



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO DE GOBIERNO

**5310**

*Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de junio de 2022 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 13 de mayo de 2022 por el que se regulan los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad*

El artículo 33.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, dispone que la selección de personal estatutario temporal ha de efectuarse por medio de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, los cuales deben basarse en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad, y deben establecerse con la negociación previa en las mesas correspondientes.

En el ámbito del Servicio de Salud de las Islas Baleares todavía no se han dictado disposiciones reglamentarias que regulen la selección y la provisión del personal estatutario, por lo que sigue vigente con rango reglamentario el Real decreto ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas a las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, de acuerdo con lo que establece el apartado primero c) de la disposición transitoria sexta del estatuto marco.

Ante la falta de una disposición reglamentaria o de una regulación general del Servicio de Salud, el sistema de selección de personal estatutario temporal se reguló en las diferentes gerencias territoriales por medio de pactos específicos, que no tienen procedimientos ni baremos de méritos homogéneos.

Para superar las carencias anteriores se aprobó el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de marzo de 2014 por el que se regula la bolsa general de trabajo para el personal estatutario temporal del Servicio de Salud (ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014, publicado en el BOIB núm. 39, de 22 de marzo de 2014). Dicho Acuerdo tenía la intención de ser un instrumento global y homogéneo para regular la selección del personal estatutario temporal en el ámbito del Servicio de Salud, con el objeto de garantizar que la selección de dicho personal se efectuase por procedimientos que permitieran la máxima agilidad en la selección, y con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad a que hace referencia el artículo 33.1 de la Ley 55/2003. De esta manera se instauró un nuevo sistema de selección que parte de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría profesional y especialidad.

Habiendo transcurrido un tiempo desde que se aprobó dicho Acuerdo, la experiencia acumulada aconsejó introducir modificaciones en la regulación establecida, motivo por el cual el Acuerdo aprobado en 2014 fue sustituido por el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 11 de noviembre de 2016 por el que se aprueba el Texto refundido que regula los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de noviembre de 2016.

No obstante, tras varios años en vigor se ha apreciado que algunos de sus apartados requieren una nueva reformulación para mejorar su contenido y adaptarlo a las necesidades de las gerencias encargadas de aplicarlo y para introducir mayor agilidad al proceso de selección de personal temporal. Así pues, se pretende introducir algunas modificaciones de índole técnica, aunque se mantienen la filosofía y prácticamente intactos los aspectos esenciales del acuerdo original. Pese a ello, existen razones ligadas al principio de seguridad jurídica que aconsejan presentar formalmente el texto resultante como un nuevo acuerdo que prevea diversas modificaciones, de modo que se recoja en una única disposición todos los aspectos que conciernen a la selección del personal estatutario temporal del Servicios de Salud.

Por todo ello, de conformidad con el artículo 80.1 de la Ley 55/2003 y con la Resolución de la consejera de Salud y Consumo de 3 de noviembre de 2020 por la que se delegan diferentes competencias en materia de personal estatutario en los órganos del Servicio de Salud, el 13 de mayo de 2022 la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares adoptó un acuerdo por el que se regulan los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad.

Por otra parte, el artículo 38 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público dispone que los acuerdos que versen sobre materias que sean competencia del consejo de gobierno de una comunidad autónoma requieren la aprobación expresa y formal de este órgano para que tengan validez y eficacia.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejera de Salud y Consumo, en la sesión del día 20 de mayo de 2022, adoptó, entre otros, el Acuerdo siguiente:



**Primero.** Ratificar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 13 de mayo de 2022 por el que se regulan los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad.

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

Palma, 20 de junio de 2022

**La secretaria del Consejo de Gobierno**  
Mercedes Garrido Rodríguez

### ANEXO

#### **Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 13 de mayo de 2022 por el que se regulan los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud de las Islas Baleares por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad**

##### **Partes**

Por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, la directora general de Función Pública y el director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares, en virtud del artículo 2 del anexo 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 figuran como firmantes de este acuerdo.

##### **Antecedentes**

1. El artículo 33.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, dispone que la selección de personal estatutario temporal ha de efectuarse por medio de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, los cuales deben basarse en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad, y deben establecerse con la negociación previa en las mesas correspondientes.
2. En el ámbito del Servicio de Salud todavía no se han dictado disposiciones reglamentarias que regulen la selección y la provisión del personal estatutario, por lo que sigue vigente con rango reglamentario el Real decreto ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas a las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, de acuerdo con lo que establece el apartado primero e) de la disposición transitoria sexta del estatuto marco.
3. Ante la falta de una disposición reglamentaria o de una regulación general del Servicio de Salud, el sistema de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud se reguló en las diferentes gerencias territoriales por medio de pactos específicos que no tienen procedimientos ni baremos de méritos homogéneos.
4. Para superar las carencias anteriores se aprobó el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de marzo de 2014 por el que se regula la bolsa general de trabajo para el personal estatutario temporal del Servicio de Salud (ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014, publicado en el BOIB núm. 39, de 22 de marzo de 2014). Dicho Acuerdo tenía la intención de ser un instrumento global y homogéneo para regular la selección del personal estatutario temporal en el ámbito del Servicio de Salud, con el objeto de garantizar que la selección de dicho personal se efectuase por procedimientos que permitieran la máxima agilidad en la selección, y con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad a que hace referencia el artículo 33.1 de la Ley 55/2003. De esta manera se instauró un nuevo sistema de selección que parte de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría profesional y especialidad.
5. Habiendo transcurrido un tiempo desde que se aprobó dicho Acuerdo, la experiencia acumulada aconsejó introducir modificaciones en la regulación establecida, motivo por el cual el Acuerdo aprobado en 2014 fue sustituido por el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 11 de noviembre de 2016 por el que se aprueba el Texto refundido que regula los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de noviembre de 2016

6. No obstante, tras varios años en vigor, se ha apreciado que algunos de sus apartados requieren una nueva reformulación para mejorar su contenido y adaptarlo a las necesidades de las gerencias encargadas de su aplicación, así como para introducir mayor agilidad al proceso de selección de personal temporal.

7. Así pues, este acuerdo introduce algunas modificaciones de índole técnica, aunque se mantienen la filosofía y prácticamente intactos los aspectos esenciales del acuerdo original. Pese a ello, existen razones ligadas al principio de seguridad jurídica que aconsejan presentar formalmente el texto resultante como un nuevo acuerdo que prevea diversas modificaciones, de modo que se recoja en una única disposición todos los aspectos que conciernen a la selección del personal estatutario temporal del Servicios de Salud.

Por todo ello, de acuerdo con el artículo 80.1 de la Ley 55/2003, las partes que integramos la Mesa Sectorial de Sanidad nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria y acordamos suscribir el siguiente

## ACUERDO

### Capítulo I

#### Disposiciones generales

##### 1. Objeto

Este acuerdo tiene por objeto regular la selección del personal estatutario temporal del Servicio de Salud por medio de la creación de una bolsa única de trabajo para cada categoría y especialidad, a efectos de establecer unos criterios de selección únicos y homogéneos que concilien los principios de igualdad, mérito y capacidad con la necesaria agilidad que requiere la selección de personal estatutario temporal y que reconoce el artículo 33 de la Ley 55/2003.

##### 2. Ámbito de aplicación

2.1. Este acuerdo es aplicable a todos los procedimientos de selección de personal estatutario temporal para cubrir plazas básicas y funciones de todas las categorías profesionales y especialidades del Servicio de Salud.

2.2. Este acuerdo es aplicable hasta que, después de la negociación previa en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad, se apruebe y se publique la disposición reglamentaria que regule el procedimiento de selección del personal estatutario del Servicio de Salud.

2.3. Las disposiciones que contiene este acuerdo se integrarán en la regulación global en materia de selección del personal, movilidad, ceses y otras materias relacionadas que se establezcan en el ámbito del Servicio de Salud.

### Capítulo II

#### Régimen jurídico de las bolsas de trabajo

##### 3. Organización y estructura de las bolsas de trabajo

3.1. Las bolsas de trabajo del personal estatutario temporal del Servicio de Salud son únicas para todo este organismo e incluyen todas las categorías y especialidades de personal estatutario existentes y las que el órgano competente pueda crear cuando haya necesidad de acudir a un nombramiento estatutario de carácter temporal.

3.2. Las bolsas de trabajo deben estructurarse en categorías, y dentro de cada bolsa puede haber especialidades. Cada bolsa de trabajo ha de incorporar un ámbito territorial y un ámbito funcional de gestión. El ámbito territorial está determinado por los Servicios Centrales y por cada una de las diferentes gerencias territoriales que integran el Servicio de Salud. En los casos en que sea posible, los aspirantes pueden escoger el sector sanitario y, en su caso, de forma adicional y voluntaria la unidad específica donde deseen prestar servicios (entre las enumeradas en el punto 28), siempre que cumplan los requisitos a tal efecto. El ámbito funcional permite a cada aspirante escoger entre los diferentes niveles asistenciales (atención primaria o atención hospitalaria).

3.3. Las bolsas de trabajo también introducen la opción de escoger la modalidad de nombramiento temporal, por lo que el punto 18 de este acuerdo clasifica los tipos de nombramiento temporales del artículo 9 de la Ley 55/2003 en «nombramientos temporales interinos», «nombramientos temporales de duración larga», «nombramientos temporales de duración corta» y «nombramientos temporales de cobertura urgente». De conformidad con la norma básica estatal, el acuerdo también permite que los nombramientos sean a jornada completa o a jornada parcial.

#### 4. Sistema selectivo de las bolsas de trabajo

4.1. El sistema selectivo de las bolsas de trabajo es, como norma general, el concurso de méritos, valorados por la Unidad de Bolsa Única adscrita a la Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales del Servicio de Salud, sin perjuicio de las particularidades que en el capítulo III se indican para determinadas categorías y especialidades.

4.2. La bolsa de trabajo de personal estatutario temporal ha de cumplir todas las exigencias y condiciones que prevé para este tipo de soportes la legislación sobre protección de datos de carácter personal que establece la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

4.3. El hecho de figurar en la lista de aspirantes admitidos ordenados según la puntuación obtenida después de la valoración de los méritos y cumpliendo los requisitos solamente genera el derecho a ser incluido en la base de datos de las bolsas de trabajo del personal estatutario temporal del Servicio de Salud.

4.4. Por razones de índole material o técnica, el director general del Servicio de Salud puede encomendar determinados trámites y/o actividades derivadas de la aplicación de este acuerdo a las gerencias territoriales o a otras unidades administrativas.

#### 5. Régimen de funcionamiento de las bolsas de trabajo

5.1. La bolsa de trabajo general del personal estatutario temporal del Servicio de Salud ha de estar permanentemente abierta para poder incluir nuevos aspirantes y aportar nuevos méritos.

5.2. Las bolsas de trabajo se actualizarán periódicamente por medio de un sistema de cortes a fin de disponer de listas de aspirantes actualizadas. Estos cortes servirán para incluir a los nuevos aspirantes y añadir nuevos méritos que aporten los ya inscritos. Además, se utilizarán para incorporar los cambios normativos y las modificaciones pactadas. Igualmente se harán las correcciones de los errores que se hayan detectado y se aplicarán las adaptaciones de los criterios de baremos que se hayan producido para los nuevos méritos aportados.

Por lo tanto, sin perjuicio de que las bolsas estén permanentemente abiertas, las modificaciones hechas por los aspirantes no tienen efecto hasta que se publiquen las nuevas listas tras el corte de actualización correspondiente.

Los cortes tenderán a ser de carácter anual, sin perjuicio de lo que se establece en el punto 15.3.

5.3. La situación de «disponible» o «no disponible» y el resto de las preferencias que cada aspirante curse se pueden modificar en cualquier momento y serán efectivas el primer día del mes siguiente. Las modificaciones tendrán validez hasta que se produzca un nuevo cambio en ellas, con las especificaciones indicadas en el punto 21.4.

