



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA SERVICIO DE SALUD DE LAS ILLES BALEARS

7250*Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad por el que se regula la movilidad interna voluntaria en el ámbito de la Gerencia del Hospital Son Llàtzer***Partes**

Por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, el director de Función Pública y Administraciones Públicas y el director gerente del Hospital Son Llàtzer—o las personas en quienes hayan delegado—, de conformidad con el artículo 2 del anexo del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Por la parte social, los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad que constan como firmantes de este pacto.

Antecedentes

1. La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, tiene por objeto establecer las bases reguladoras de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que forman el Sistema Nacional de Salud. Dicha norma establece el marco jurídico principal aplicable al personal que presta servicios profesionales en centros e instituciones sanitarias.
2. El artículo 12.2 de dicha norma —que regula la planificación de los recursos humanos— dispone que, habiéndolo negociado previamente en las mesas correspondientes, hay que adoptar las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal y de las situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos, y también para la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.
3. Por otro lado, el artículo 29 —relativo a los criterios generales de provisión— establece que esta debe regirse por determinados principios básicos, entre los que destacan la igualdad, el mérito, la capacidad y la publicidad en la selección, la promoción y la movilidad del personal de los servicios de salud.
4. Actualmente, la Gerencia del Hospital Son Llàtzer no dispone de ningún pacto de movilidad interna voluntaria. De hecho, el último proceso de movilidad interna voluntaria llevado a cabo en el Hospital Son Llàtzer fue en 2008, cuando el régimen jurídico del centro hospitalario era el de fundación.
5. De conformidad con el artículo 7 del Reglamento de estructura, organización y funcionamiento de los hospitales gestionados por el Instituto Nacional de la Salud (aprobado por el Real decreto 521/1987, de 15 de abril); por el artículo 32.3 del Decreto 39/2006, de 21 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del ente público Servicio de Salud de las Islas Baleares, y por el artículo 20 del Decreto 81/2015, de 25 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica básica del Servicio de Salud de las Islas Baleares, corresponde al director gerente la ordenación de los recursos humanos, físicos y financieros del hospital por medio de la programación, la dirección, el control y la evaluación de su funcionamiento en el conjunto de sus divisiones y respecto a los servicios que presta.
6. Por todo ello es conveniente establecer unas normas que garanticen que los procedimientos se llevan a cabo en las mejores condiciones y respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Este pacto es un mecanismo ágil, transparente y objetivo, a la vez que motivador e incentivador para el personal, que permite una adecuación mayor entre los trabajadores y los puestos de trabajo y facilita la conciliación de la vida laboral y la familiar, con lo cual mejora la calidad asistencial de los servicios.

En consecuencia, las partes nos reconocemos mutuamente la capacidad legal para suscribir el siguiente





Pacto

1. Objeto

El objeto de este pacto es regular la movilidad interna voluntaria dentro de la propia categoría a fin de garantizar una cobertura correcta en los servicios o en las unidades del área especializada del Sector Sanitario de Migjorn y conseguir así una adecuación mayor entre trabajadores y puestos de trabajo, mejorar la calidad asistencial y dotar de publicidad, objetividad y transparencia el proceso de movilidad interna voluntaria.

2. Ámbito de aplicación y vigencia

2.1. Este procedimiento es aplicable al personal estatutario de la gerencia de atención especializada del Sector Sanitario de Migjorn.

2.2. Este pacto entra en vigor el día siguiente en que se firme en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad y será vigente mientras no sea modificado o derogado por otro pacto, o bien hasta que la Mesa Sectorial de Sanidad suscriba un acuerdo general sobre movilidad interna voluntaria.

2.3. El acuerdo puede revisarse, si es necesario, después de la conclusión del proceso de movilidad interna voluntaria.

3. Requisitos de los participantes

3.1. Personal estatutario con nombramiento fijo y en situación de servicio activo o de reserva de puesto de trabajo en la categoría correspondiente en la gerencia de atención especializada del Sector Sanitario de Migjorn. También puede participar el personal estatutario interino en activo, aunque solamente puede optar a participar en el proceso de movilidad interna voluntaria cuando esta no sea cubierta por personal estatutario fijo. Como norma general, el personal con nombramiento temporal interino no puede desplazar al personal con nombramiento fijo en la situación de reingreso provisional.

3.2. Permanencia mínima de un año ininterrumpido en el mismo servicio.

3.3. Capacidad funcional necesaria para desempeñar las funciones que se deriven del proceso de movilidad interna voluntaria, que debe acreditarse antes de la adjudicación de la movilidad interna voluntaria, para lo cual el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales debe expedir un certificado que acredite que el candidato es apto para desempeñar las tareas del puesto de trabajo.

4. Procedimiento

4.1. Inscripción

El interesado puede comunicar en cualquier momento su voluntad de participar en el proceso de movilidad interna voluntaria. En la solicitud puede optar hasta un máximo de tres servicios, priorizándolos, para lo cual se habilitará una aplicación informática en la intranet.

