



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

8757

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de agosto de 2026 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 30 de julio de 2026 por el que se regula la movilidad interna voluntaria en las diferentes gerencias territoriales del Servicio de Salud de las Islas Baleares

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, establece que la ordenación del régimen del personal estatutario de los servicios de salud se rige por los siguientes principios y criterios, entre otros:

- La igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario.
- La libre circulación del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- La planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias.
- La integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus centros e instituciones.
- La participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo por medio de la negociación en las mesas correspondientes.

En el artículo 12 de dicha Ley se dispone la necesidad de adoptar las medidas necesarias para planificar de forma eficiente las necesidades de personal y para programar periódicamente las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad. Además, en el artículo 29 se dispone que la provisión de plazas en los servicios de salud debe regirse, entre otros, por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En materia de movilidad interna voluntaria, en el Servicio de Salud de las Islas Baleares han coexistido hasta la fecha múltiples normas dispares, es decir, que contienen criterios no homogéneos entre sus diferentes gerencias territoriales. Por ello se advirtió la conveniencia de establecer un marco regulador común aplicable a todas ellas.

Por otro lado, en el artículo 80.2 de la Ley 55/2003 se dispone que deben ser objeto de negociación las materias relativas a la selección de personal estatutario y a la provisión de plazas.

En términos similares se expresa el artículo 37.1.c del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, y en el artículo 38 se dispone que, en el seno de las mesas de negociación, los representantes de las administraciones públicas pueden concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas, que deben publicarse en el boletín oficial que corresponda al ámbito territorial. Del mismo modo se expresaba ya el artículo 80 de la Ley 55/2003, que puntualiza que la negociación colectiva debe estar presidida por los principios de buena fe y de voluntad negociadora y que hay que facilitar a las partes la información necesaria para la eficacia de la negociación.

Por todo ello y dada la necesidad de establecer un sistema homogéneo de movilidad interna voluntaria, de acuerdo con el artículo 80.1 de la Ley 55/2003, el 30 de julio de 2026 la Mesa Sectorial de Sanidad de las Islas Baleares adoptó un acuerdo por el que se regula la movilidad interna voluntaria en las diferentes gerencias territoriales del Servicio de Salud.

Por otra parte, el artículo 38 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público dispone que, para que los acuerdos que versen sobre materias de competencia de los consejos de gobierno de comunidades autónomas tengan validez y eficacia, requieren la aprobación expresa y formal de dicho órgano.

Por ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Salud, en la sesión de 28 de agosto de 2026, adoptó entre otros el siguiente Acuerdo:

Primero. Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 30 de julio de 2026 por el que se regula la movilidad interna voluntaria en las diferentes gerencias territoriales del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

Segundo. Ordenar que se publique íntegramente este acuerdo, que se anexa, en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* y determinar que entra en vigor el día siguiente de su publicación.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (28 de agosto de 2026)

La secretaria del Consejo de Gobierno

Antònia Maria Estarellas Torrens

La presidenta

Margarita Prohens Rigo



ANEXO**Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad por el que se regula la movilidad interna voluntaria en las gerencias territoriales del Servicio de Salud de las Islas Baleares****Partes**

Por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, la directora general de Función Pública, designada por la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social, y el director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares —o las personas en quienes hayan delegado—, de conformidad con el artículo 2 del Reglamento de organización y funcionamiento de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de junio de 2018 publicado en el BOIB núm. 72, de 12 de junio de 2018.

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

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, es necesario adoptar las medidas oportunas 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 de la Ley 55/2003, 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. 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—, en relación con 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 con el artículo 25 del Decreto 79/2023, de 22 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 centro 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.

5. Por su parte, los artículos 11 y 12.1 del Decreto 39/2006 disponen que corresponde al director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares asumir la dirección y la gestión del ente; dirigir, administrar y gestionar al personal del Servicio de Salud, sin perjuicio de las competencias que en esta materia puedan tener atribuidos otros órganos; la dirección, la gestión y el control de los recursos económicos y materiales del ente; la planificación, la dirección, la evaluación interna y el control de la organización de los centros; la dirección superior y la coordinación general de los centros directivos, y dictar las instrucciones y las circulares relativas al funcionamiento y la organización internas del Servicio de Salud, sin perjuicio de las facultades que puedan corresponder al Consejo de Dirección.