5.4. Los aspirantes pueden modificar sus datos personales en cualquier momento.

#### 6. Órganos competentes para gestionar las bolsas de trabajo

6.1. La gestión de la bolsa es centralizada, si bien, con carácter general, están descentralizadas las actividades necesarias para hacer los llamamientos para cubrir los nombramientos temporales. La gestión centralizada de la bolsa corresponde a la Unidad de Bolsa Única, adscrita a la Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales del Servicio de Salud, y las actividades necesarias para hacer los llamamientos está encomendada a cada una de las unidades competentes en materia de personal adscritas a los Servicios Centrales y a cada una de las gerencias territoriales del Servicio de Salud.

6.2. Antes de efectuar los nombramientos temporales, el Servicio de Salud debe solicitar y obtener las autorizaciones que la normativa vigente establezca teniendo en cuenta las peculiaridades del Servicio de Salud.

#### 7. Periodo de prueba

El personal estatutario temporal está sujeto al periodo de prueba que para cada grupo de clasificación establece el artículo 33.2 de la Ley 55/2003.

#### 8. Características especiales de la bolsa de trabajo general del personal estatutario temporal del Servicio de Salud

8.1. Las bolsas de trabajo pueden incluir reglas especiales de funcionamiento cuando se trate de nombramientos temporales en unidades de características específicas, que requieran acreditar una formación o un periodo mínimo de experiencia previa, en los términos que se regulan en el capítulo III.

8.2. En el capítulo III se regulan los procedimientos especiales que modulan la selección del personal de determinadas categorías profesionales y especialidades.



8.3. A las selecciones efectuadas de conformidad con los procedimientos especiales previstos en el capítulo III les es aplicable lo relacionado con el funcionamiento de las bolsas (preferencias, sistema de llamadas, disponibilidad, causas justificadas de renuncia, exclusiones, etc.) siempre que sea compatible con las características específicas de dichos procedimientos especiales.

## 9. Requisitos de acceso

9.1. Para poder ser seleccionado como personal estatutario temporal del Servicio de Salud es necesario cumplir los requisitos siguientes:

- a. Tener la nacionalidad española o la de un estado miembro de la Unión Europea o del espacio económico europeo, o tener el derecho a la libre circulación de trabajadores de acuerdo con el Tratado de la Unión Europea u otros tratados ratificados por España, o tener reconocido ese derecho por una norma legal. Pueden participar igualmente, sea cual sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de las personas con nacionalidad de otro estado miembro de la Unión Europea siempre que no estén separados de derecho, y también sus descendientes y los del cónyuge siempre que no estén separados de derecho o sean menores de veintiún años o superen dicha edad y sean dependientes.
- b. Tener la titulación exigida en la convocatoria. En los casos de titulaciones extranjeras, es necesario que el aspirante acredite la homologación o reconocimiento del título a cargo del Ministerio competente en materia de educación o de universidades, en su caso.
- c. Tener la capacidad funcional necesaria para desempeñar las funciones que se deriven del nombramiento correspondiente. Dicho requisito debe acreditarse con un certificado expedido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud.
- d. Tener dieciséis años cumplidos y no sobrepasar la edad de jubilación forzosa.
- e. Acreditar el nivel de catalán establecido por la legislación vigente que regula la capacitación lingüística del personal estatutario del Servicio de Salud. Para los procesos selectivos convocados con posterioridad a la publicación de este acuerdo en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, el aspirante que no pueda acreditar este requisito en la fecha de corte quedará en la situación de «no disponible» hasta la fecha en que acredite que cumple el requisito. No obstante, los puntos que le puedan corresponder en el área de méritos referida a conocimientos orales y escritos de catalán no se sumarán en su expediente hasta la siguiente actualización de la bolsa.
- f. Los aspirantes que sean ciudadanos de países donde el castellano no sea idioma oficial deben acreditar el conocimiento del castellano presentando un título o diploma del nivel B1 (o de un nivel superior) expedido por un organismo público con competencias para acreditar los conocimientos lingüísticos, siempre que no hayan podido cumplir el requisito establecido en el apartado anterior.
- g. No haber sido separado por medio de un expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni estar en la situación de inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por medio de una resolución judicial, ni estar inhabilitado para acceder al cuerpo o a la escala de funcionario o para desempeñar funciones similares a las que se desempeñan en el caso del personal laboral en que haya sido separado o inhabilitado. En el caso de tener la nacionalidad de otro estado, no puede estar inhabilitado o en una situación equivalente ni puede haber sido sometido a una sanción disciplinaria o equivalente que le impida acceder al empleo público en su estado y en los mismos términos.
- h. Cursar la inscripción telemática en la forma y en los plazos previstos en la convocatoria de la categoría en que participe.
- i. Pagar la tasa establecida cuando lo exija la legislación vigente.
- j. No incurrir, en el momento del nombramiento, en una causa de incompatibilidad de acuerdo con lo que prevé la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.
- k. No estar afectado por una resolución que implique quedar excluido de la bolsa.
- l. No tener la condición de personal estatutario fijo de la misma categoría a la que opte en el Sistema Nacional de Salud.

9. 2. Los requisitos exigidos deben cumplirse en la fecha en que el aspirante presente telemáticamente la solicitud para participar en el proceso selectivo y deben mantenerse a lo largo de todo el proceso selectivo y en el momento de cada nombramiento (a excepción de la capacidad funcional, que debe acreditarse en el momento del nombramiento). Los requisitos deben acreditarse en los términos establecidos en la convocatoria y deben mantenerse durante toda la vigencia del nombramiento o nombramientos.

9.3. Si bien los requisitos deben cumplirse en el momento de presentar telemáticamente la solicitud, excepcionalmente si a un aspirante se le reconoce una discapacidad igual o superior al 33 % puede informar de ello en cualquier momento y esta circunstancia puede hacerse efectiva en el momento de la gestión de los llamamientos desde la fecha de la justificación de tal situación en la Unidad de Bolsa Única, sin esperar a





la siguiente actualización de la bolsa, siempre que sea compatible con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo ofertado y según lo que prevé el punto 10 de este acuerdo, relativo al acceso a las bolsas de trabajo de las personas con alguna discapacidad.

#### 10. Acceso a las bolsas de trabajo de las personas con alguna discapacidad

10.1. Se reserva un cupo del 7 % de los nombramientos que se oferten en cada categoría para personas con alguna discapacidad de un grado igual o superior al 33 %, siempre que cumplan los requisitos de la convocatoria, acrediten el grado de discapacidad alegado y la compatibilidad con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo ofertado. Dichas personas figurarán en la lista de la bolsa general por orden de la puntuación obtenida aplicando el baremo de méritos aprobado por este acuerdo.

10.2. En las categorías que la Comisión de Seguimiento determine porque haya puestos que estén adaptados o para los que dichas personas sean aptas, se creará un turno específico y se confeccionará la lista de aspirantes con alguna discapacidad, a quienes se ofertará el nombramiento número 13 y así sucesivamente cada múltiplo de 13. En el supuesto de que no se acepte, mientras haya aspirantes se pasará al siguiente aspirante con discapacidad de la lista, y así sucesivamente hasta que el nombramiento se acepte o la lista se agote.

10.3. Asimismo, con el acuerdo previo en la Comisión de Seguimiento se determinarán las plazas que puedan ofertarse para cubrir las con personas que acrediten alguna discapacidad intelectual, tal como dispone el artículo 59 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público —aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre—, siempre que sea compatible con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo ofertado.

#### 11. Convocatoria de las bolsas de trabajo

##### 11.1. Proceso ordinario de creación de las bolsas de trabajo:

- a. La creación de las bolsas de trabajo de cada una de las categorías profesionales y especialidades del Servicio de Salud debe hacerse por medio de una convocatoria publicada en una resolución del director general del Servicio de Salud. Antes de publicarla es necesario informar de dicha convocatoria a las organizaciones sindicales representadas en la Comisión de Seguimiento.
- b. Cuando lo exija la normativa vigente y teniendo en cuenta las peculiaridades del Servicio de Salud, antes de publicar la convocatoria este debe solicitar y obtener la autorización de la dirección general competente en materia de función pública.
- c. A los efectos de publicidad, debe publicarse la convocatoria en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* y en el web del Servicio de Salud ([www.ibsalut.es](http://www.ibsalut.es)).

##### 11.2. Bolsas de trabajo preferentes:

- a. Con carácter general, una vez finalizados los procesos selectivos de personal estatutario fijo convocados por el Servicio de Salud con posterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo se constituirán bolsas de trabajo preferente para nombrar personal estatutario temporal.
- b. En relación con el personal estatutario sanitario, la constitución de bolsas preferentes derivada de los procesos selectivos para personal estatutario fijo ha de estar expresamente prevista en la convocatoria correspondiente y tiene que haber sido aprobada previamente por unanimidad en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad.
- c. La vigencia de estas bolsas de trabajo preferentes ha de ser, como máximo, de dos años, salvo que la Comisión de Seguimiento apruebe por mayoría ampliar la vigencia.
- d. Estas bolsas preferentes estarán integradas por las personas que hayan participado efectivamente en el proceso selectivo, en las cuales han de figurar en el orden de prelación correspondiente según el resultado del proceso selectivo.
- e. Los aspirantes serán integrados de oficio en dichas bolsas preferentes, salvo que se opongan expresamente.
- f. En el momento de la integración de oficio se establecerá un plazo de siete días hábiles para que los aspirantes puedan escoger el ámbito territorial, el sector sanitario y, en su caso —de forma adicional y voluntaria—, la unidad específica donde quieran prestar servicio, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el punto 28, además de la modalidad del nombramiento temporal (interino, de duración larga, de duración corta, de cobertura urgente, de jornada completa o jornada parcial), de acuerdo con lo que prevé este acuerdo. Si los aspirantes no se pronuncian sobre estos aspectos dentro del plazo indicado, se les asignarán las preferencias de oficio con la máxima disponibilidad posible.
- g. Sin perjuicio de todo ello, no se llevarán a cabo la integración ni el nombramiento posterior si no se acredita que se cumplen los requisitos de acceso al empleo público o si un aspirante ha sido excluido de la bolsa de la categoría afectada por cualquier causa.



h. El funcionamiento de estas bolsas de trabajo preferente se rige por lo que establecen el punto 19 y los siguientes de este acuerdo, sin perjuicio de la convocatoria ordinaria de la categoría en la bolsa única.

## 12. Inscripciones

12.1. Los aspirante a formar parte de las bolsas de trabajo de personal estatutario temporal del Servicio de Salud tienen que inscribirse telemáticamente por medio del web del Servicio de Salud. A fin de preservar el principio de igualdad en el acceso a la función pública, en cada gerencia territorial habrá una unidad de apoyo para facilitar a todos los aspirantes el uso de la herramienta informática para formalizar la inscripción en la bolsa.

12.2. Es necesario cursar telemáticamente una inscripción para cada bolsa de trabajo, en la cual hay que consignar todos los datos que la resolución de convocatoria de cada categoría determine como obligatorios. Los aspirantes pueden inscribirse en las categorías y especialidades que deseen. En cuanto a sus preferencias, deben seleccionar el ámbito territorial (Servicios Centrales y/o gerencias territoriales), el sector sanitario y, si lo desean, una unidad específica. También pueden escoger el nivel asistencial —atención primaria o atención hospitalaria— y la modalidad del nombramiento entre las previstas en el punto 18. Igualmente pueden optar entre un nombramiento temporal a jornada completa o a jornada parcial.

12.3. Los aspirantes son responsables de la veracidad de los datos y de los méritos alegados. Con los datos consignados en la inscripción se elaborará la lista provisional de aspirantes admitidos en la bolsa de trabajo de personal estatutario temporal de cada categoría profesional y especialidad.

