

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO DE GOBIERNO

**13390**

*Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de noviembre de 2016 por el que se ratifica 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 de las Illes Balears por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad*

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014 por el que se ratifica 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 (BOIB n.º 39/2014, de 22 de marzo) estableció 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 los que hace referencia el artículo 33.1 de la Ley 55/2003. Así pues, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014 instauró un nuevo sistema de selección que parte de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría profesional y especialidad.

Después de transcurridos más de dos años, la experiencia acumulada ha permitido apreciar que algunos de sus apartados requieren una revisión técnica para mejorar tanto la agilidad que ha de presidir el nombramiento de dicho personal como la eficacia y la operatividad en la gestión administrativa del sistema de selección escogido.

Por ello, y de conformidad con el artículo 80.1 de la Ley 55/2003, de 30 de septiembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, la Administración y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad suscribieron el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de octubre de 2016 por el que se aprobó el Texto refundido que regula los procedimientos de selección de personal estatutario temporal del Servicio de Salud de las Illes Balears por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad.

Habiéndose apreciado ciertos errores puntuales en el acuerdo de 17 de octubre de 2016, se ha revisado el texto, se han incorporado las correcciones pertinentes y el texto resultante ha sido aprobado por la Mesa Sectorial en la sesión del 11 de noviembre de 2016. El acuerdo tiene vocación temporal y su vigencia se limita al tiempo necesario para llevar a cabo los trámites requeridos para aprobar la disposición reglamentaria que regule el procedimiento de selección de personal estatutario del Servicio de Salud.

Por otra parte, el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que, para que los acuerdos que versan sobre materias de competencia de los consejos de gobierno de las comunidades autónomas tengan validez y eficacia, requieren la aprobación expresa y formal de dicho órgano.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejera de Salud, en la sesión del día 25 de noviembre de 2016, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“**Primero.** Ratificar 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 de las Illes Balears por medio de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría y especialidad, que se adjunta como anexo, y establecer que se le confiere validez y vigencia por medio de esta aprobación.

**Segundo.** Ordenar que el presente acuerdo y su anexo se publiquen íntegramente en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.”

Palma, 25 de noviembre de 2016

**La secretaria del Consejo de Gobierno**  
Pilar Costa i Serra



## ANEXO

### **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 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, el director general de Función Pública y Administraciones Públicas y el director general del Servicio de Salud de las Islas Baleares, de acuerdo con el artículo 2 del anexo del Acuerdo del Consejo de Gobierno de las Islas Baleares por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Mesa Sectorial de Sanidad de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Por la parte social, los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad que figuran como signatarias 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 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 la disposición transitoria sexta, apartado primero c, 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. Desde el 1 de enero de 2013, el Servicio de Salud se ha subrogado en la totalidad de las relaciones de personal laboral y de personal estatutario de las fundaciones públicas sanitarias y de la empresa pública GESMA, de acuerdo con lo que establecen el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2012 por el que se aprueba la extinción de la entidad pública empresarial Gestión Sanitaria de Mallorca y su integración en el Servicio de Salud, y el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2012 por el que se aprueba la extinción de las fundaciones públicas sanitarias de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y su integración en el Servicio de Salud (BOIB n.º 192/2012, de 22 de diciembre).

5. Para superar las carencias anteriores se aprobó el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014 por el que se ratifica 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 (BOIB n.º 39/2014, de 22 de marzo). 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. Por tanto, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014 instauró un nuevo sistema de selección que parte de la creación de bolsas únicas de trabajo para cada categoría profesional y especialidad. La gestión de esas bolsas se lleva a cabo de manera centralizada y corresponde a la Unidad de Selección adscrita a la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, aunque están descentralizadas las actividades necesarias para hacer los llamamientos para cubrir los nombramientos temporales, tarea encomendada a cada una de las unidades competentes en materia de personal adscritas a cada una de las gerencias territoriales del Servicio de Salud.