4.2. Baremación

a) Con carácter general, se baremará la antigüedad en el mismo servicio de la gerencia en la que el interesado preste servicio en el momento de la solicitud y en la categoría correspondiente, con un tope de 15 años. El cómputo será de un punto por cada mes de trabajo en el mismo servicio.

b) En el supuesto de que un candidato esté en un servicio tras un proceso registrado de movilidad forzosa, se computará a razón de dos puntos por mes de trabajo en el servicio movido de forma forzosa, con un máximo de 12 meses, de conformidad con el anexo 1 de este pacto.

4.3. Criterios de desempate

a) En caso de empate, se baremará la experiencia específica para el puesto de trabajo al que se opta. En este sentido, se contará un punto por mes trabajado en el servicio específico en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea como personal estatutario, funcionario o laboral en la misma categoría que aquella a la que se opta.

b) Si el empate persiste, se valorarán los servicios prestados en la misma categoría en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea como personal estatutario, funcionario o laboral en la misma categoría que aquella a la que se opta. El cómputo será de un punto por cada mes de trabajo en la misma categoría.

c) Si es necesario aplicar estos criterios de desempate, la Administración contactará con los candidatos afectados para que aporten el original o una fotocopia compulsada de la documentación que acredite los servicios prestados requeridos para desempatar.

d) Si incluso así el empate se mantiene, se convocará a la Comisión de Seguimiento.

e) Como norma general, los puestos de trabajo no se considerarán específicos. No obstante, en los supuestos en los que se consideren necesarios unos requisitos concretos para acceder a un puesto de trabajo, se presentará a la Comisión de Seguimiento para que los



apruebe, en su caso.

4.4. Listas provisionales

Se publicará en la intranet la lista provisional de admitidos y excluidos, con la puntuación obtenida. Los candidatos dispondrán de un plazo de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de la lista para formular reclamaciones o alegaciones contra la resolución, dirigidas a la Gerencia.

4.5. Listas definitivas. Resolución

El director gerente dictará una resolución —que se publicará en la intranet— por la que estimará o desestimará las alegaciones formuladas contra la puntuación provisional obtenida con la lista definitiva de candidatos de la convocatoria de movilidad interna voluntaria y la puntuación, e indicará la adjudicación.

4.6. Incorporación

a) La incorporación al puesto de trabajo adjudicado como resultado del proceso de movilidad interna voluntaria se efectuará con la celeridad que permitan las necesidades del servicio. Una vez publicada la resolución de adjudicación, el periodo para incorporarse al puesto de trabajo asignado no excederá los 30 días desde la fecha de la resolución, sin perjuicio de las necesidades del servicio en el periodo vacacional.

b) Así mismo, se valorará la posibilidad del disfrute de las vacaciones autorizadas previamente.

c) Antes de incorporarse al puesto de trabajo adjudicado, el trabajador debe aportar al Departamento de Recursos Humanos el certificado emitido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que acredite la aptitud para desempeñar las funciones del puesto de trabajo.

d) Si en el certificado se califica al trabajador como “no apto” o las restricciones son incompatibles con el servicio, no podrá hacerse efectivo el proceso de movilidad interna voluntaria. A tal efecto, el candidato debe comparecer en el día y a la hora en que sea citado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

4.7. Renuncia

Renunciar al proceso de movilidad interna voluntaria tras la publicación de la lista provisional supone la penalización de no poder solicitar un nuevo proceso de movilidad durante dos años naturales, salvo que haya una causa justificada, que será valorada por la Comisión de Seguimiento.

5. Convocatoria

5.1. La Dirección de la Gerencia convocará un proceso ordinario de movilidad interna con carácter anual, pero habiendo informado previamente a la Comisión de Seguimiento puede convocar procesos de movilidad interna voluntaria con carácter extraordinario.

5.2. Se publicará en la intranet de la Gerencia y se abrirá un plazo de 7 días hábiles para que los interesados puedan solicitar la movilidad interna voluntaria o bien renunciar a una solicitud cursada anteriormente.

5.3. En la convocatoria quedarán determinados el servicio y el puesto de trabajo y, en su caso, los criterios específicos del proceso de movilidad interna voluntaria.

5.4. Si la incorporación a los puestos convocados implica el desplazamiento del servicio de un trabajador y hay más de una posibilidad se seguirá el criterio de prioridad por orden inverso de la bolsa vigente de la categoría correspondiente.

5.5. Estos son los puestos de trabajo susceptibles de formar parte del proceso de movilidad interna voluntaria:

a) Las vacantes de plantilla que se generen: jubilaciones, renunciaciones voluntarias, etc.

b) Los reingresos provisionales de menos de 12 meses de antigüedad.

c) Los puestos de trabajo ocupados por personal con nombramiento temporal interino de menos de 12 meses de antigüedad.

d) Los puestos de trabajo sin reserva de puesto ocupados por personal con nombramiento de sustitución de menos de 12 meses de antigüedad.

e) Otros puestos de trabajo que se consideren, tras presentar la propuesta a la Comisión de Seguimiento.