12.4. Se requerirá a los aspirantes la documentación que justifique los requisitos y acredite los méritos que deban valorarse por medio del web del Servicio de Salud en el momento y en la forma que la convocatoria haya establecido.

12.5. Los títulos y los méritos aportados que se hayan expedido en una lengua diferente a cualquiera de las oficiales de las Islas Baleares tienen que estar traducidos convenientemente por un organismo oficial competente.

## 13. Baremos de méritos

13.1. Para confeccionar las bolsas derivadas de la aprobación de este acuerdo se aplicarán unos baremos, cuya configuración debe respetar la estructura y el peso de los bloques indicados en el anexo 1, los cuales deben ser negociados previamente con las organizaciones sindicales.

13.2. Los baremos tienen que dar un peso específico adicional en el total de la puntuación en la bolsa al hecho de haber superado algún ejercicio de la fase de oposición del último proceso selectivo de personal estatutario fijo de cada categoría y especialidad convocado por el Servicio de Salud con posterioridad a la fecha en que entró en vigor el anterior Acuerdo de Bolsa Única, publicado en el BOIB núm. 149, de 26 de noviembre de 2016.

Dicho peso adicional puede ser de 24 puntos como máximo. El cálculo de esta puntuación adicional será el resultado de dividir los 24 puntos entre el número de pruebas o ejercicios de que conste la fase de oposición. Al valor obtenido y para cada una de las pruebas o ejercicios se aplicará una regla de tres, considerando que la máxima puntuación será para el aspirante que haya obtenido la puntuación máxima establecida en la convocatoria del concurso-oposición. El cálculo se hará según lo que se establece en el anexo 2.

Esta puntuación adicional se aplicará a todos los aspirantes que hayan superado alguna prueba de la fase de oposición una vez que haya finalizado, es decir, una vez que se haya publicado la resolución por la que se aprueban las listas definitivas de aspirantes que han superado cada una de las pruebas de esta fase.

Los puntos adicionales correspondientes según el cálculo indicado en los párrafos anteriores se sumarán a la puntuación final del aspirante en el momento de publicarse la convocatoria de la categoría en la bolsa única o en el momento de hacer un nuevo corte de actualización de méritos de la categoría convocada previamente en la bolsa única.

En caso de nuevas convocatorias de oposiciones, solo se computará el último proceso selectivo. En este sentido, se hará la correspondiente regularización de puntuación en el siguiente corte de actualización de méritos y se anularán los puntos adicionales que se hayan podido obtener en procesos selectivos anteriores.

Este apartado 13.2 solo es aplicable en los supuestos en que no se generen bolsas de trabajo preferentes.

## 14. Listas provisionales y definitivas de admitidos y excluidos

14.1. Una vez formalizadas las inscripciones y registrados los méritos, el director general del Servicio de Salud dictará una resolución para hacer pública en el web del Servicio de Salud las listas provisionales de admitidos y de excluidos de la bolsa de trabajo de la categoría y de la especialidad respectivas, indicando las causas de su exclusión.

14.2. Los excluidos pueden presentar alegaciones contra esa resolución dentro del plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación. Deben dirigir las alegaciones a la Unidad de Bolsa Única por cualquiera de las vías que prevé la normativa vigente.

14.3. Una vez vencido el plazo para presentar alegaciones, el director general del Servicio de Salud dictará una resolución —que se publicará también en el web del Servicio de Salud— con la que se estimarán o desestimarán las alegaciones y se establecerán la lista definitiva de aspirantes admitidos y de excluidos de la bolsa de trabajo, sujeta a la acreditación posterior de los requisitos exigidos por este acuerdo.

14.4. La resolución por la que se apruebe la lista definitiva de aspirantes y de excluidos contendrá la puntuación resultante de la autovaloración de los méritos de los aspirantes, que tendrá carácter meramente informativo, sin perjuicio de que se pueda tener en consideración para los cortes de valoración. Contra las puntuaciones de dicha lista no cabe presentar alegaciones ni interponer recurso alguno.

#### **15. Periodos de valoración y actualización de méritos**

15.1. En los términos que la convocatoria establezca, por medio del web del Servicio de Salud se requerirá a los aspirantes de cada una de las convocatorias concretas que presenten la documentación que acredita que cumplen los requisitos y los méritos alegados.

15.2. Con el fin de disponer de una base de datos actualizada de la bolsa de trabajo, siempre que sea posible se hará como mínimo un corte anual para incluir nuevos aspirantes y actualizar los méritos.

15.3. El Servicio de Salud debe informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre las fechas previstas en que hará el corte para actualizar los méritos. En las bolsas de trabajo en que sea posible, la actualización debe hacerse una vez finalizado el periodo de formación o residencia en las Islas Baleares de dichas categorías y/o especialidades.

15.4. En la publicación en que se determine el nuevo corte de actualización de méritos se incorporarán los cambios normativos, las modificaciones pactadas y, en su caso, la revisión de todos los requisitos que deben cumplir los aspirantes.

15.5. Causarán baja en el sistema los excluidos en un corte anterior por no haber acreditado documentalmente el cumplimiento de los requisitos y hayan sido instados a acreditarlo en su momento y que sean instados de nuevo a acreditarlo en la actualización siguiente y tampoco lo acrediten, sin perjuicio de que puedan reincorporarse en cortes posteriores a instancia de cada cual.

15.6. A propuesta de cualquiera de los miembros de la Mesa Sectorial de Sanidad o de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Bolsa Única puede negociarse incrementar el número de actualizaciones anuales que se hacen en cualquier categoría o especialidad y/o establecer una fecha fija de corte anual para cada categoría y especialidad.

15.7. Los cortes o actualizaciones de las bolsas se notifican por medio de una resolución del director general que debe publicarse en el web del Servicio de Salud, en la que se abrirá un periodo de inscripción de nuevos aspirantes y para añadir méritos. El término de dicho periodo será la fecha que se tendrá en cuenta a efectos de comprobación de los requisitos y de valoración de nuevos méritos.

#### **16. Aportación de la documentación**

16.1. Como norma general, en la convocatoria inicial de la categoría se valorarán los méritos de todos los aspirantes. No obstante, en función de las necesidades previsibles de contratación de cada categoría se podrá determinar una valoración parcial, habiendo informado de ello previamente a la Comisión de Seguimiento.

Así pues, con el fin de disponer de un número suficiente de aspirantes para satisfacer las necesidades de nombramientos temporales, la resolución con la que se aprueben las listas definitivas podrá indicar también la puntuación de la autovaloración a partir de la cual los aspirantes tienen que presentar la documentación correspondiente.

16.2. Para establecer, en su caso, el número de aspirantes que deben presentar la documentación, en la resolución se preverá el número de nombramientos temporales de la categoría durante un año y los incrementará un 50 %, y este será el número de aspirantes a quienes se requerirá la documentación. El resto quedará como remanente pendiente de valoración.

16.3. Dichos aspirantes tendrán que presentar en el plazo establecido la documentación que acredite los requisitos y los méritos alegados en la autovaloración, además de una declaración jurada que avale la veracidad de la documentación presentada. La documentación deberá presentarse en el modo indicado en cada convocatoria o, en su caso, en el modo previsto en las diferentes resoluciones de actualización.

16.4. El aspirante estará obligado a presentar los originales de la documentación aportada en cualquier momento a requerimiento de la Administración, que hará controles periódicos y muestreos para evitar que se presenten documentos erróneos o fraudulentos.

16.5. Una vez llevada a cabo la valoración, si se observa que hay aspirantes con una puntuación menor a la establecida para hacer el corte, serán recolocados junto con el resto de los aspirantes remanentes.



16.6. Los aspirantes a quienes se haya instado a presentar la documentación y no lo hayan hecho serán excluidos de la bolsa junto con los aspirantes que no cumplan los requisitos.

16.7. Si se agota la lista de aspirantes valorados o se prevé que se agotará en breve y siempre que queden aspirantes remanentes en la bolsa sin valorar, la Unidad de Bolsa Única publicará en el web del Servicio de Salud una resolución con la que se solicitará a esos aspirantes remanentes que aporten la documentación acreditativa de los requisitos y de los méritos, respetando el orden decreciente de la puntuación y dependiendo de las necesidades sobrevenidas de nombramientos temporales. En la resolución se indicarán los intervalos de aspirantes a quienes se insta a aportar la documentación y el plazo para presentarla, que puede ser reducido a la mitad del plazo para la primera aportación de documentación. Se informará de ello a la Comisión de Seguimiento.

16.8. Debido a las dificultades específicas para obtener aspirantes disponibles en Menorca, Ibiza y Formentera, si se agota la lista de aspirantes valorados para dichas islas se podrá ampliar la lista con los aspirantes de la lista remanente que hayan seleccionado esas islas como preferentes, respetando la puntuación y solamente para cubrir plazas en esas gerencias. Para establecer el número de aspirantes se tendrán en cuenta las necesidades de cobertura de las gerencias afectadas y se incrementarán un 50 %. En este caso, se publicará una resolución para instar a dichos aspirantes a presentar la documentación en el plazo establecido, que puede ser reducido a la mitad del plazo para la primera aportación de documentación.

16.9. Si una categoría o especialidad presenta un déficit de profesionales, se valorará a todos los aspirantes.

16.10. En el marco del Decreto 6/2013, de 8 de febrero, de medidas para la simplificación documental de los procedimientos administrativos, las convocatorias pueden prever que los aspirantes no tengan que aportar documentación que ya hayan presentado con el mismo fin en un periodo de valoración anterior, o bien otro tipo de documentación que el propio Servicio de Salud pueda generar o que ya figure en este.

16.11. Cuando se sospeche de la falsedad de la documentación aportada por un aspirante, la Administración informará de ello al Ministerio Fiscal y dicho aspirante quedará provisionalmente excluido del proceso de selección. Si se confirma la falsedad, la exclusión tendrá una duración de cinco años; en cambio, si no se ratifica, ese aspirante quedará incluido inmediatamente en la bolsa.

## 17. Listas de aspirantes de la bolsa de trabajo

17.1. Teniendo en cuenta la documentación presentada y cuando se haya comprobado que se cumplen los requisitos y se han acreditado los méritos alegados, el director general del Servicio de Salud dictará una resolución —que se publicará en el web del Servicio de Salud— para aprobar la lista provisional de puntuaciones de los méritos de los aspirantes y una lista definitiva de los excluidos por no acreditar los requisitos. Al mismo tiempo debe informarse a las organizaciones de ello sindicales representadas en la Comisión de Seguimiento.

17.2. En la lista provisional se indicará la puntuación total obtenida por cada aspirante. No obstante, cada aspirante podrá ver el detalle de la puntuación en la Web del Candidato.

17.3. Tal como dispone en el punto 16.5, si no se ha valorado a la totalidad de los aspirantes sino solo a los que hayan superado una puntuación, determinada y se constata que la puntuación obtenida es inferior a la mínima exigida, esa resolución con la lista provisional de puntuaciones —y, en su caso, la lista definitiva posterior— determinará que dichos aspirantes vuelvan a la lista de remanentes.

17.4. Los interesados pueden presentar alegaciones a dicha resolución en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación. No se tendrán en cuenta las alegaciones con las que se aporte documentación acreditativa de méritos o requisitos no presentados dentro del período establecido.

17.5. Finalmente, el director general del Servicio de Salud dictará una resolución para publicar la lista definitiva de puntuaciones (o la vuelta de aspirantes a la lista remanente), con la que se darán por contestadas las alegaciones presentadas a la lista provisional.

17.6. Si en la lista definitiva de una categoría figuran aspirantes con la misma puntuación global, se utilizarán los servicios prestados como criterio de desempate; si el empate persiste, se seleccionará al aspirante cuya letra inicial del primer apellido sea la primera en el orden alfabético determinado por un sorteo público.