6. Actualmente en el Servicio de Salud coexiste una disparidad de normas sobre movilidad interna voluntaria del personal estatutario, de modo que no existe un sistema homogéneo que establezca una uniformidad de criterios en las diferentes gerencias. Por ello se considera conveniente establecer un marco regulador común aplicable a todas ellas.

7. Por todo ello es conveniente establecer unas normas que garanticen que los procedimientos se llevan a cabo en las condiciones óptimas y respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Este acuerdo procura establecer un mecanismo ágil, transparente y objetivo, a la vez que motivador e incentivador para el personal, que permite una adecuación más ajustada entre los trabajadores y los puestos de trabajo y facilita la conciliación de la vida laboral y la vida 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

Acuerdo**1. Objeto**

El objeto de este acuerdo es regular la movilidad interna voluntaria dentro de la propia categoría profesional a fin de garantizar la cobertura



correcta en los servicios y las unidades de las gerencias territoriales del Servicio de Salud de las Islas Baleares para conseguir una adecuación más ajustada entre trabajadores y plazas, mejorar la calidad asistencial y dotar de publicidad, objetividad y transparencia los procesos de movilidad interna voluntaria.

2. Ámbito de aplicación

2.1. Este acuerdo es aplicable al personal estatutario fijo y al personal temporal nombrado de conformidad con el artículo 9.1.a de la Ley 55/2003 de las gerencias territoriales reguladas en el artículo 25 y en la disposición adicional quinta del Decreto 79/2023.

No obstante, por medio de una resolución del director general del Servicio de Salud se podrá ampliar el ámbito territorial de aplicación de este acuerdo para adaptarlo a la estructura de cada momento, informando de ello a las comisiones de seguimiento.

2.2. El ámbito objetivo de este pacto lo configuran las plazas básicas de las plantillas de las gerencias territoriales que se determinan en el punto siguiente, y se excluyen los puestos de trabajo singularizados a los que se refiere el artículo 46 de la Ley 7/2024, de 11 de diciembre, de medidas urgentes de simplificación y racionalización administrativas de las administraciones públicas de las Islas Baleares.

2.3. Se podrán ofertar en los procesos de movilidad interna voluntaria las siguientes plazas que sea necesario cubrir:

a) Las plazas básicas que estén vacantes y sin ocupar y las que se generen en las plantillas de las gerencias territoriales (plazas de nueva creación). A modo ilustrativo, se incluyen las vacantes que deriven de jubilaciones, fallecimientos, ceses, renunciaciones voluntarias, etc.

Podrán ofertarse también las plazas que hayan quedado sin cubrir a consecuencia de un concurso de traslados, tras la concesión de una excedencia que no suponga reserva de plaza o puesto de trabajo y tras la declaración de una incapacidad permanente, en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 55/2003.

b) Las plazas ocupadas por personal estatutario temporal interino (basados en el art. 9.1.a de la Ley 55/2003) con un nombramiento que tenga una antigüedad inferior a 18 meses.

2.4. Además de los puestos de trabajo singularizados, quedan excluidas del ámbito de aplicación de este acuerdo las plazas cubiertas por personal estatutario temporal (a excepción del mencionado en el punto 2.3.b) o por personal estatutario sustituto, y las plazas que estén cubiertas por personal en la situación de reingreso provisional, de comisión de servicios, de promoción interna temporal o cualquier otro sistema que suponga la cobertura temporal o definitiva de la plaza.

Quedan también excluidas del ámbito de aplicación de este acuerdo las plazas que conforman los equipos de atención primaria.

Igualmente quedan excluidas del ámbito de aplicación de este acuerdo las movilidades que deriven de las siguientes causas o circunstancias (sin perjuicio de que se informe de ellas en las comisiones de seguimiento pertinentes):

- Las relacionadas con adaptaciones del puesto de trabajo por motivos de salud.
- Las relacionadas con bajas médicas y situaciones de incapacidad temporal.
- Las relacionadas con situaciones de violencia de género o agrupación familiar.
- Las derivadas de la atención a necesidades urgentes o extraordinarias o que se den por necesidades del servicio y la prestación de la debida asistencia sanitaria a los ciudadanos.
- Las que deriven de causas excepcionales o justificadas debidamente.

2.5. La movilidad interna voluntaria podrá tener una duración determinada, de lo cual deberá informarse con anterioridad en la convocatoria correspondiente.