6. Habiendo transcurrido dos años desde que se aprobó el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014, la experiencia acumulada ha permitido apreciar que algunos de sus apartados requieren una revisión técnica para mejorar tanto la agilidad que ha de presidir el nombramiento de dicho personal como la eficacia y la operatividad en la gestión administrativa del sistema de selección escogido.

7. Así pues, este documento, que introduce algunas modificaciones de índole técnica, mantiene intactos los aspectos esenciales que alumbraron el acuerdo original. Pese a ello, existen razones ligadas al principio de seguridad jurídica que aconsejan presentar formalmente el documento resultante como un texto refundido que recoja en una única disposición todos los aspectos que conciernen a la selección del personal estatutario temporal de los servicios de salud.

8. En cuanto a las organizaciones sindicales que participan en el acuerdo, hay que señalar que el artículo 80.2.d de la Ley 55/2003 establece





que deben ser objeto de negociación en el seno de la mesa de negociación correspondiente las materias relativas a la selección del personal estatutario y a la provisión de plazas.

9. Por otra parte, el artículo 37 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto básico del empleado público, dispone que han de ser objeto de negociación las normas que establezcan los criterios generales en materia de acceso, en el ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración pública y con el alcance que legalmente corresponda en cada caso.

10. Además, el artículo 38.1 de dicho Real decreto legislativo establece que en el seno de las mesas de negociación correspondientes los representantes de las administraciones públicas pueden concertar pactos y acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tal efecto con el fin de determinar las condiciones de trabajo de los funcionarios de esas administraciones.

11. Asimismo, el artículo 38.3 dispone que los acuerdos deben versar sobre materias que sean competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas. Para que sean válidos y eficaces hace falta que dichos órganos los aprueben de manera expresa y formal. Cuando esos acuerdos se hayan ratificado y afecten a temas que pueden decidir de manera definitiva los órganos de gobierno, su contenido será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio que a los efectos formales se requiera modificar o derogar, en su caso, la normativa reglamentaria correspondiente.

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 de las Islas Baleares 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**

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. 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.
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**

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 en que haya necesidad de acudir a un nombramiento estatutario de carácter temporal.
2. Las bolsas de trabajo deben estructurarse en categorías, y dentro de cada categoría 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 solicitantes 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 29). El ámbito funcional permite a cada aspirante escoger entre los diferentes niveles asistenciales (atención primaria o atención especializada).

3. Las bolsas de trabajo también introducen la opción del aspirante para 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 interinos”, “nombramientos de duración larga”, “nombramientos de duración corta” y “nombramientos 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**

1. *El sistema selectivo de las bolsas de trabajo es, como norma general, el concurso de méritos, valorados por la Unidad de Selección adscrita a la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio de Salud, sin perjuicio de las particularidades que en el capítulo III de este acuerdo se indican para determinadas categorías y especialidades.*

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 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

3. El hecho de figurar en la relación de admitidos como aspirante dentro de listas ordenadas 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. *Por razones de índole material o técnica, el director general del Servicio de Salud puede encomendar la valoración de los méritos a las unidades de recursos humanos de las gerencias territoriales o a otras unidades administrativas creadas ad hoc para tal finalidad.*

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

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; sin embargo, en estos casos las modificaciones hechas por los aspirantes no tienen efecto hasta que se publiquen las nuevas listas en la actualización correspondiente al siguiente corte de la bolsa, que como mínimo ha de tener carácter anual, sin perjuicio de lo establecido en el punto 15.3. No obstante, si se agota la lista de personas aspirantes de cada bolsa de trabajo hay que tener en cuenta lo que dispone el punto 16.4 de este acuerdo.

2. La situación de “disponible” / “no disponible” y el resto de preferencias que cada aspirante curse se pueden modificar en cualquier momento y serán efectivas el primer día del mes siguiente. Las modificaciones efectuadas tendrán validez hasta que se produzca un nuevo cambio en ellas.

3. Los datos personales de los aspirantes se pueden modificar en cualquier momento.

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

1. La gestión de la bolsa es centralizada, pero 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 Selección, adscrita a la Dirección de Recursos Humanos 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.

2. En el marco de las disposiciones normativas vigentes en materia de personal estatutario, la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales puede delegar la competencia de selección del personal estatutario temporal en los titulares de las gerencias territoriales.