17.7. Una vez actualizada la bolsa, la Unidad de Bolsa Única facilitará a todas las gerencias territoriales que puedan acceder a ella y la publicará en el web del Servicio de Salud. Las actualizaciones de las listas de las bolsas de trabajo tienen efectos desde el día siguiente a la fecha de publicación, aunque no afectarán a las selecciones tramitadas con anterioridad.

17.8. La Comisión de Seguimiento hará periódicamente un sorteo público para determinar la letra que se utilizará como criterio de desempate al que se refiere el punto 17.6 y para el resto de los casos en que este acuerdo regula este criterio. A fin de dar publicidad al resultado obtenido, se publicará en el web del Servicio de Salud.

17.9. Cuando se haga un nuevo sorteo para determinar el criterio de desempate, será aplicable a los procesos iniciados posteriormente a ese

sorteo, de modo que el cambio de la letra de desempate no modificará las listas definitivas publicadas con anterioridad, sino que será aplicable a los procesos iniciados tras ese nuevo sorteo y a la elaboración de las nuevas listas tras el sorteo.

17.10. Una vez agotada la lista definitiva con las puntuaciones de los aspirantes disponibles en una bolsa, si es necesario seleccionar nuevos aspirantes se puede actuar del modo siguiente:

a. Se puede elaborar una lista subsidiaria con los aspirantes de cada categoría que se hayan inscrito con posterioridad a la fecha de corte y los que hayan quedado excluidos en dicha fecha. El único criterio de prelación será la nota media del expediente académico correspondiente a la titulación exigida para acceder a la categoría o bien —en su caso, si se trata de licenciados, diplomados o graduados sanitarios con título de especialista— la titulación previa exigida para acceder a la formación en la especialidad correspondiente. Si el expediente académico no concreta la nota, se asignará una puntuación de 5 sobre 10, o bien la nota proporcional. En caso de empate, se priorizará al aspirante que cumpla el requisito de conocimientos de catalán exigido en la convocatoria; si, aún así, el empate se mantiene se seleccionará al aspirante cuya letra inicial del primer apellido sea la primera en el orden alfabético determinado por el sorteo público mencionado.

Para las categorías pertenecientes a «Otras agrupaciones profesionales» o si, por cualquier causa impeditiva, no se puede aplicar el criterio establecido en el punto anterior, el criterio de prelación de la lista subsidiaria vendrá determinado por la letra inicial del primer apellido resultante del sorteo público mencionado.

b. Si es urgente e inminente cubrir las necesidades de contratación, también se puede acudir a una lista resultante de los aspirantes que se hayan inscrito en la bolsa única después del último corte de bolsa o de lista subsidiaria. El orden de esta lista posterior al corte será vendrá determinado por la fecha y la hora del pago de la tasa correspondiente, y se podrá ir actualizando hasta que se cubran todas las necesidades. Será aplicable hasta que se pueda disponer de una nueva actualización de la categoría en la bolsa o de lista subsidiaria.

## 18. Modalidades de nombramientos temporales

18.1. A los efectos previstos en este acuerdo y dependiendo de la duración estimada, las distintas modalidades de nombramiento de personal estatutario temporal previstas en la Ley 55/2003 se clasifican en tres grandes grupos: nombramientos temporales interinos y nombramientos temporales de duración larga, nombramientos temporales de duración corta y nombramientos temporales de cobertura urgente.

18.2. Son *nombramientos temporales interinos* los que se expiden para ocupar una plaza vacante cuando sea necesario desempeñar las funciones correspondientes.

18.3. Son *nombramientos temporales de duración larga* los siguientes:

a. Los nombramientos de sustitución relativos al artículo 9.4 de la Ley 55/2003 cuando el titular de la plaza no hay sido ya sustituido y tenga derecho a la reserva de la plaza si está en alguna de las situaciones siguientes: servicios especiales, permiso sindical retribuido y a tiempo completo, comisión de servicios o promoción interna temporal.

b. Los nombramientos eventuales relativos al artículo 9.3 de la Ley 55/2003 cuando sean a tiempo completo y tengan determinado expresamente un plazo de duración superior a seis meses.

18.4. Son *nombramientos temporales de duración corta* los siguientes:

a. Los nombramientos de sustitución relativos al artículo 9.4 de la Ley 55/2003 cuando no tengan causa en algún supuesto previsto en el apartado 3.a) precedente.

b. Los nombramientos eventuales relativos al artículo 9.3 de la Ley 55/2003 que no estén comprendidos en el punto 18.3.b), incluidos los nombramientos eventuales por reducción de jornada, independientemente de su duración.

c. Los nombramientos de acompañamiento escolar, independientemente de su duración.

18.5. Son *nombramientos de cobertura urgente* los nombramientos temporales ocasionados por situaciones imprevisibles que creen un déficit asistencial que deba cubrirse de manera inminente para garantizar el funcionamiento correcto del servicio sanitario. Los aspirantes a este tipo de nombramiento han de estar dispuestos a incorporarse a la plaza en un plazo máximo de dos horas.

18.6. De acuerdo con el artículo 9.4 de la Ley 55/2003, el trabajador con un nombramiento de sustitución tiene que encadenar las ausencias del personal fijo o temporal durante los periodos de vacaciones, permisos y licencias que impliquen la reserva de plaza siempre que no haya interrupción en la prestación del servicio y hasta que el titular se reincorpore al servicio, o cuando el trabajador sustituido pierda el derecho a reincorporarse a la plaza, siempre que la gerencia requiera sustituir al trabajador con reserva de plaza.





## 19. Funcionamiento de las bolsas de trabajo

19.1. En cuanto al orden de las ofertas, los nombramientos temporales tienen que respetar las preferencias establecidas en cada inscripción y deben ofertarse a los aspirantes por el orden de prelación de la lista definitiva de la bolsa de trabajo de cada categoría —y, en su caso, de la especialidad— que estén en la situación de «disponible».

19.2. El método para hacer el llamamiento debe respetar las reglas siguientes:

a. Para ofertar un nombramiento interino o bien un nombramiento de duración larga hay que llamar por teléfono al aspirante; si no es posible contactar con este, se le puede enviar un SMS y un mensaje de correo electrónico simultáneamente para informarle de la oferta. En ambos casos, el aspirante dispone de un margen de tiempo hasta las 14.00 h del día laborable siguiente para aceptar el nombramiento.

Estos nombramientos de interinidad y de duración larga se pueden adjudicar de forma centralizada con una periodicidad anual, o bien cuando lo determine así la Comisión de Seguimiento.

b. Para ofertar un nombramiento de duración corta hay que llamar por teléfono al aspirante; si no es posible contactar con este, se le puede enviar un SMS y un mensaje de correo electrónico simultáneamente para informarle de la oferta. El aspirante dispondrá de dos horas para aceptar el nombramiento desde el momento de la llamada.

c. Para ofertar un nombramiento de cobertura urgente, debe aceptarse o rechazarse la oferta inmediatamente, según los trámites previstos en el punto 29 de este acuerdo.

d. En todos los supuestos anteriores hay que informar al aspirante sobre las características del nombramiento ofertado, en particular el área asistencial y, en su caso, el servicio de adscripción, además del turno de trabajo.

19.3. Si en el momento de la oferta el aspirante está en la situación de incapacidad temporal por COVID, se le ofertará y se le reservará el nombramiento hasta 48 horas antes de que deba incorporarse y se le adjudicará si en la fecha en que debería incorporarse ya tiene el alta médica.

19.4. Es necesario dejar constancia de las llamadas telefónicas y de los SMS y mensajes de correo electrónico enviados en registros digitales o de centralita disponibles en los centros gestores de las bolsas de trabajo.

19.5. Los aspirantes incluidos en cada bolsa de trabajo tienen que mantener actualizados los medios de contacto que figuran en la solicitud (teléfono y/o correo electrónico).

19.6. La adjudicación de los puestos de trabajo puede hacerse de manera simultánea en un acto público de un número determinado de aspirantes por medio de un procedimiento que garantice la transparencia, la publicidad y la accesibilidad de los aspirantes afectados. A tal efecto, con una antelación de diez días hábiles debe publicarse un aviso en el web del Servicio de Salud que indique el lugar y la fecha de dicho acto. Además, hay que contactar con los aspirantes convocados para informarles de ello con una antelación de 72 horas (se les puede enviar un mensaje de correo electrónico o un SMS). Al mismo tiempo en que se publique el aviso hay que informar de ello a las organizaciones sindicales representadas en la Comisión de Seguimiento.

También se pueden adjudicar los puestos de trabajo por medio de una aplicación telemática.

## 20. Situaciones de los candidatos en las bolsas de trabajo

20.1. Los candidatos de la lista definitiva de la bolsa de trabajo de cada categoría —y, en su caso, de la especialidad— pueden estar en las situaciones de «disponible» o de «no disponible».

20.2. La opción para las situaciones de «disponible» o de «no disponible» y el resto de las preferencias expresadas en el punto 12 deben escogerse al cursar la inscripción en la bolsa de trabajo, aunque pueden modificarse en cualquier momento por medio de la aplicación informática diseñada al efecto, pero el cambio será efectivo el primer día del mes siguiente. Las modificaciones tendrán validez hasta que se vuelva a cambiar la situación.

## 21. Candidatos en la situación de «disponible»

21.1. A los candidatos que estén en la situación de «disponible» se les pueden ofertar nombramientos temporales de conformidad con las preferencias indicadas en cada momento.

21.2. Pueden solicitar figurar en la situación de «disponible» los candidatos incluidos en las bolsas de trabajo que estén en alguna de las situaciones siguientes:

a. Nombramiento de carácter fijo: pueden solicitar estar en la situación de «disponible» para nombramientos en una categoría diferente y, en su caso, una especialidad diferente independientemente de su duración.

b. Nombramiento temporal de interinidad: pueden solicitar estar en la situación de «disponible» para nombramientos en una categoría diferente y —en su caso— una especialidad diferente, independientemente de su duración. También se puede solicitar para nombramientos de interinidad de la misma categoría si fuese en otra isla.

También pueden solicitar estar en la situación de «disponible» para nombramientos de interinidad exclusivamente en la misma gerencia los candidatos que tengan un nombramiento de interinidad no vinculada a un equipo de atención primaria o a un servicio y turno determinado en la atención hospitalaria, y también los que tengan un nombramiento de interinidad en un turno fijo de noche.

En este caso, en el momento de adjudicar los nombramientos interinos y de duración larga de forma centralizada, hay que pedir al candidato que manifieste la voluntad de estar disponible o no para esta opción.

c. Nombramiento temporal de duración larga: pueden solicitar estar en la situación de «disponible» para nombramientos de interinidad de la misma categoría. También se puede solicitar para nombramientos en categorías diferentes y —en su caso— especialidades diferentes, independientemente de su duración.

d. Nombramiento temporal de duración corta: pueden solicitar estar en la situación de «disponible» para nombramientos de interinidad o de duración larga en la misma categoría —o, en su caso, especialidad— o bien en una categoría diferente, independientemente de su duración.

e. Nombramiento temporal eventual por reducción de jornada y nombramiento a jornada parcial: pueden figurar en la situación de «disponible» en la misma categoría para nombramientos temporales de interinidad o de duración larga. Así mismo, una vez transcurridos seis meses desde el inicio del nombramiento temporal eventual por reducción de jornada o nombramiento a jornada parcial podrán solicitar estar en la situación de «disponible» para nombramientos de duración corta a jornada completa.

21.3. La situación de «disponible» se apreciará teniendo en consideración la información que la Administración tenga en el momento de iniciar las gestiones telemáticas necesarias para hacer el llamamiento.

21.4. Como norma general, los candidatos solo pueden modificar la disponibilidad un máximo de cuatro veces en cada año natural. No obstante, escuchada la Comisión de Seguimiento, por medio de una resolución del director general se podrá establecer otro límite a ese número máximo.