5.6. Número de plazas que se convocan en el proceso de movilidad interna voluntaria:

a) Con carácter general, el número de plazas por procedimiento de movilidad interna voluntaria ha de ser como máximo del 50 % de las plazas del servicio.





b) Del mismo modo, con carácter general se establece que las plazas ofertadas más los desplazamientos generados por el proceso de movilidad interna voluntaria no pueden superar el 50 % de las plazas del servicio.

5.7. Resultados

- a) Una vez resuelto el proceso de movilidad interna voluntaria, las vacantes que en primera instancia se generen en este se adjudicarán en el mismo proceso según los criterios establecidos en este pacto.
- b) Concluido el proceso de convocatoria de movilidad interna voluntaria, se darán de baja de la aplicación informática las solicitudes de las categorías referidas al proceso.

6. Comisión de Seguimiento

6.1. Los representantes de los trabajadores de la Mesa Sectorial deben tener acceso a la información que genere el proceso de movilidad interna voluntaria (solicitudes de los participantes, convocatorias, resoluciones, etc.). Además, para aplicar este pacto ha de constituirse una comisión de seguimiento.

6.2. Composición de la Comisión de Seguimiento:

- a) Presidente: el titular de la Dirección Gerencia o la persona en quien delegue, que tendrá voto dirimente.
- b) Vocales:
 - Un miembro de cada organización sindical con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad.
 - Igual número de representantes de la Gerencia que el de vocales sindicales con derecho a voto.
- c) Secretario: un empleado público designado por la Gerencia, con voz pero sin voto.

6.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento:

- a) Tener acceso a las listas provisionales y definitivas de baremación y de asignación de puestos de trabajo.
- b) Ser informada de los puestos de trabajo que la Dirección Gerencia considere que no se pueden convocar en ese momento por motivos de servicio u organización.
- c) Ser informada de la ampliación —en casos excepcionales— del plazo previsto para las incorporaciones.
- d) Interpretar y resolver las cuestiones que se planteen con relación a este pacto y velar por que se cumpla.

6.4. La Comisión de Seguimiento debe reunirse con carácter ordinario cada vez que haya alguna convocatoria de procesos de movilidad interna voluntaria, y con carácter extraordinario a propuesta de la Administración o cuando lo solicite la mayoría simple ponderada de la parte social. En cuanto a su funcionamiento, se rige por la normativa de los órganos colegiados aprobada por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

6.5. La Comisión de Seguimiento se reúne válidamente cuando están presentes el presidente, el secretario y la mayoría absoluta de los vocales de la Administración y la mayoría absoluta ponderada de los representantes de las organizaciones sindicales, dependiendo de la representación de cada organización en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Palma, 30 de junio de 2017

Por la Administración

Por la parte social

(Fecha firma electrónica: 03.07.17 per Margarita Mayol Pou)

Anexo 1

Baremo

Datos del solicitante

Primer apellido Segundo apellido

Nombre N.º doc. identidad

Categoría

Experiencia profesional(máximo, 180 puntos)





Se barema la antigüedad en el mismo servicio de la Gerencia y en la categoría correspondiente, con un tope de 15 años

1 punto por cada mes de servicio prestado en el mismo servicio y en la misma categoría correspondiente en la gerencia de atención especializada del Sector Sanitario de Migjorn como personal estatutario, funcionario o laboral	
<i>Movilidad forzosa</i>	
1 punto por cada mes de trabajo en el servicio inmediatamente anterior al proceso de movilidad forzosa	
2 puntos por cada mes de trabajo en el servicio movido de forma forzosa, con un tope de 12 meses	
1 punto por cada mes de trabajo en el servicio movido de forma forzosa a partir de los 12 meses	
Total	

SOLICITO:

Participar en el proceso de movilidad interna voluntaria convocado con fecha de ____ / ____ /20__.

....., de de 20.....

[rúbrica]

GERENCIA DEL SECTOR SANITARIO DE MIGJORN

Anexo 2
Autobaremo

Datos del solicitante

Primer apellido Segundo apellido

Nombre N.º doc. identidad

Categoría

Desempate

Primer criterio: se computa el tiempo de servicios prestados en la categoría y en el servicio específico convocado en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea como personal estatutario, funcionario o laboral, a razón de 1 punto por cada mes trabajado.

Por cada mes de servicio prestado en el servicio específico convocado y en la categoría correspondiente en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea como personal estatutario, funcionario o laboral (1 punto por mes)	
Total	

Segundo criterio: si persiste el empate, se computa el tiempo de servicios prestados en la misma categoría convocada en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea como personal estatutario, funcionario o laboral, a razón de 1 punto por cada mes trabajado.

Por cada mes de servicio prestado en la misma categoría convocada en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea como personal estatutario, funcionario o laboral(1 punto por mes)	
Total	

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2017/82/983431