3. 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 párrafo segundo del artículo 33.2 de la Ley 55/2003. En ningún caso el periodo de prueba puede exceder la mitad de la duración del nombramiento, en su caso.

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

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 de este acuerdo.

2. Este acuerdo regula en su capítulo III los procedimientos especiales que modulan la selección del personal de determinadas categorías profesionales y especialidades.

#### **9. Requisitos de acceso**

1. Para poder ser incluido en la bolsa de trabajo del 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 o estar en condiciones de obtenerla dentro del plazo para presentar solicitudes. En los casos de titulaciones extranjeras, es necesario que el interesado acredite la homologación a cargo del organismo correspondiente.
- 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 16 años cumplidos y no sobrepasar la edad de jubilación forzosa.
- e. Acreditar el nivel de lengua catalana que se determine reglamentariamente.
- f. No haber estado 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.
- g. Cursar la inscripción telemática en la forma y en el plazo previstos en la convocatoria de la categoría en que participe.
- h. Pagar la tasa establecida cuando se exija según la legislación vigente de cada momento.
- i. 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.
- j. No estar afectado por una resolución que implique quedar excluido de la bolsa.
- k. No tener la condición de personal estatutario fijo de la misma categoría a la que opte en cualquier servicio de salud del Sistema Nacional de Salud.

2. Los requisitos mencionados deben cumplirse en la fecha en que el aspirante presente la solicitud telemática para participar en el proceso selectivo. La acreditación de los requisitos se efectuará en los términos establecidos en la convocatoria, y aquellos deben mantenerse durante toda la vigencia del nombramiento.

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

1. Se reserva un cupo del 7 % de los nombramientos que se oferten en cada categoría para personas con 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. Estas personas figurarán en la lista de la bolsa general por orden de la puntuación obtenida aplicando el baremo de méritos aprobado por este acuerdo.

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 hará un turno específico y se confeccionará la lista de candidatos con 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 candidatos se pasará al siguiente de la lista, y así sucesivamente hasta que el nombramiento se acepte o la lista se agote.

3. Con el fin de determinar la capacidad física y funcional de los aspirantes que accedan a la bolsa como discapacitados y requieran adaptación, estos deben presentar los documentos que acrediten el grado de discapacidad alegado.

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

1. La creación de las bolsas de trabajo de cada una de las categorías profesionales y especialidades del Servicio de Salud debe hacerse a través de una convocatoria pública por medio de una resolución del director general del Servicio de Salud. Dicha convocatoria debe

notificarse a las organizaciones sindicales representadas en la Comisión de Seguimiento cinco días antes de dictarla.

2. 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 las autorizaciones de las direcciones generales competentes en materia de presupuestos y de función pública.

3. A los efectos de publicidad, debe publicarse la convocatoria en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* (<<http://boib.caib.es>>) y en el web del Servicio de Salud (<<http://ibsalut.es>>).

## 12. Inscripciones

1. Los interesados en 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 rellenando los modelos y los anexos que se establezcan a tal efecto. Con el fin de preservar el principio de igualdad en el acceso a la función pública, en cada gerencia territorial habrá una unidad de soporte para facilitar a todos los aspirantes la herramienta informática que permita formalizar la inscripción en la bolsa.

2. Es necesario cursar una inscripción telemática para cada bolsa de trabajo y hay que consignar los diferentes datos y otros posibles anexos que sean necesarios. La información que la solicitud y los anexos deben contener se determinarán en la resolución de convocatoria de cada categoría. Los aspirantes pueden solicitar inscribirse en la categoría y en la especialidad que deseen. En los casos en que sea posible, los solicitantes pueden escoger el ámbito territorial (Servicios Centrales y gerencias territoriales), el sector sanitario y la unidad específica donde deseen prestar servicios. También se puede escoger el nivel asistencial —atención primaria o atención especializada— y la modalidad del nombramiento entre las previstas en el punto 18 de este acuerdo. Igualmente se puede optar entre un nombramiento temporal a jornada completa y un nombramiento temporal a jornada parcial.