## 22. Candidatos en la situación de «no disponible»

Están en la situación de «no disponible» los candidatos de cada bolsa de trabajo —de modo que no se les puede ofrecer un nombramiento temporal— que estén en alguno de los supuestos siguientes:

a. Con nombramiento temporal y no incluidos en los supuestos del punto anterior que permiten estar en la situación de «disponible».

b. Haber indicado expresamente la situación de «no disponible».

c. Imposibilidad de comunicar al candidato tres ofertas consecutivas de nombramientos, es decir, que se haya intentado contactar con el candidato y no haya contestado. El cambio de la situación de «disponible» a la de «no disponible» es inmediato una vez que se haya constatado dicha circunstancia, y se mantendrá la situación de «no disponible» hasta que el candidato comunique al órgano competente la voluntad de estar nuevamente en la situación de «disponible».

d. Se puede implantar un mecanismo de evaluación del desempeño de las funciones del nombramiento, hecha por el superior jerárquico inmediato o la persona que este designe. Debe considerarse como resultado positivo que el candidato las haya desempeñado de forma normal y como resultado negativo que las haya desempeñado por debajo del mínimo requerido. Debe determinarse como resultado «no evaluable» si las faltas de asistencia hacen imposible la evaluación.

Si se dan tres evaluaciones con resultado «no evaluable» debe elevarse el caso a la Comisión de Seguimiento para que lo valore y aplique, en su caso, la situación de «no disponible» durante tres y seis meses en los casos reincidentes. Se exceptúan de los supuestos no evaluables las situaciones derivadas de la situación de embarazo, riesgo por el embarazo y maternidad.

Si el resultado de la evaluación es negativo, debe elevarse el caso a la Comisión de Seguimiento, que tras estudiarlo puede aplicar una situación de «no disponible» durante seis meses.

e. Cualquier otra circunstancia que se prevea en este acuerdo.





### 23. Causas de exclusión

23.1. Las personas incluidas en las diferentes listas resultantes de la aplicación de este acuerdo de una categoría o especialidad pueden ser excluidas por alguno de los motivos siguientes:

- a. Incumplir los requisitos para participar en la convocatoria o no mantenerlos durante la vigencia de cada nombramiento, hasta que vuelvan a acreditar que los cumplen.
- b. Rechazar una oferta de nombramiento temporal interino o de duración larga: supone la exclusión durante un periodo de diez meses, excepto que el aspirante esté prestando servicio en el Servicio de Salud; en ese caso supondrá no poder acceder a mejoras de contrato durante un periodo de diez meses.
- c. Rechazar tres ofertas consecutivas de nombramientos de duración corta: supone la exclusión de la bolsa y de las listas de la categoría durante un periodo de nueve meses.
- d. No haber presentado la documentación exigida para el nombramiento: supone la exclusión durante un periodo de seis meses.
- e. Incumplir el requisito de incorporarse a la plaza ofertada en la fecha prevista de inicio del nombramiento sin causa justificada de fuerza mayor: supone la exclusión de cualquiera de las listas de la categoría durante un periodo de doce meses.
- f. Renunciar sin una causa justificada a un nombramiento temporal que haya sido aceptado: supone la exclusión de cualquiera de las listas de la categoría o especialidad durante un periodo de nueve meses. No es aplicable la exclusión si el candidato renuncia al nombramiento porque se ha modificado el porcentaje de su jornada; no obstante, siempre se le ofrecerá la posibilidad de aceptar la modificación del porcentaje de jornada.
- g. No haber superado el periodo de prueba: supone la exclusión de cualquiera de las listas de la categoría o especialidad durante un periodo de doce meses.
- h. Constatar falsedad en la documentación aportada: supone la exclusión de cualquiera de las listas de la categoría o especialidad durante un periodo de cinco años. También quedarán excluidos de cualquiera de las listas de la categoría o especialidad los candidatos en cuya documentación aportada se detecten diferencias relevantes entre el original y la autenticación, la compulsión o la autocompulsión. La exclusión podrá ser de hasta un periodo de tres años, dependiendo de la gravedad del caso. Para detectar estos casos, la Administración hará revisiones periódicas por el sistema de muestreo de la documentación aportada por los aspirantes y requiriendo los originales para cotejarlos.
- i. Sanción disciplinaria por cometer una falta leve, grave o muy grave:
  - Falta grave o muy grave: exclusión de todas las bolsas y listas de cualquier categoría durante todo el tiempo que dure la sanción impuesta una vez que esta sea ejecutiva.
  - Falta leve: exclusión de todas las bolsas y listas de la categoría que ocupe en el momento de la falta durante un periodo de seis meses.

Cualquier procedimiento disciplinario iniciado por haber cometido una falta grave o muy grave debe seguir la tramitación aunque haya terminado la relación de servicio derivada del nombramiento temporal.

Los candidatos están obligados a informar de estas sanciones, especialmente las impuestas por otras administraciones o entes públicos que puedan estar en vigor. Si se detecta que un candidato sobre el cual ha recaído una sanción disciplinaria no ha informado de ello a la Unidad de Bolsa Única, quedará excluido de todas las bolsas y listas de todas las categorías durante un periodo de cinco años desde que se haya conocido la sanción.

j. Tres informes negativos a causa del cumplimiento inadecuado o la dejación de las funciones asignadas: exclusión de cualquiera de las listas de la categoría o especialidad durante un periodo de dieciocho meses. Si en ese momento el candidato está trabajando en el Servicio de Salud, el periodo de exclusión debe empezar a contarse desde el momento en que finalice el nombramiento en vigor, y el candidato no podrá acceder a mejoras de contrato durante lo que quede del nombramiento. En ese caso la Administración modificará el estado del aspirante para pasarlo a la situación de «no disponible».

Si de un solo informe negativo se desprende —a causa de la gravedad de los hechos— que existe riesgo para la seguridad del paciente o de otras personas o que supone una alteración grave del funcionamiento de los servicios, se puede excluir directamente al candidato de la bolsa por el mismo periodo indicado en el párrafo anterior.

En ambos casos, si la gravedad de los hechos lo aconseja, la exclusión afectará a las bolsas o listas de todas las categorías.





Tampoco puede ser seleccionado durante un periodo de doce meses para una unidad con las características específicas descritas en el punto 28 el aspirante sobre quien se haya emitido uno o más informes negativos a causa del desempeño inadecuado de las funciones específicas de dichas unidades.

k. Alcanzar la edad de jubilación obligatoria: exclusión directa de todas las bolsas y listas.

l. Fallecimiento del aspirante.

m. Adquirir la condición de personal estatutario fijo en el Sistema Nacional de Salud de la misma categoría a la que opte.

n. La petición expresa del candidato.

23.2. Desde el momento en que se tenga constancia de la causa de exclusión, el candidato pasará a la situación de «no disponible» hasta que venza el periodo de exclusión correspondiente. No obstante, en los casos en las letras *j*), *k*), *l*) y *m*) de este punto, la exclusión será definitiva.

23.3. Los candidatos pueden consultar la exclusión de la bolsa en la web donde quedan registrados los datos relativos a cada exclusión (fechas, motivos, duración, etc.). También quedarán registradas esas circunstancias en su expediente personal, al cual el aspirante puede tener acceso.

23.4. Cuando concurren razones de carácter técnico-asistencial, de manera excepcional motivada por la necesidad de dar cobertura de asistencia a la población, la Dirección General puede levantar las exclusiones temporales de los candidatos, de lo cual debe informar a la Comisión de Seguimiento. En estos casos, el periodo de duración de la exclusión se descontará del tiempo de duración del nombramiento.

23.5. Una vez finalizados los efectos de la exclusión, la Unidad de Bolsa Única incorporará al aspirante excluido en la bolsa de trabajo respectiva.

#### **24. Causas justificadas para rechazar una oferta de nombramiento temporal**

24.1. Con carácter general no se puede rechazar ninguna oferta a menos que concurra alguna de las causas siguientes:

a. Prestar servicio en el Servicio de Salud en la misma o distinta categoría ofertada en el momento en que deba iniciarse el nombramiento ofertado.

Sin embargo, de conformidad con el punto 23. *b*), no es una causa justificada haber rechazado una oferta de nombramiento temporal de interinidad o de duración larga.

b. Estar en la situación de incapacidad temporal derivada de una enfermedad común o un accidente o una enfermedad laboral, o sufrir una enfermedad o estar en proceso de recuperación de una enfermedad o un accidente, o bien estar hospitalizado, todo ello justificado con un documento expedido por el médico correspondiente en el momento de recibir la oferta, o en el momento de iniciar el nombramiento si el hecho hubiese acaecido después de aceptar la oferta.

c. Estar en el periodo de gestación, maternidad o paternidad, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, o en situación de excedencia para cuidar de hijos por cualquiera de los supuestos anteriores en el momento de recibir la oferta, o en el momento de iniciar el nombramiento si el hecho hubiese acaecido después de aceptar la oferta.

d. Ocupar un cargo público que suponga percibir retribuciones incompatibles con la función pública en el momento de recibir la oferta.

24.2. En los supuestos *b*), *c*) y *d*) del punto anterior, los candidatos afectados quedarán automáticamente en la situación de «no disponible» por tiempo indefinido hasta que acrediten documentalmente ante el órgano competente las circunstancias impeditivas que ocasionaron tal situación. Una vez acreditadas fehacientemente las causas, el candidato será declarado de oficio y de manera inmediata en la situación de «disponible».

### **Capítulo III** **Procedimientos especiales de selección**

#### **25. Procedimiento de selección para las categorías médico/médica de urgencias y enfermero/enfermera de urgencias de la Gerencia Atención a Urgencias 061 o/y en los servicios de urgencia de la atención primaria**

25.1. La selección del personal estatutario temporal de las categorías las categorías médico/médica de urgencias y enfermero/enfermera de





urgencias de la Gerencia Atención a Urgencias 061 o/y de la atención primaria está sujeta a las especialidades que se detallan a continuación:

a. Para poder prestar servicios en la Gerencia Atención a Urgencias 061 es necesario cumplir las especialidades procedimentales siguientes:

- Estar inscrito en la bolsa general de la categoría.
- Haber indicado la opción de trabajar en la Gerencia del 061.
- Haber superado dos pruebas específicas: una prueba teórica de tipo test y una prueba práctica de tipo MegaCode, de conformidad con el punto 25.2.

b. Para poder prestar servicios en el ámbito de la atención primaria (Gerencia de Atención Primaria de Mallorca, Dirección de Atención Primaria del Área de Salud de Menorca y Dirección de Atención Primaria de la Gerencia del Área de Salud de Ibiza y Formentera) hay que acreditar que se cumplen estos requisitos:

- Estar inscrito en la bolsa general de la categoría.
- Haber indicado la opción de trabajar en el ámbito de la atención primaria.

25.2. Tal como dispone el punto 25.1, es un requisito para ser nombrado personal temporal de medicina o enfermería de urgencias para prestar servicio en la Gerencia Atención a Urgencias 061 haber superado dos pruebas específicas con contenidos relacionados con la categoría profesional: una prueba teórica de tipo test y una prueba práctica relacionada con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, que incluirá al menos un caso práctico de tipo MegaCode.

Para obtener la calificación de apto deben superarse ambas pruebas.

25.3. El candidato que haya obtenido la calificación de «apto» podrá mantenerla durante cuatro años desde la fecha de publicación de la lista definitiva de apto, pero transcurridos esos cuatro años tendrá que volver a superar las pruebas para poder prestar servicio en la Gerencia del 061. No obstante, los aspirantes que previamente hayan obtenido una calificación de «apto» estarán exentos de hacer la prueba selectiva si acreditan un periodo de servicios prestados en la misma categoría de la Gerencia Atención a Urgencias 061 de más de seis meses en el último año o dos años en los cuatro años previos a la fecha de la publicación de la lista definitiva de aptos.

25.4. Los candidatos que hayan obtenido la calificación de «no apto», los que no hayan podido acreditar los periodos de servicios prestados y los que no se hayan presentado a convocatorias anteriores tras ser convocados no pueden prestar servicio en la Gerencia Atención a Urgencias 061 hasta que acrediten haber superado dichas pruebas, aunque podrán participar en las siguientes convocatorias de exámenes.