3. Requisitos de los aspirantes

Para participar en los procesos de movilidad interna voluntaria el personal debe cumplir los requisitos siguientes:

a) Tener la condición de personal estatutario con nombramiento fijo o con un nombramiento temporal efectuado en virtud del artículo 9.1.a de la Ley 55/2003 y estar en situación de servicio activo o con reserva de plaza o puesto de trabajo en la categoría correspondiente en la gerencia en la que participe, siempre que no esté en ninguna de las situaciones previstas en el párrafo c) subsiguiente.

En este punto se incluye, entre otros, el personal que esté en las situaciones o circunstancias siguientes en la gerencia convocante:

- i) Vacaciones.
- ii) Permisos y licencias.
- iii) Servicios especiales.
- iv) Excedencia por cuidado de familiares.



- v) Excedencia por violencia de género en los términos establecidos por la normativa vigente.
- vi) Suspensión provisional de funciones en los términos establecidos por la normativa vigente.
- vii) Incapacidad temporal.
- viii) Reingreso provisional: la participación en un proceso de movilidad interna del personal que estén la situación de reingreso provisional no elimina la obligación de dicho personal de participar en el primer concurso de traslados que se convoque de su categoría estatutaria para obtener destino definitivo. Por eso este personal se mantendrá en reingreso provisional.
- ix) Comisión de servicio, con las especificidades y las restricciones que se establecen en este acuerdo y siempre que se ocupe una plaza vacante.

El personal estatutario que esté en la situación de comisión de servicios solo podrá participar en los procesos de movilidad que convoque la gerencia donde preste servicios efectivos (en la de destino, no en la de origen).

- x) Promoción interna temporal (PIT), con las especificidades y las restricciones que se establecen en este acuerdo y siempre que el personal haya sido nombrado en PIT para desempeñar funciones genéricas de la categoría correspondiente (no para desempeñar funciones específicas) y siempre que ocupe una plaza vacante, a excepción de lo que se establece en el párrafo siguiente.

El personal estatutario que esté en PIT para sustituir a personal estatutario con una duración prevista inferior a seis meses solamente podrá participar en los procesos de movilidad que se convoquen en su categoría de origen en la gerencia correspondiente de origen. En el resto de los casos, participará en la categoría de destino.

La participación en un proceso de movilidad interna del personal temporal que tenga un nombramiento efectuado en virtud del artículo 9.1.a de la Ley 55/2003 y el personal en PIT queda supeditada a la participación preferente del personal fijo —incluido el que esté en la situación de reingreso provisional—, de modo que este tendrá prioridad respecto al personal temporal i el personal en PIT.

- b) Acreditar la permanencia previa de, como mínimo, un año ininterrumpido en el mismo servicio de la gerencia donde preste servicio. No es necesario que ese periodo mínimo sea inmediatamente anterior a la convocatoria.

- c) No estar en ninguna de las situaciones o circunstancias siguientes:

- i) Ocupando una plaza en PIT en los casos no previstos en el punto 3.a.x precedente.
- ii) Comisión de servicios en una plaza afectada a un titular determinado, a la ejecución de programas de carácter temporal, a la atención de necesidades temporales derivadas de excesos o acumulaciones de tareas o a la sustitución de otro profesional.
- iii) Ocupando un puesto de trabajo singularizado a los que se refiere el artículo 46 de la Ley 7/2024.
- iv) Estar sujeto a algún tipo de restricción o limitación de movilidad temporal que afecte a la capacidad para participar en procesos de provisión, selección o movilidad (como la establecida en el artículo 17 del Real decreto ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, las restricciones derivadas de convocatorias y procesos selectivos diversos o cualquier otra limitación prevista en la normativa vigente).

- d) En su caso, acreditar la capacidad funcional necesaria para desempeñar las funciones que se deriven de la plaza a la que se pretende acceder en el proceso de movilidad interna voluntaria, si así lo exige la gerencia convocante en el momento de la adjudicación. La capacidad funcional debe acreditarse antes de incorporarse a la nueva plaza por medio de un certificado expedido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que acredite que el adjudicatario es apto para desempeñar las tareas derivadas de la plaza.