3. El aspirante es responsable de la veracidad de los datos y de los méritos alegados. Con los datos consignados en la inscripción telemática se elaborará la lista provisional de aspirantes admitidos en la base de datos de la bolsa de trabajo de personal estatutario temporal de cada categoría profesional y especialidad.

4. La documentación que justifique los requisitos y los méritos que se deseen baremar se requerirá a los aspirantes por medio del web del Servicio de Salud en el momento y en la forma que la convocatoria haya establecido.

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

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.

2. Los nuevos baremos tienen que dar un peso específico adicional al total de la puntuación, de manera que corresponda el 24 % al hecho de haber superado alguna prueba o algún ejercicio de la fase de oposición de los últimos procesos selectivos de cada categoría y especialidad que convoque el Servicio de Salud con posterioridad a la fecha en que este acuerdo tenga efectos. Dicho porcentaje se distribuirá de forma proporcional al número de ejercicios superados y a la nota obtenida en cada uno de ellos, del modo que cada convocatoria determine.

## 14. Lista de aspirantes admitidos y excluidos

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 la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos de la bolsa de trabajo de la categoría y de la especialidad respectivas, indicando las causas de su exclusión.

2. Los solicitantes excluidos pueden interponer alegaciones contra esa resolución en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha en que se haya publicado. Las alegaciones deben dirigirse a la Unidad de Selección del Servicio de Salud por medio de cualquiera de las vías que la normativa vigente prevé.

3. Una vez vencido el plazo para interponer 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 estimará o desestimará las alegaciones interpuestas y establecerá la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de la bolsa de trabajo, sujeta a la acreditación posterior de los requisitos exigidos por este acuerdo. Dicha lista también contendrá la lista de excluidos, indicando la causa de su exclusión.

4. Una vez publicada dicha lista, se hará pública otra lista —con carácter meramente informativo— de los aspirantes admitidos y con su puntuación resultante de la autobaremación, contra la que no cabe interponer recurso alguno.



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

1. En los términos que la convocatoria establezca, mediante el web del Servicio de Salud se requerirá a los aspirantes de cada una de las convocatorias concretas que presenten la documentación que acredite que cumplen los requisitos y los méritos alegados en la autobaremación.
2. Con el fin de disponer de una base de datos actualizada de la bolsa de trabajo, se hará como mínimo un corte anual para incluir nuevos aspirantes y para actualizar los méritos.
3. Para las categorías de la bolsa general en que la selección se hace únicamente por medio de una baremación de méritos, el Servicio de Salud informará periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre las fechas previstas en que hará el corte para actualizar los méritos de los aspirantes. En las bolsas de trabajo de médicos de familia, de médicos del servicio de urgencias y de pediatras de atención primaria; en las bolsas de enfermería y de sus especialidades; en las bolsas de técnico especialista en anatomía patológica y citología y de técnico especialista en radioterapia, y en las bolsas de auxiliares de enfermería, la actualización se hará una vez finalizado el periodo de formación o residencia en las Islas Baleares de dichas especialidades.
4. A propuesta de cualquiera de los miembros de la Mesa Sectorial de Sanidad se negociará incrementar el número de actualizaciones anuales que se hacen en cualquier categoría o especialidad.
5. Una vez actualizada la bolsa, la Unidad de Selección facilitará su acceso a todas las gerencias territoriales y la publicará en el web del Servicio de Salud. Las actualizaciones de las listas de las bolsas de trabajo tienen efectos desde la fecha en que se publiquen.

#### 16. Aportación de la documentación

1. Los aspirantes que figuran con la puntuación más alta en la lista definitiva de cada bolsa de trabajo deben acreditar que cumplen los requisitos y han de aportar la documentación que justifica los méritos alegados en la autobaremación.
2. Con el fin de disponer en la bolsa de un número suficiente de aspirantes para satisfacer las necesidades de nombramientos temporales, la resolución que aprueba la lista definitiva de aspirantes admitidos indicará también la puntuación a partir de la cual dichos aspirantes tienen que presentar a la Unidad de Selección en el plazo establecido al efecto el original o copia compulsada de la documentación que acredita que cumplen los requisitos y los méritos alegados.
3. Para establecer el número de aspirantes que deben presentar la documentación, la resolución tendrá en cuenta el número previsible de nombramientos temporales de la categoría durante un año y los incrementará en un 50 %, y este será el número de aspirantes a quienes se requerirá la documentación. El resto quedará como remanente pendiente de baremar.