25.5. La gestión de las pruebas descritas es a cargo de la Gerencia del 061, que tiene que organizarlas una vez al año o cuando las circunstancias lo requieran.

25.6. Tras publicar la lista definitiva de aptos se elaborará una lista compuesta por los candidatos que hayan obtenido la calificación de «apto» y los que hayan convalidado las pruebas con los servicios prestados. Esta lista se utilizará para las preselecciones en SAP dependiendo del nombramiento que se requiera ofertar en cada momento, y seguirá vigente hasta que se publique la lista definitiva de aptos de la siguiente convocatoria de las pruebas específicas.

## 26. Procedimiento especial de selección para determinadas categorías

26.1. Las categorías a las que es aplicable este procedimiento especial son las siguientes: facultativo/facultativa especialista de área; psicólogo clínico / psicóloga clínica; médico/médica de urgencia hospitalaria; ingeniero/ingeniera superior; ingeniero técnico / ingeniera técnica; técnico/técnica superior de sistemas y tecnologías de la información; técnico/técnica de gestión de sistemas y tecnologías de la información; técnico superior jurídico / técnica superior jurídica, técnico/técnica superior del área económica; técnico/técnica superior de administración y gestión, y grupo de gestión de la función administrativa.

26.2. Cuando la ocupación de la plaza y su especificidad lo requieran, para seleccionar aspirantes para las categorías indicadas en el párrafo anterior debe aplicarse el procedimiento especial que se regula a continuación. A tal efecto, como requisito previo al inicio del procedimiento de selección, la dirección de la gerencia afectada ha de emitir un informe justificativo en el que describa las características especiales de la plaza que debe cubrirse y que motivan la aplicación del procedimiento especial de selección, al cual tiene que adjuntar el borrador de la convocatoria. Una vez autorizada esta, se publicará.

26.3. El procedimiento selectivo consta de dos fases a fin de determinar la capacidad profesional con relación a las características especiales de la plaza que haya que cubrir: la primera, una prueba teórico-práctica eliminatoria; la segunda, una fase de concurso. La puntuación total máxima que los aspirantes pueden obtener en este procedimiento es de 100 puntos: un máximo de 60 puntos en la prueba teórico-práctica y un máximo de 40 puntos en la fase de concurso.



26.4. Para llevar a cabo este procedimiento debe constituirse una comisión de selección formada por personal del Servicio de Salud y/o especialistas de la misma rama. La Comisión de Selección se encargará de preparar y llevar a cabo la prueba teórico-práctica y posteriormente valorará los méritos de los aspirantes que hayan superado la prueba aplicando el baremo de la última oposición o el que se detalle en la convocatoria respectiva. Una vez finalizada la selección, la Comisión de Selección elevará al órgano competente la lista de aspirantes con la puntuación final obtenida en el proceso, que se puede utilizar siempre que tenga las mismas características especiales que la plaza que debe cubrirse.

26.5. Por medio de una resolución motivada del director general del Servicio de Salud se podrán incluir nuevas categorías a las que será aplicable este procedimiento especial.

## **27. Nombramiento de carácter urgente de determinadas categorías**

27.1. Las categorías a las que es aplicable este procedimiento especial son las siguientes: facultativo/facultativa especialista de área; psicólogo clínico / psicóloga clínica; médico/médica de urgencia hospitalaria; ingeniero/ingeniera superior; ingeniero técnico / ingeniera técnica; técnico/técnica superior de sistemas y tecnologías de la información; técnico/técnica de gestión de sistemas y tecnologías de la información; técnico superior jurídico / técnica superior jurídica, técnico/técnica superior del área económica; técnico/técnica superior de administración y gestión, y grupo de gestión de la función administrativa.

27.2. Cuando concurren razones de carácter técnico-asistencial que supongan la necesidad urgente de cubrir plazas de las categorías indicadas en el párrafo anterior y ante la falta de aspirantes disponibles y no se pueda demorar el nombramiento temporal, se puede hacer un nombramiento temporal con carácter urgente por un periodo de tres meses o, como máximo, por el tiempo que sea necesario para publicar la convocatoria de selección de acuerdo con las disposiciones que se regulan en el punto anterior. Si, una vez transcurrido un mes desde el nombramiento urgente, se prevé que la causa que lo ha ocasionado durará más de tres meses, hay que iniciar el procedimiento que establece el punto precedente. En este caso, el nombramiento urgente finalizará cuando el aspirante seleccionado tome posesión de la plaza.

Para obtener aspirantes, se publicará en el web del Servicio de Salud una convocatoria en la que se regulará el proceso y se detallarán los requisitos y el perfil de la plaza que deba cubrirse.

Los aspirantes tendrán que presentar una solicitud de participación con la documentación oportuna que acredite que cumplen los requisitos de la plaza, en el modo que se indique en la convocatoria.

Si concurren dos aspirantes o más, se constituirá una comisión de selección, que se encargará de valorarlos según las características especiales de la plaza y propondrá el aspirante idóneo.

27.3. Debe informarse a la Comisión de Seguimiento de los nombramientos efectuados con este procedimiento.

## **28. Procedimiento especial para seleccionar personal estatutario temporal que preste servicio en una unidad con funciones específicas**

28.1. La selección del personal estatutario temporal con un nombramiento en plazas básicas adscritas a unidades de características específicas está sujeta a las especialidades procedimentales que se detallan a continuación.

28.2. Para ser seleccionado con destino a una unidad de características específicas hay que acreditar que se cumplen estos requisitos:

- a. Estar inscrito en la bolsa general de la categoría.
- b. Haber indicado la opción de trabajar en una unidad concreta de características específicas.
- c. Acreditar documentalmente una capacitación específica en el momento del nombramiento de conformidad con el punto siguiente.

28.3. La selección y la acreditación documental de los aspirantes a prestar servicio en una unidad de características específicas están sujetas al régimen siguiente:

- a. Con carácter general, es necesario acreditar la prestación durante un periodo mínimo de tres meses de servicios efectivos en las unidades en cuestión en los cinco años previos al nombramiento. En los casos de aspirantes que acrediten haber prestado servicio en un área asistencial en la que convivan varias unidades específicas, el certificado ha de describir las funciones del puesto de trabajo.
- b. Con carácter específico y únicamente para la categoría de enfermería y sus especialidades, se puede sustituir el requisito anterior por el título de la especialidad correspondiente, o bien acreditar una titulación universitaria de posgrado que incluya un periodo de prácticas en una unidad de características específicas o, en su caso, uno o varios títulos de formación acreditados por la Comisión de Formación Continuada que en ambos casos incluya en conjunto un mínimo de cien horas de formación práctica. Se incluye que en estas horas de formación puedan ser válidas las horas de formación de simulación.



c. En el caso de las categorías de técnico/técnica auxiliar y técnico/técnica especialista superior solo se puede sustituir el requisito anterior por títulos de formación acreditados por la Comisión de Formación Continuada que incluyan un mínimo de cien horas de formación práctica, u otra titulación de técnico/técnica auxiliar o técnico/técnica superior directamente vinculada con el específico.

28.4. Entre las categorías que se relacionan a continuación son unidades de características específicas las siguientes:

a. En la categoría de enfermero/enfermera, que preste servicio en una de las unidades siguientes:

- Área pediátrica (incluye urgencias, plantas de hospitalización, gabinete de pediatría y *pool* específico de pediatría).
- Atención primaria.
- Hemoterapia (Banco de Sangre).
- Cardiología intervencionista (hemodinámica y unidad de arritmias).
- Cuidados críticos de adultos (incluye UCI, reanimación y URPA).
- Cuidados intensivos pediátricos.
- Cuidados paliativos / ESAD.
- Enfermero/enfermera perfusionista.
- Esterilización.
- Exploraciones funcionales endoscópicas y complementarias.
- Farmacia.
- Geriatria.
- Hemodiálisis.
- Medicina nuclear.
- Neonatología (incluye cuidados intensivos de neonatos - UCIN).
- Oncología (incluye hospital de día y oncohematología).
- Quirófano.
- Radiología y radiología intervencionista.
- Radioterapia.
- Salud mental.
- Urgencias de adultos.
- Central de Coordinación de Urgencias Médicas del 061.
- Acompañamiento escolar.
- Trasplantes.
- Soporte vital avanzado enfermero.

b. En la categoría de técnico/técnica de cuidados auxiliares de enfermería, que preste servicio en una de las unidades siguientes:

- Área pediátrica (incluye urgencias y plantas de hospitalización, *pool* específico de pediatría).
- Cuidados intensivos de adultos (incluye UCI, reanimación y URPA).
- Cuidados intensivos pediátricos.
- Esterilización.
- Exploraciones funcionales.
- Farmacia.
- Geriatria.
- Hemodiálisis.
- Hemodinámica.
- Neonatología (incluye cuidados intensivos de neonatos - UCIN).
- Partitorio.
- Quirófano.
- Radiología intervencionista.
- Salud mental.
- Urgencias de adultos.
- Trasplantes.

c. En la categoría de celador/celadora, que preste servicio en alguna de las unidades siguientes:

- Bloque quirúrgico.
- Salud mental.
- Unidad de cuidados intensivos.
- Urgencias.





d. En la categoría de técnico/técnica especialista, que preste servicio en alguna de las unidades siguientes:

- Laboratorio: genética, hematología, inmunología y microbiología.
- Radiología: medicina nuclear, resonancia magnética nuclear y
- Anatomía patológica: citotécnicos.

e. En la categoría de telefonista, que preste servicio en la Central de Coordinación de Urgencias Médicas del 061.

f. En la categoría de personal técnico titulado superior en biología:

- Genética.
- Reproducción humana asistida.

g. En la categoría de grupo administrativo de la función administrativa, que preste servicio en alguna de las unidades siguientes:

- Recursos humanos.
- Valoración de méritos.
- Contabilidad.
- Mediación cultural.

h. En la categoría de grupo auxiliar administrativo de la función administrativa, que preste servicio en alguna de las unidades siguientes:

- Recursos Humanos.
- Valoración de méritos.
- Contabilidad.
- Mediación cultural.
- Admisión en la atención primaria.
- Atención al paciente.

i. En la categoría de fisioterapeuta, que preste servicio en una unidad de suelo pélvico.

j. En las categorías profesionales y en las unidades de características específicas que proponga la Comisión de Seguimiento.

28.5. Dentro de la bolsa general de la categoría deben aparecer debidamente identificados los aspirantes que cumplan los requisitos para ser seleccionados con destino a una unidad de características específicas.

28.6. Cuando se trate de seleccionar un aspirante para uno de los nombramientos regulados en este apartado, la Administración ha de respetar el orden de prelación de la bolsa general de la categoría entre los aspirantes que cumplan esos requisitos.

28.7. Si se agota el número de aspirantes que cumplen los requisitos para ser seleccionados con destino a una unidad de características específicas, la Administración ha de utilizar la bolsa general de la categoría.

28.8. El procedimiento especial regulado en este punto solo es aplicable a los nombramientos temporales cuya duración previsible sea igual o inferior a seis meses (a excepción del acompañamiento escolar), salvo los nombramientos correspondientes a la categoría de enfermero/enfermera con destino en centros o establecimientos sanitarios de atención primaria, en cuyo caso la duración ha de ser igual o inferior a tres meses.

28.9. Sin perjuicio de lo que disponen los párrafos anteriores, para ser seleccionado para desempeñar funciones de intérprete o de traducción hay que acreditar que se cumplen estos requisitos:

a. Estar inscrito en la bolsa general de alguna categoría del subgrupo C1.

b. Haber indicado la opción de trabajar desempeñando las funciones descritas.

c. Acreditar conocimientos suficientes en dos de los idiomas siguientes, como mínimo: inglés, alemán, francés, árabe, amazige. La acreditación debe ser por cualquier de estas vías:

- Certificado del nivel B2.
- Acreditar servicios prestados cumpliendo funciones de intérprete o traducción durante un mínimo de tres meses en los últimos cinco años.
- Superar de una prueba teórico-práctica relacionada con los idiomas en cuestión.