4. Procedimiento

4.1. Convocatoria

Los procesos de movilidad interna voluntaria deben iniciarse publicando en la intranet de la gerencia una resolución del director o directora de la misma para aprobar la convocatoria correspondiente, en la que deben especificarse las categorías afectadas y el número de plazas convocadas de cada una, indicando el servicio o la unidad a que pertenecen. Debe informarse también de las características principales de las plazas: isla de destino, causa de la vacancia y duración aproximada prevista de la movilidad interna voluntaria (si se sabe), turno asignado inicialmente, etc.

Con la publicación de la resolución debe abrirse un plazo de diez días hábiles a contar a partir del día siguiente para solicitar la movilidad interna voluntaria a las plazas que en ella se detallen.

Para articular este proceso, las gerencias territoriales pueden usar sistemas informáticos o plataformas que tengan a su disposición.



4.2. Solicitud

Para participar en el proceso de movilidad interna voluntaria convocado, los aspirantes deben presentar la solicitud correspondiente por medio del formulario que cada gerencia ponga a su disposición.

Como norma general, en la solicitud se podrá optar a un máximo de cinco plazas, que deberán elegirse por orden de preferencia. No obstante, se podrá establecer un límite distinto en las convocatorias correspondientes.

4.3. Verificación de los requisitos y de los méritos

Cada gerencia territorial comprobará de oficio si el aspirante cumple los requisitos de la convocatoria así como los méritos que alega. Si no puede verificarlos, requerirá al aspirante que los acredite dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles. La fecha que se tomará en consideración para verificar los requisitos y valorar los méritos será el último día establecido para presentar solicitudes.

4.4. Valoración de los méritos

a) Los aspirantes serán seleccionados habiendo valorado previamente sus méritos, a fin de establecer un orden de prelación. La baremación se centrará en la valoración de los servicios prestados en la gerencia convocante como se describe a continuación:

- 1) Se valorará la antigüedad en la misma categoría estatutaria en el mismo servicio (GFH) en la gerencia en que el aspirante preste servicio en el momento del corte (es decir, en su servicio de origen). Se otorgarán 3 puntos por cada mes de servicio prestado.
- 2) Se valorará la antigüedad en la misma categoría estatutaria en la gerencia convocante. Se otorgarán 0,6 puntos por cada mes de servicio prestado.
- 3) Si un aspirante ocupa una plaza determinada a consecuencia de un proceso previo de movilidad forzosa llevado a cabo en virtud del artículo 36 de la Ley 55/2003 o del artículo 22 de la Ley 2/2020, de 15 de octubre, de medidas urgentes y extraordinarias para el impulso de la actividad económica y la simplificación administrativa en el ámbito de las administraciones públicas de las Islas Baleares para paliar los efectos de la crisis ocasionada por la COVID-19, que regula la atribución temporal de funciones, se computarán los servicios prestados en esta a razón de 2 puntos por mes de trabajo en el servicio movido de forma forzosa.

b) Para valorar los méritos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 1) Para calcular la antigüedad correspondiente al ítem del punto 4.4.a.1, el servicio de origen que se considerará para el personal que haya sido sometido a una movilidad forzosa será el servicio anterior (donde estaba antes de la movilidad forzosa). Esta antigüedad se sumará a la puntuación obtenida en el ítem del punto 4.4.a.3.
- 2) En los casos de los aspirantes que hayan encadenado dos o más movilizaciones forzosas consecutivas, el cómputo de los servicios prestados incluirá el conjunto de esos periodos consecutivos, no solamente el último de ellos.
- 3) Los servicios prestados en la modalidad de reducción de jornada o a tiempo parcial se computarán como si fueran a jornada completa.
- 4) El cómputo de servicios prestados se calculará aplicando la siguiente fórmula: se sumarán todos los días de servicios prestados en cada uno de los subapartados, el resultado se dividirá entre 365 y el cociente resultante se multiplicará por 12.
- 5) Serán aplicables los mismos criterios generales de aplicación del concepto *servicios prestados en plazas con el mismo contenido funcional* que se aplican en la valoración de méritos de los aspirantes en los procesos de selección de personal fijo en el Servicio de Salud de las Islas Baleares.
- 6) Los periodos de servicios prestados durante una adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud derivados de circunstancias vinculadas a un embarazo, a la lactancia o a la maternidad se computarán en el 4.4.1. a, como servicios prestados en el servicio de origen.