En caso que la categoría o la especialidad presente un déficit de profesionales, hay que baremar al 100 % de los aspirantes.

4. En el supuesto de que se agote la lista de personas baremadas y siempre que queden aspirantes remanentes en la bolsa sin baremar, la Unidad de Selección les solicitará que aporten la documentación acreditativa de los requisitos y de los méritos alegados observando el orden decreciente de la puntuación y dependiendo de las necesidades sobrevenidas de nombramientos temporales. En el web del Servicio de Salud se dará publicidad a los intervalos para que dichos aspirantes aporten la documentación en un plazo reducido a la mitad respecto al plazo concedido para la primera aportación de documentación. Antes de publicar la resolución debe trasladarse a las organizaciones sindicales presentes en la Comisión de Seguimiento.
5. Una vez agotada la lista de remanentes, si es necesario seleccionar nuevos aspirantes se incorporarán en cada bolsa los profesionales de cada categoría o especialidad que se hayan inscrito con posterioridad a la fecha de corte, quienes aparecerán relacionados en una lista subsidiaria cuyo único criterio de prelación será el expediente académico correspondiente a la titulación exigida para acceder a la categoría o especialidad, o —en su caso— si se trata de licenciados o diplomados sanitarios con título de especialista, la nota obtenida en el examen de acceso a la especialidad correspondiente. Si el expediente académico no identifica la nota, se asignará al aspirante una puntuación de 5 sobre 10, o bien la nota proporcional. En caso de empate, debe seleccionarse el aspirante cuya letra inicial del primer apellido sea la primera en el orden alfabético determinado por un sorteo público.
6. En el marco del Decreto 6/2013, de 8 de febrero, de medidas para la simplificación documental de los procedimientos administrativos, las convocatorias respectivas pueden prever que los candidatos no tengan que aportar documentación que ya han presentado con el mismo fin en un periodo de baremación anterior, o bien otro tipo de documentación que el propio Servicio de Salud pueda generar o que ya figure en este.
7. Cuando haya prueba fehaciente de falsedad en la documentación aportada, la Administración informará de ello al Ministerio Fiscal y el afectado quedará provisionalmente excluido del proceso de selección. Si se confirma la falsedad de la documentación, su exclusión será definitiva; en cambio, si no se ratifican los indicios el afectado quedará incluido inmediatamente en la bolsa.





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

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 relación provisional de puntuaciones de los aspirantes a la bolsa de trabajo. Esta resolución incluirá también la lista de aspirantes excluidos finalmente por no acreditar el cumplimiento de los requisitos. Al mismo tiempo en que se publique la resolución debe trasladarse a las organizaciones sindicales representadas en la Comisión de Seguimiento.
2. En todo caso, la lista provisional con las puntuaciones de los aspirantes de cada bolsa de trabajo debe diferenciar la gerencia territorial, la especialidad y la modalidad de nombramiento que se hayan previsto en la convocatoria y que los aspirantes hayan solicitado.
3. Los interesados pueden interponer reclamaciones o alegaciones a la resolución por la que se publica la lista provisional de méritos de los aspirantes en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación de la resolución. No se tendrán en cuenta las alegaciones que aporten documentación acreditativa de méritos o requisitos no presentados en el periodo establecido.
4. Finalmente, el director general del Servicio de Salud dictará una resolución para publicar la lista definitiva con las puntuaciones finales de los aspirantes diferenciadas según las opciones marcadas en cada inscripción. Con la publicación de dicha resolución se darán por contestadas las alegaciones interpuestas contra la lista provisional.