28.10. Para seleccionar aspirantes destinados a cubrir plazas para las que, dada su especial complejidad, sea imprescindible tener conocimientos específicos o determinadas competencias se puede requerir que se cumplan ciertos requisitos complementarios, que se determinarán en la convocatoria correspondiente a cada plaza específica, con el informe previo favorable del director general del Servicio de Salud, de lo cual debe informarse previamente a la Comisión de Seguimiento. Para poder participar hay que acreditar que se cumplen estos requisitos:

- a. Estar inscrito en la bolsa única en la categoría correspondiente.
- b. Participar en el procedimiento selectivo que se publique en la convocatoria correspondiente en el web del Servicio de Salud.
- c. Acreditar la capacitación específica requerida en cada caso: además de la valoración de los méritos, tener experiencia mínima desempeñando las funciones específicas descritas; haber completado y superado determinados cursos; tener la formación requerida, o haber superado una prueba teórico-práctica relacionada con las funciones específicas. Los términos concretos relativos a la acreditación de esta capacitación vendrán detallados en la convocatoria correspondiente.

En estos casos no serán aplicables las limitaciones temporales establecidas en el punto 28.8, que se amplían a un máximo de un año, y no se podrá utilizar para cubrir interinidades.

28.11. Como norma general, salvo causa justificada en contra, las previsiones de este punto solo son aplicables mientras no se haya creado una categoría estatutaria específica en el ámbito del Servicio de Salud.

#### **29. Procedimiento de selección para nombramientos temporales de carácter urgente**

29.1. El procedimiento previsto en este punto se aplica a los nombramientos temporales de carácter urgente (a excepción de los nombramientos previstos en el punto 27), entendidos como tales los que están ocasionados por situaciones imprevisibles que creen un déficit asistencial, que deben proveerse de manera inminente para garantizar el funcionamiento correcto del servicio sanitario.

29.2. El sistema de selección que debe utilizarse es el siguiente:

- a. Sistema general: hay que hacer una llamada al aspirante que corresponda según el orden de prelación de la bolsa de la categoría correspondiente, quien debe aceptar o rechazar la oferta con carácter inmediato, y así sucesivamente hasta que un aspirante responda y acepte, o hasta que sea aplicable el punto siguiente. De igual manera debe actuarse si no hay respuesta de un aspirante. Hay que dejar constancia de las gestiones efectuadas.
- b. Sistema excepcional: debe aplicarse este sistema cuando no haya sido posible seleccionar un aspirante con el sistema general o cuando se trate de nombramientos de personal estatutario temporal con destino principalmente en el Servicio de Urgencias de Atención Primaria o en la Gerencia Atención a Urgencias 061 en los casos en que no se pueda aplicar el sistema general porque la necesidad del nombramiento se dé fuera del horario habitual de trabajo del personal estatutario encargado de gestionar las bolsas de trabajo o en circunstancias excepcionales que aconsejen su aplicación. En este caso debe hacerse el nombramiento a favor de cualquier aspirante que figure inscrito en la bolsa de trabajo de la categoría; si no es posible, puede hacerse a favor de cualquier persona que cumpla los requisitos para acceder al nombramiento. Los nombramientos que se efectúen con este sistema tienen una duración máxima de quince días siempre que se trate de un nombramiento temporal de carácter eventual.

### **Capítulo IV** **Comisión de Seguimiento**

#### **30. Comisión de Seguimiento del acuerdo**

30.1. La Comisión de Seguimiento es el órgano colegiado de control y seguimiento del acuerdo, de conformidad con lo que prevé el artículo 38.5 del Texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público.

30.2. La Comisión de Seguimiento está integrada por los miembros siguientes:

- a. Presidente/presidenta: el titular de la Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales del Servicio de Salud o la persona en quien delegue.
- b. Vocales:
  - Un miembro por cada una de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad.





- Dos vocales en representación de la Administración, designados por el titular de la Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales del Servicio de Salud.

c. Secretario/secretaria: un empleado público designado por el titular de la Dirección de Área de Profesionales y Relaciones Laborales, con voz pero sin voto.

30.3. Puede reunirse válidamente la Comisión de Seguimiento si están presentes el presidente, el secretario y la mayoría absoluta de las organizaciones sindicales que integran la parte social de acuerdo con la representación ponderada de cada organización en la Mesa Sectorial de Sanidad.

30.4. La adopción de acuerdos requiere el voto favorable del presidente y de la mayoría simple de los vocales representantes de las organizaciones sindicales de acuerdo con la representación ponderada de cada organización en la Mesa Sectorial de Sanidad. Los acuerdos adoptados válidamente por la Comisión de Seguimiento son ejecutivos y vinculantes.

Corresponde a la Administración adoptar las decisiones correspondientes cuando no haya acuerdo entre las partes según lo que dispone el párrafo anterior. Dichas decisiones deben ser igualmente ejecutivas y vinculantes a todos los efectos.

30.5. Con carácter ordinario, la Comisión debe reunirse trimestralmente. Además, puede reunirse con carácter extraordinario en el plazo máximo de 72 horas cuando se presenten circunstancias que lo hagan necesario a juicio del convocante, y puede ser a iniciativa de la Administración o de cualquiera de los sindicatos con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad.

30.6. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- Vigilar y controlar la aplicación correcta del contenido de este acuerdo.
- Estar al corriente de los nombramientos y de las renunciaciones que se deriven de la gestión de las bolsas de trabajo.
- Interpretar el contenido de este acuerdo para evitar o resolver las incidencias o las contradicciones que se deriven de él.
- Estar al corriente de las reclamaciones y de los recursos que se interpongan contra los actos administrativos relacionados con la gestión de las bolsas de trabajo.
- Proponer las modificaciones de este acuerdo que considere necesarias o convenientes.
- Proponer la creación de nuevas unidades de características específicas dentro de cada categoría profesional a los efectos previstos en el punto 28.
- Establecer los criterios de interpretación de los baremos de méritos.
- Colaborar en la resolución de las dudas que genere la aplicación del baremo.
- Estar enterada de los informes negativos, del desarrollo de la actividad y de las exclusiones de los integrantes de la bolsa de trabajo.
- Determinar en qué categorías es procedente hacer un turno específico, según lo que establece el punto 10.
- Aprobar por unanimidad la prórroga de la vigencia de las bolsas de trabajo preferentes (duración inicial máxima de dos años).
- Aprobar por unanimidad la constitución de bolsas de trabajo preferentes derivadas de procesos selectivos convocados por el Servicio de Salud antes de la entrada en vigor de este acuerdo.
- Ser informada de la valoración parcial de los aspirantes según lo que establece el punto 16.
- Hacer un sorteo público para determinar el criterio de desempate de los aspirantes.
- Determinar la adjudicación de los nombramientos de interinidad y de duración larga de manera centralizada.
- Estudiar los resultados de las evaluaciones con resultado no evaluable y resultado negativo, según lo que establece el punto 22. d).
- Ser informada del levantamiento de las exclusiones temporales cuando concurren razones de carácter técnico-asistencial.
- Cualquier otra función que se prevea expresamente en este acuerdo.





30.7. En cada gerencia tiene que haber un responsable, designado por el gerente, que se encargue de resolver las incidencias concretas y casos particulares que surjan en la aplicación de este acuerdo, y que debe actuar como interlocutor de la gerencia con la parte social.

#### **Disposición adicional primera**

##### **Nombramientos en la modalidad de promoción interna temporal**

En los casos en los que se haya ofrecido un nombramiento a un empleado que cumpla los requisitos pero ya ocupe una plaza de personal estatutario fijo en el Servicio de Salud en una categoría distinta, se le expedirá un nombramiento en la modalidad de promoción interna temporal con la duración que corresponda, en lugar del nombramiento temporal que correspondería, salvo que el interesado manifieste expresamente preferencia por este último.

#### **Disposición adicional segunda**

##### **Procedimiento de selección por medio de la autovaloración**

1. Cuando concurran razones de carácter técnico-asistencial se puede acudir a un procedimiento de selección consistente en adjudicar las plazas a los aspirantes y efectuar los nombramientos de duración corta correspondientes siguiendo el orden resultante de la puntuación de la autovaloración de los méritos, sin perjuicio de valorarlos posteriormente, aunque comprobando previamente si cumplen los requisitos.

2. En caso de necesidad, el director general ha de dictar una resolución para establecer las normas de funcionamiento concreto de esta vía excepcional, habiendo informado previamente a la Comisión de Seguimiento sobre los detalles del procedimiento.

3. No es posible utilizar esta vía para cubrir interinidades ni efectuar nombramientos de duración larga.

#### **Disposición adicional tercera**

##### **Llamamientos por medio de sistemas telemáticos**

1. Cuando se disponga de las herramientas adecuadas y concurran razones de carácter técnico-asistencial, se pueden hacer los llamamientos por medio de un sistema diferente al descrito en el punto 19.2, que consistirá en el envío telemático masivo de mensajes a bloques de aspirantes basándose en las preselecciones. Dichos mensajes contendrán la información sobre las plazas ofertadas y abrirán un plazo máximo de 30 minutos para aceptarlas. Asimismo, también se informará de cómo dar respuesta a la oferta recibida.

Los nombramientos se adjudicarán a los candidatos que acepten la oferta en el tiempo establecido y por riguroso orden de puntuación.

Si no ha sido posible cubrir las plazas, se harán sucesivos envíos masivos hasta que se acepten todas las ofertas.

2. Si se requiere hacer adaptaciones en el procedimiento, el director general del Servicio de Salud dictará una resolución para establecer las que sean oportunas, habiendo informado previamente a la Comisión de Seguimiento sobre los detalles del procedimiento.

#### **Disposición adicional cuarta**

##### **Modificación de jornadas parciales por necesidades excepcionales del servicio**

En las situaciones excepcionales de necesidad sanitaria se puede modificar el porcentaje de prestación de servicios de los nombramientos con jornadas parciales si las necesidades del servicio lo requieren, con el acuerdo previo con el trabajador.

#### **Disposición adicional quinta**

##### **Servicios Centrales**

En las referencias de este acuerdo a las gerencias territoriales hay que entender incluidos los Servicios Centrales del Servicio de Salud.

#### **Disposición adicional sexta**

##### **Valoración continua de méritos**

1. Sin perjuicio de lo que establece el punto 5 y del conjunto de la regulación de este acuerdo, se puede instaurar un sistema de actualización continua de las bolsas, para todas las categorías o para algunas, de modo que la actualización de los méritos y el posicionamiento de cada candidato en las bolsas se actualice sin esperar a que se produzca un corte. De este modo, a medida que los candidatos presenten la documentación que acredite nuevos méritos se podrán evaluar instantáneamente y, en consecuencia, se actualice su puntuación de una forma más ágil y rápida, tras la revisión correspondiente.

2. Para ello, el director general ha de dictar una resolución para informar de la implantación de este nuevo sistema de gestión de las bolsas indicando las categorías afectadas y estableciendo, si es necesario, las reglas y las adaptaciones oportunas, especialmente en relación con la revisión continua del cumplimiento de los requisitos y de las exclusiones y actualizaciones que puedan corresponder.



### **Disposición adicional séptima**

#### **Acreditación del requisito de conocimientos de catalán**

En los procesos selectivos convocados con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo se puede establecer un procedimiento mediante el cual los aspirantes que hayan quedado excluidos de la lista definitiva de puntuación puedan acreditar el cumplimiento del requisito de conocimientos de catalán fuera de la fecha de corte.