4.5. Criterios de desempate

- a) En caso de empate, se valorará la antigüedad en la misma categoría estatutaria en el servicio (GFH) de la gerencia donde el aspirante preste servicios en el momento del corte (el servicio de origen).
- b) Si se mantiene el empate, se valorará la antigüedad en la misma categoría estatutaria en el Servicio de Salud de las Islas Baleares.
- c) Si aun así persiste el empate, se valorará la antigüedad total en cualquier categoría estatutaria en la gerencia convocante.
- d) Finalmente, tendrá prioridad el aspirante de mayor edad.

4.6. Listas de admitidos y excluidos

Una vez vencido el plazo para presentar solicitudes, se analizarán todas las recibidas y se publicarán en la intranet de cada gerencia las listas





provisionales de admitidos y excluidos, indicando la causa de la exclusión. También se indicará la puntuación provisional correspondiente a cada aspirante, tanto los admitidos como los excluidos provisionalmente, según el sistema de valoración de méritos descrito en los puntos 4.4 y 4.5 precedentes.

Los aspirantes dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para formular alegaciones contra las listas provisionales, es decir, corregir defectos de la solicitud y formular reclamaciones contra la causa de exclusión (o subsanarla, en su caso) y contra la puntuación provisional otorgada.

Una vez vencido dicho plazo, el director o directora gerente dictará una resolución, que se publicará en la intranet de la gerencia correspondiente, por la que estimará o desestimará las alegaciones recibidas y establecerá las listas definitivas de admitidos y excluidos, además de la puntuación definitiva de cada aspirante.

4.7. Desistimiento

Los aspirantes podrán desistir libremente de participar en el proceso de selección en cualquier momento anterior a la publicación de la adjudicación de las plazas. Transcurrido ese momento, se aplicará el régimen de renuncia descrito en el punto 4.10 de este acuerdo.

4.8. Adjudicación de las plazas

En la resolución con la que se publiquen las puntuaciones definitivas se indicará también la adjudicación de las plazas convocadas y la fecha de incorporación que corresponda a cada caso. Cada gerencia adjudicará las plazas convocadas teniendo en cuenta la puntuación definitiva de los aspirantes, es decir, siguiendo estrictamente el orden establecido por la puntuación obtenida, que prevalecerá sobre el orden de preferencia indicado por cada aspirante.

4.9. Incorporación

La incorporación a la plaza adjudicada debe efectuarse con la celeridad que permitan las necesidades del servicio. La gerencia convocante determinará la fecha en cada caso teniendo en cuenta las circunstancias y las necesidades de los servicios afectados, sin perjuicio de que la fecha se pueda modificar o adaptar en circunstancias excepcionales, de forma motivada. De todo ello deberá informar a la comisión de seguimiento respectiva.

El periodo de tiempo entre la fecha de adjudicación y la incorporación efectiva a la plaza no tendrá en ningún caso la consideración de permiso posesorio, de modo que el adjudicatario deberá mantenerse en el servicio de origen hasta la fecha exacta de incorporación al nuevo destino.

En los casos en que la gerencia convocante lo requiera, la incorporación efectiva requerirá que se expida previamente un certificado que acredite la capacidad funcional del adjudicatario para desempeñar las funciones asignadas a la plaza que ocupará. Dicho certificado debe expedirlo el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; a tal efecto, el adjudicatario tendrá que presentarse en ese Servicio en el día y a la hora en que sea citado.

Si en el certificado se califica al adjudicatario como «no apto» o las restricciones son incompatibles con el servicio o para desempeñar las funciones asignadas a la plaza obtenida, en este caso no se podrá llevar a cabo el proceso de movilidad interna voluntaria.

La incorporación a una plaza de movilidad interna voluntaria supone el compromiso de mantenerse en esta durante un periodo mínimo de un año desde la toma de posesión o incorporación a la plaza adquirida, de modo que el adjudicatario no podrá participar en ningún proceso de movilidad interna durante ese plazo.

4.10. Renuncia

Después de la publicación de la resolución que contiene las listas definitivas y las adjudicaciones de las plazas solo se podrá renunciar a la plaza adjudicada si se comunica por escrito a la gerencia correspondiente antes de la fecha de incorporación. No obstante, ese acto supondría la penalización de no poder participar en un nuevo proceso de movilidad durante dos años desde la fecha de la renuncia.

