amb caràcter extraordinari a proposta de l'Administració o quan ho exigeixi la majoria simple ponderada de la part social.

La comissió de seguiment es reuneix vàlidament quan hi són presents el president o presidenta, el secretari o secretària (o qui els supleixi) i la majoria absoluta dels vocals de l'Administració i la majoria absoluta ponderada dels representants de les organitzacions sindicals, depenent de la representació de cada organització en la Mesa Sectorial de Sanitat.

Pel que fa al funcionament, en tot allò que no es reguli en aquest acord la comissió de seguiment s'haurà de regir per les disposicions aplicables als òrgans col·legiats de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.



11. Garantia de prestació sanitària

En tot moment s'ha de garantir la prestació dels serveis sanitaris: és a dir, els treballadors no es poden oposar a prestar un servei a la gerència d'adscripció emparant-se en la mobilitat interna voluntària o la falta d'una convocatòria o l'adjudicació d'una plaça a un altre servei o un altre torn.

De la mateixa manera, l'adjudicació d'una plaça en un procés de mobilitat interna voluntària o un canvi de torn no suposen un dret a la inamobilitat dels empleats públics al si de la gerència, perquè estan subjectes a la potestat d'autoorganització del director gerent en matèria d'ordenació dels recursos humans i al deure d'assegurar la prestació de l'assistència sanitària als usuaris. Així doncs, els serveis i els professionals estan subjectes a les modificacions que podrien correspondre derivades de necessitats operatives, organitzatives, de reestructuració o de qualsevol altra circumstància.

Sense perjudici del que s'estableixi en aquest acord, les gerències poden disposar dels recursos humans necessaris per atendre les necessitats de cada moment.

12. Derogacions

Amb la publicació d'aquest acord es deixen sense efecte tots els pactes, els acords i les regulacions vigents sobre la matèria a totes les gerències. En concret, queden sense efecte, entre d'altres, els següents:

- El capítol IV de l'Acord sobre selecció i contractació de personal temporal, mobilitat voluntària, promoció interna i ordre de cessaments a l'Àrea de Salut de Menorca, de 9 de febrer de 2001.
- El document que conté la regulació de la mobilitat interna del personal de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera.
- El capítol IV del document de mobilitat, promoció, contractació temporal i cessaments del personal facultatiu, sanitari no facultatiu i no sanitari de l'Hospital Son Dureta, de 10 d'octubre de 2003, en la part que afecta la mobilitat interna voluntària i l'accés a canvis de torns dins el mateix servei.
- El capítol IV de l'Acord de mobilitat, promoció, contractació temporal i cessaments de la Gerència del 061 Balears, de 15 de gener de 2008, en la part que afecta la mobilitat interna voluntària, i també els annexos relatius a aquesta matèria.
- El Pacte de la Mesa Sectorial de Sanitat pel qual es regula la mobilitat interna voluntària a l'àmbit de la Gerència de l'Hospital Son Llàtzer (BOIB núm. 82, de 6/7/2017, i modificació en el BOIB núm. 159, de 20/12/2018).
- El Pacte de la Mesa Sectorial de Sanitat pel qual es regula la mobilitat interna voluntària a l'àmbit de la Gerència de l'Hospital de Manacor (BOIB núm. 32, de 13/3/2018).
- L'apartat relatiu a la mobilitat horitzontal interna de l'Acord de contractació, cessaments, PIT i mobilitat horitzontal interna de l'Hospital Comarcal d'Inca, de 17 de maig del 2011.

13. Vigència

Aquest acord entra en vigor l'endemà d'haver estat publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, havent-ho ratificat prèviament el Consell de Govern, i serà vigent mentre no sigui modificat o derogat.

Palma, 30 de juliol del 2026

Per l'Administració

Per la part social