### **Disposición transitoria primera**

#### **Capacitación lingüística en catalán**

En la selección de personal estatutario regulados por este acuerdo son aplicables los niveles de conocimientos de catalán que se exija en cada momento en la normativa vigente.

### **Disposición transitoria segunda**

#### **Régimen transitorio hasta la publicación de la lista definitiva de la bolsa única de la categoría y especialidad**

Si no se dispone de bolsa única de la categoría o especialidad correspondiente, hay que actuar de la siguiente manera:

1. En primer lugar, hay que acudir a las listas definitivas resultantes de los últimos procedimientos de concurso-oposición convocados por el Servicio de Salud de la categoría correspondiente. Debe acudir a la lista definitiva de puntuaciones de la fase más avanzada que se haya concluido en ese proceso selectivo (ya sea la fase de concurso o la fase de oposición).

Si la fase de oposición consta de más de un ejercicio, hay que acudir a la lista de la última prueba que haya sido común para todos los aspirantes (del turno libre y del turno de promoción interna).

Si no se dispone de listas definitivas de puntuaciones de ninguna de las fases, se puede acudir a las listas de puntuaciones provisionales.

Debe tenerse en consideración en cada caso la isla elegida por el aspirante al inscribirse en el proceso selectivo.

El método para hacer el llamamiento debe respetar las reglas establecidas en el punto 19.2, dependiendo del tipo de nombramiento de que se trate.

Si el aspirante no acepta la oferta de trabajo o no responde a la llamada, pasará inmediatamente al último lugar de la lista.

2. En segundo lugar, cada gerencia territorial ha de acudir a sus listas disponibles derivadas de los anteriores pactos o acuerdos de selección de personal estatutario temporal. Estas listas estarán vigentes hasta que se publiquen las listas definitivas con la puntuación final de los aspirantes de la bolsa única de la categoría correspondiente reguladas por este acuerdo.

Las gerencias del Área de Salud de Mallorca también pueden acudir a las listas derivadas de los anteriores pactos o acuerdos de selección de las otras gerencias si se agotan las listas propias.

Las regulaciones establecidas desde el punto 18 hasta el 24 son aplicables a las selecciones efectuadas por este sistema, a excepción de las previsiones relativas al envío de SMS y mensajes de correo electrónico.

3. En tercer lugar, hay que acudir a un procedimiento de llamamiento extraordinario, que debe iniciarse con la publicación de la convocatoria correspondiente en el web del Servicio de Salud y que ha de tener como único criterio de valoración los servicios prestados siguiendo el baremo establecido:

3.1. Con carácter general, el procedimiento de llamamiento extraordinario se rige por las reglas siguientes:

- a. Debe publicarse la convocatoria del llamamiento extraordinario por medio de una resolución del director general del Servicio de Salud.
- b. Las personas que quieran participar en este procedimiento deben cursar la inscripción telemáticamente, sin perjuicio de que tengan que presentar la documentación acreditativa de los requisitos y/o los méritos.
- c. El plazo para la inscripción ha de ser de siete días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria.
- d. Una vez recibidas y tramitadas las inscripciones hay que analizar cada una para determinar si cumple los requisitos y elaborar una lista de aspirantes con las puntuaciones que resulten de aplicar el baremo de méritos que figura en el anexo 3.





e. En caso de empate tendrán prioridad los aspirantes que cumplan el requisito de conocimientos de catalán que determine la normativa vigente según la categoría de que se trate. Si persiste el empate, hay que seleccionar al aspirante cuya letra inicial del primer apellido sea la primera en el orden alfabético determinado por el sorteo público.

f. Las listas resultantes serán aplicables a todas las gerencias.

g. Las bolsas de trabajo resultantes del llamamiento extraordinario extinguirán las listas vigentes derivadas de antiguos procesos y pactos, así como los llamamientos públicos de esas categorías.

h. Para las categorías convocadas por este llamamiento extraordinario, la Administración ha de publicar una convocatoria de bolsa única ordinaria a la mayor brevedad posible.

i. Todos los aspirantes inscritos en las categorías y especialidades convocadas por medio de este procedimiento de selección serán incorporados de oficio en la posterior convocatoria de la bolsa única de la misma categoría. A tal fin, se abrirá un plazo de un mínimo de siete días hábiles para que puedan escoger el ámbito territorial, el sector sanitario —y, en su caso, de forma adicional y voluntaria la unidad específica donde quiera prestar servicio, siempre que cumpla los requisitos establecidos en el punto 28 de este acuerdo— y la modalidad del nombramiento temporal (interino, de duración larga, de duración corta, de cobertura urgente, de jornada parcial) de acuerdo con lo que prevea este acuerdo. Si los interesados no se pronuncian sobre ello en el plazo indicado, se les asignarán de oficio las preferencias con la máxima disponibilidad posible.

Las previsiones contenidas desde el punto 18 hasta el 24 de este acuerdo son aplicables a este llamamiento extraordinario.

3.2. Debido a las dificultades específicas para disponer de aspirantes cualificados en Menorca, Ibiza y Formentera, solo en los casos de las categorías para las que no se requiera una titulación específica se puede convocar un procedimiento de llamamiento extraordinario, que debe regirse por las reglas siguientes:

a. Debe publicarse la convocatoria del llamamiento extraordinario por medio de una resolución del director general del Servicio de Salud, que ha de indicar la gerencia o isla concreta que requiere la cobertura.

b. Las personas que quieran participar en este procedimiento deben cursar la inscripción del modo que se indique en la convocatoria.

c. El plazo para la inscripción ha de ser de un mínimo de siete días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria.

d. La selección de los aspirantes puede hacerse siguiendo alguna o algunas de las vías siguientes:

- Aplicación del baremo de méritos establecido en el anexo 3.
- Exigencia y valoración de servicios prestados previos desempeñando puestos con las mismas funciones que correspondan a la categoría convocada.
- Superación de una prueba teórico-práctica relativa a las funciones que deben desempeñarse. Corresponde a las gerencias afectadas gestionar dicha prueba del modo que la convocatoria establezca.
- Acreditación de formación específica relacionada con el puesto de trabajo que debe ocuparse.

e. En caso de empate tendrán prioridad los aspirantes que cumplan el requisito de conocimientos de catalán que determine la normativa vigente según la categoría de que se trate. Si persiste el empate, hay que seleccionar al aspirante cuya letra inicial del primer apellido sea la primera en el orden alfabético determinado por un sorteo público

f. Las listas resultantes serán aplicables a la gerencia y/o isla indicada en la convocatoria.

4. Si se requiere contratar aspirantes de determinadas categorías deficitarias o difíciles de cubrir y faltan aspirantes disponibles, para preservar el interés general deben tomarse las medidas oportunas para garantizar en todo momento que se mantenga la prestación de la asistencia sanitaria requerida.

#### **Disposición transitoria tercera**

#### **Bolsas de trabajo convocadas de conformidad con el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de marzo de 2014**

Las inscripciones formalizadas para las bolsas de trabajo convocadas de acuerdo con las previsiones del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de marzo de 2014 se incorporarán a los nuevos procedimientos de selección de las categorías respectivas que se convoquen de conformidad con lo que este nuevo acuerdo disponga, a no ser que el candidato se oponga expresamente.

#### **Disposición transitoria cuarta**

##### **Categorías médico/médica de urgencias de atención primaria y enfermero/enfermera de urgencias de atención primaria**

Las previsiones contenidas en el punto 25 son aplicables a los aspirantes de las bolsas de las categorías médico/médica de urgencias de atención primaria y enfermero/enfermera de urgencias de atención primaria que se hayan convocado previamente a la fecha en que se firme este acuerdo.

#### **Disposición transitoria quinta**

##### **Adaptación a la administración electrónica**

Por medio de una resolución del director general del Servicio de Salud podrán establecerse las adaptaciones procedimentales oportunas para adecuar este acuerdo a la normativa relativa a la tramitación electrónica de procedimientos administrativos. Dichas adaptaciones pueden hacerse también en las diferentes convocatorias que se publiquen para cada categoría.

#### **Disposición transitoria sexta**

##### **Procedimientos especiales de selección**

Las partes se comprometen a regular un proceso de selección temporal específico para el personal facultativo que sustituya las previsiones contenidas en los puntos 25, 26 y 27 de este acuerdo, que continuarán siendo aplicables hasta el momento en que se apruebe dicho procedimiento específico.

#### **Disposición derogatoria única**

Este acuerdo deja sin efecto cualquier acuerdo y/o pacto que se oponga a lo que se establece, y deja sin efecto expresamente los siguientes:

- Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 11 de noviembre de 2016 por el que se aprueba un texto refundido que regula los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad.
- Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 29 de mayo de 2018 por el que se modifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 11 de noviembre de 2016 por el que se aprueba el texto refundido que regula los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud.
- Resolución del director general del Servicio de Salud de 11 de octubre de 2017 por la que se aprueba el modelo para hacer un llamamiento público como procedimiento de carácter excepcional resultante de aplicar el punto *d)* de la disposición transitoria segunda del Texto refundido que regula los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad.

#### **Disposición final primera**

##### **Vigencia**

1. En los términos que se prevén, este acuerdo tiene vigencia indefinida y tiene efecto a partir del día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.
2. Sin perjuicio de lo que se establece en el punto anterior, todas las previsiones de este acuerdo que conlleven adaptaciones del sistema informático entrarán en vigor en el momento en que estén finalizadas.

Como prueba de conformidad, firmamos este acuerdo en cinco ejemplares.

Palma, 13 de mayo de 2022

Por la Administración

Por las organizaciones sindicales  
SATSE SIMEBAL CESM  
UGT USAE





**ANEXO 1**  
**Reglas de valoración de los apartados que componen el baremo**

Experiencia profesional 55 puntos

Formación 40 puntos

Catalán 5 puntos

Lenguas extranjeras 3 puntos

Superación de procesos selectivos 24 puntos (suplementario), si procede

Se determina que, a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, se limitará el número de créditos máximo de formación por año.

**ANEXO 2**  
**Cálculo de los puntos por superar procesos selectivos**

Número de ejercicios	Puntos máximos por ejercicio	Puntuación por nota (según la convocatoria)	Totales
1	24	Nota 60 = 24 Nota 29,999 = 12 (Regla de tres) .....	
2	12	Ejercicio 1 Nota 60 = 12 Nota 29,999 = 6 (Regla de tres) .....	Ejercicio 1 + ejercicio 2
	12	Ejercicio 2 Nota 60 = 12 Nota 29,999 = 6 (Regla de tres) .....	
3	8	Ejercicio 1 Nota 60 = 8 Nota 29,999 = 4 (Regla de tres) .....	Ejercicio 1 + ejercicio 2 + ejercicio 3
	8	Ejercicio 2 Nota 60 = 8 Nota 29,999 = 4 (Regla de tres) .....	
	8	Ejercicio 3 Nota 60 = 8 Nota 29,999 = 4 (Regla de tres) .....	

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/80/1114103>



### ANEXO 3

#### Llamamiento extraordinario: baremo de servicios prestados

- Por cada mes de servicio prestado en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud, en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea o en instituciones sanitarias públicas del Espacio Económico Europeo como personal estatutario, funcionario o laboral en la misma categoría que aquella a la que se opta o en plazas con el mismo contenido funcional: 0,23 puntos.
- Por cada mes de servicio prestado en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud, en instituciones sanitarias públicas de la Unión Europea o en instituciones sanitarias públicas del Espacio Económico Europeo como personal estatutario, funcionario o laboral en una categoría diferente a aquella a la se opta 0,115 puntos.
- Por cada mes de servicio prestado como cargo directivo en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud se valorarán —si el profesional tiene plaza o puesto base en una institución sanitaria pública del Sistema Nacional de Salud— como prestados en la categoría a la que se opta: 0,23 puntos. Solo se valorarán los servicios siempre que tenga la titulación requerida para acceder a la categoría durante el tiempo en que haya ocupado el cargo directivo.