Una vez llegado el día previsto para la incorporación, ésta es obligatoria para el adjudicatario, sin posibilidad de renuncia posteriormente.

4.11. Resultados

Las resoluciones por las que se convoquen los procesos de movilidad interna voluntaria deberán prever y establecer un sistema de resultados, que se aplicará una sola vez.

Según su alcance, se podrán establecer dos tipos de resulta, que deben detallarse en la convocatoria:

- a) Un sistema que englobe solamente las plazas ofertadas inicialmente y que podrían quedar desiertas a causa de las renunciaciones o por cualquier otra causa.
- b) Un sistema que englobe, además de las plazas ofertadas inicialmente, otras plazas no previstas en la convocatoria que podrían quedar disponibles a causa de las adjudicaciones y que sería necesario cubrir. En este caso, la convocatoria deberá determinar el sistema de solicitud y adjudicación de las plazas. En su caso, se determinará si entre las plazas a las que se podrá optar en el momento de la solicitud se podrán solicitar tanto plazas ofertadas en la convocatoria como otras plazas no ofertadas, por si estas pudieran ser reasignadas en el momento de la resulta, todo ello con el límite de cinco plazas en total —o el que correspondiera si se estableciera un límite distinto de conformidad con el punto 4.2 de este acuerdo.

Concluido el proceso en cada gerencia, se cancelarán las solicitudes efectuadas respecto al mismo.

Lo que se prevé en este punto no es obligatoriamente aplicable a la Gerencia del Hospital Universitario Son Espases, dadas las dificultades de gestión que podría suponer a causa de la gran cantidad de personal y de actividad asistencial de dicha gerencia.

5. Movilidad interna a plazas con un perfil específico

Excepcionalmente, cuando la naturaleza de las funciones que deben desempeñarse lo requiera y habiéndolo negociado previamente en el seno de la comisión de seguimiento correspondiente, las gerencias podrán convocar un proceso de movilidad interna ajustada a un perfil profesional determinado. En la convocatoria deberán determinarse los requisitos y los criterios de valoración aplicables, entre los cuales —además de los criterios generales descritos en este acuerdo— los criterios relacionados con el perfil concreto requerido: formación específica, experiencia profesional determinada, antigüedad en el servicio de destino, etc.

6. Especificidades de la Gerencia de Atención de Urgencias SAMU 061

En la Gerencia de Atención de Urgencias SAMU 061, los procesos de movilidad interna voluntaria deberán convocarse con una periodicidad anual, como mínimo, siempre que haya plazas que se puedan ofertar o las necesidades organizativas lo aconsejen.

La movilidad interna voluntaria permitirá el cambio de número de turno asignado.

A los efectos de lo establecido en el punto 4.4.a.1, relativo a los méritos valorables, debe entenderse que todo el SAMU 061 se configura como un servicio único.

No serán aplicables al SAMU 061 los preceptos siguientes de este acuerdo:

- La exigencia de una permanencia mínima previa de un año ininterrumpido en el servicio a la que se hace referencia en el punto 3.b.
- La circunstancia impeditiva prevista en el punto 3.c.ii, de modo que el personal estatutario que esté en la situación de comisión de servicio podrá participar sin restricciones en los procesos de movilidad interna que el SAMU 061 convoque.
- La circunstancia impeditiva prevista en el punto 3.c.iii por lo que respecta a las plazas de jefatura y de coordinación sanitaria.
- El límite de plazas establecido en el punto 4.2.
- El compromiso de mantenerse en la plaza adjudicada durante un periodo mínimo de un año desde la fecha de incorporación, prevista en el último párrafo del punto 4.9.
- Lo previsto en el punto 4.10 en relación con la renuncia, que se regirá por lo que se establece en este punto.

En cuanto al proceso de adjudicación, debe efectuarse en un acto público en el que se adjudicarán las plazas vacantes ofertadas por orden de puntuación según la baremación y las resultas generadas en el proceso, que serán ofertadas por el mismo orden y empezando siempre por el primer candidato de la lista.

Las plazas obtenidas serán irrenunciables; por tanto, una vez concluido el acto de adjudicación, el adjudicatario no podrá renunciar al destino o a la adjudicación del turno obtenidos.

7. Especificidades de las plazas de área de atención primaria

A los efectos de lo que se establece en el punto 4.4.a relativo a los méritos computables, debe entenderse que todos los servicios prestados en la atención primaria de una misma gerencia se prestan en un mismo servicio único.

8. Plazas de personal estatutario temporal y en PIT

8.1. El personal estatutario temporal cuya plaza resulte afectada por un proceso de movilidad interna —siempre que no se dé una causa de cese que afecte al nombramiento— será reubicado dentro de la gerencia correspondiente y se le asignará otra plaza de conformidad con la normativa vigente y con las facultades de autoorganización de la dirección de cada centro.



La reubicación no supondrá un cambio del nombramiento ni tendrá la consideración de movilidad forzosa. No obstante, si el trabajador afectado quiere renunciar al nombramiento a causa de la reubicación a que haya sido sometido, podrá renunciar y no se le aplicarán las penalizaciones reguladas en el Acuerdo regulador de la bolsa única aplicable a la selección de personal temporal del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

Sin perjuicio de lo que se establece en este punto, si la incorporación de personal derivada de un proceso de movilidad supone el desplazamiento de determinados profesionales y haya más de un posible afectado en un mismo servicio, se aplicarán los criterios contenidos en la normativa reguladora de los ceses que sea de aplicación para determinar qué profesional concreto debe ser reubicado.

8.2. El personal estatutario que esté en PIT para sustituir a personal estatutario y cuya duración prevista sea inferior a seis meses (al que se hace referencia en el punto 3.a.x) que resulte adjudicatario de una plaza en un proceso de movilidad interna convocado en su categoría de origen se incorporará a la plaza obtenida en el momento del cese o finalización de la PIT. De este modo, la participación en un proceso de movilidad interna no supondrá por sí sola el cese de una PIT de duración corta (inferior a seis meses).

En el resto de los casos, el personal en PIT que sea adjudicatario de una plaza en un proceso de movilidad interna convocado en su categoría de destino deberá incorporarse a la plaza obtenida en la fecha que la gerencia convocante determine en cada caso, en los términos establecidos en el punto 4.9 de este acuerdo.

9. Acceso a cambios de turno dentro de un mismo servicio

Las gerencias podrán determinar los criterios aplicables para permitir el acceso a cambios de turno cuando en un mismo servicio haya diversos turnos de trabajo.

En estos procesos internos, que no tienen la consideración de movilidad interna, podrán participar —siempre que esté en la situación de servicio activo— el personal estatutario fijo, el personal estatutario interino que ocupe una plaza vacante (nombrado en virtud del artículo 9.1.a de la Ley 55/2003) y el personal estatutario en PIT que ocupe una plaza vacante de la plantilla respectiva, siempre que no haya sido nombrado para desempeñar funciones específicas que no sean las genéricas de la categoría correspondiente.

A tal fin, se valorará la antigüedad de los aspirantes en la misma categoría estatutaria en el servicio (GFH) en cuestión. En caso de empate, se tendrá en consideración la antigüedad global en la misma categoría estatutaria en la gerencia pertinente.

Para acceder a los cambios de turno no será necesario acreditar una experiencia mínima de un año en el servicio afectado. No obstante, los trabajadores que hayan accedido a estos cambios de turno deberán permanecer en el mismo turno un año, como mínimo, antes de poder acceder a un nuevo cambio.

No podrán participar en el acceso a cambios de turno los trabajadores que tengan asignadas funciones que sean incompatibles con el cambio de turno que pretenden, salvo que la gerencia lo consienta. Tampoco podrán participar los trabajadores que estén afectados por circunstancias que hagan incompatible o dificulten el desempeño de las funciones a causa del cambio de turno que pretenden.

10. Comisión de seguimiento

10.1. En el ámbito de cada gerencia deberá constituirse una comisión de seguimiento de los diversos procesos de movilidad interna voluntaria a fin de que las entidades sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad tengan acceso a la información relativa a los que se convoquen, de conformidad con lo que se establece en este punto.

10.2. Composición de la comisión de seguimiento:

a) Presidente/presidenta: el director o directora gerente (o la persona en quien delegue), que tendrá voto dirimente.

b) Vocales:

1) Un miembro de cada organización sindical con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad.

2) Igual número de representantes de la gerencia que el de vocales sindicales con derecho a voto.

c) Secretario/secretaria: un empleado público designado por la gerencia, con voz pero sin voto. Esta figura puede recaer en uno de los vocales representantes de la gerencia; en este caso tendría voz y voto.

10.3. Funciones de la comisión de seguimiento

a) Recibir información sobre los aspectos relevantes relativos a los procesos de movilidad interna voluntaria que la gerencia convoque (convocatorias, número de aspirantes, resoluciones, etc.).

b) Tener acceso a las listas provisionales y definitivas de puntuación de los méritos de los aspirantes y de asignación de las plazas.



- c) Participar en la determinación de los casos en que pueda aplicarse la movilidad interna a plazas con un perfil específico.
- d) Recibir información sobre los plazos de las incorporaciones.
- e) Interpretar y resolver las cuestiones que se planteen con relación a este acuerdo y su ámbito respectivo y velar por que se cumpla.

10.4. Funcionamiento de la comisión de seguimiento

La comisión de seguimiento de cada gerencia deberá reunirse con carácter ordinario cada vez que se convoque un proceso de movilidad interna voluntaria en la gerencia respectiva, y con carácter extraordinario a propuesta de la Administración o cuando lo exija la mayoría simple ponderada de la parte social.

La comisión de seguimiento se reúne válidamente cuando están presentes el presidente o presidenta, el secretario o secretaria (o quienes les suplan) 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.

En cuanto al funcionamiento, en todo lo que no se regule en este acuerdo la comisión de seguimiento deberá regirse por las disposiciones aplicables a los órganos colegiados de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

11. Garantía de prestación sanitaria

En todo momento debe garantizarse la prestación de los servicios sanitarios: es decir, los trabajadores no pueden oponerse a prestar un servicio en la gerencia de adscripción amparándose en la movilidad interna voluntaria o la falta de una convocatoria o la adjudicación de una plaza en otro servicio u otro turno.

Del mismo modo, la adjudicación de una plaza en un proceso de movilidad interna voluntaria o un cambio de turno no suponen un derecho a la inamovilidad de los empleados públicos en el seno de la gerencia, ya que están sujetos a la potestad de autoorganización del director gerente en materia de ordenación de los recursos humanos y al deber de asegurar la prestación de la asistencia sanitaria a los usuarios. De este modo, los servicios y los profesionales están sujetos a las modificaciones que pudieran corresponder derivadas de necesidades operativas, organizativas, de reestructuración o de cualquier otra circunstancia.

Sin perjuicio de lo que se establezca en este acuerdo, las gerencias pueden disponer de los recursos humanos necesarios para atender las necesidades de cada momento.

12. Derogaciones

Con la publicación de este acuerdo se dejan sin efecto todos los pactos, los acuerdos y las regulaciones vigentes sobre la materia en todas las gerencias. En concreto, quedan sin efecto, entre otros, los siguientes:

- El capítulo IV del Acuerdo sobre selección y contratación de personal temporal, movilidad voluntaria, promoción interna y orden de ceses en el Área de Salud de Menorca, de 9 de febrero de 2001.
- El documento que contiene la regulación de la movilidad interna del personal del Área de Salud de Ibiza y Formentera.
- El capítulo IV del documento de movilidad, promoción, contratación temporal y ceses del personal facultativo, sanitario no facultativo y no sanitario del Hospital Son Dureta, de 10 de octubre de 2003, en la parte que atañe a la movilidad interna voluntaria y al acceso a cambios de turnos dentro del mismo servicio.
- El capítulo IV del Acuerdo de movilidad, promoción, contratación temporal y ceses de la Gerencia del 061 Baleares, de 15 de enero de 2008, en la parte que atañe a la movilidad interna voluntaria, así como los anexos relativos a esta materia.
- El 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 (BOIB núm. 82, de 6/7/2017, y modificación en el BOIB núm. 159, de 20/12/2018).
- El Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad por el que se regula la movilidad interna voluntaria en el ámbito de la Gerencia del Hospital de Manacor (BOIB núm. 32, de 13/3/2018).
- El apartado relativo a la movilidad horizontal interna del Acuerdo de contratación, ceses, PIT y movilidad horizontal interna del Hospital Comarcal de Inca, de 17 de mayo de 2011.

13. Vigencia

Este acuerdo entra en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, habiéndolo ratificado previamente el Consejo de Gobierno, y será vigente mientras no sea modificado o derogado.

Palma, 30 de julio de 2026

Por la Administración

Por la parte social