## 18. Modalidades de nombramientos temporales

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 cuatro grandes grupos: nombramientos temporales interinos, nombramientos temporales de duración larga, nombramientos temporales de duración corta y nombramientos temporales de cobertura urgente.

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

3. Son nombramientos temporales de duración larga los siguientes:

a. Los nombramientos de sustitución del artículo 9.4 de la Ley 55/2003 cuando el titular de la plaza no esté ya sustituido y tenga derecho a la reserva de la plaza si está en alguna de las situaciones siguientes:

- servicios especiales
- excedencia para cuidar de familiares
- excedencia por causa de violencia de género
- permiso sindical retribuido y a tiempo completo
- comisión de servicios
- promoción interna temporal, por alguna de las causas previstas en los párrafos *a* o *b* de este punto
- riesgo por embarazo

b. Los nombramientos eventuales del artículo 9.3 de la Ley 55/2003 cuando sea a tiempo completo y tengan determinado expresamente un plazo de duración superior a 6 meses.

4. Son nombramientos temporales de duración corta los siguientes:

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

b. Los nombramientos eventuales del artículo 9.3 de la Ley 55/2003 cuando tengan causa en algún supuesto no previsto en el apartado 3.b precedente, incluidos los nombramientos eventuales por reducción de jornada, independientemente de su duración.

5. Son nombramientos de cobertura urgente los nombramientos temporales ocasionados por situaciones imprevisibles que crean un déficit asistencial que debe 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.

6. De acuerdo con el artículo 9.4 de la Ley 55/2003, la persona con 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 la persona sustituida pierda el derecho a reincorporarse a la plaza.







## 19. Funcionamiento de las bolsas de trabajo

1. En cuanto al orden de las ofertas, los nombramientos temporales tienen que respetar las preferencias marcadas 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”.

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 debe hacerse una llamada telefónica al aspirante; si no es posible contactar hay que enviarle simultáneamente un SMS y un correo electrónico para informarle de que dispone hasta las 14.00 h del día laborable siguiente para aceptar el nombramiento.

b. Para ofertar un nombramiento de duración corta debe hacerse una llamada telefónica al aspirante; si no es posible contactar hay que enviarle simultáneamente un SMS y un correo electrónico para informarle de que dispone del siguiente lapso de tiempo para aceptar el nombramiento:

- Una hora cuando se trate de nombramientos temporales de duración previsible igual o inferior a 2 meses.
- Hasta las 15.00 h del mismo día cuando se trate de nombramientos de duración previsible superior a 2 meses e igual o inferior a 6 meses, si la oferta se ha comunicado al aspirante antes de las 14.00 h. Si la oferta se comunica después de las 14.00 h, el aspirante puede demorar su respuesta hasta las 9.00 h del día siguiente.

c. Para ofertar un nombramiento de cobertura urgente hay que seguir los trámites previstos en el punto 30 de este acuerdo.

3. Es necesario dejar constancia de las llamadas telefónicas y de los SMS y correos electrónicos enviados por medio de registros de carácter informático o de centralita disponibles en los centros gestores de las bolsas de trabajo.

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

5. La adjudicación de los puestos de trabajo puede hacerse de manera simultánea por medio de un llamamiento público de un número determinado de aspirantes, mediante un procedimiento que garantice la transparencia, la publicidad y la accesibilidad de los candidatos 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 esos llamamientos. Además, siempre antes de 72 horas del acto público debe hacerse una llamada telefónica a los candidatos convocados; si no se puede contactar hay que enviarles simultáneamente un SMS y un correo electrónico para informarles del acto público. Al mismo tiempo en que se publique el aviso hay que trasladarlo a las organizaciones sindicales representadas en la Comisión de Seguimiento.

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

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

1. Los inscritos en la lista definitiva de la bolsa de trabajo de cada categoría —y, en su caso, de la especialidad— del Servicio de Salud pueden estar en las situaciones de “disponible” o de “no disponible”.

2. La opción para las situaciones de “disponible” o de “no disponible” y el resto de preferencias expresadas en el punto 12 deben escogerse cuando el interesado curse la inscripción para participar en la bolsa de trabajo, aunque pueden modificarse en cualquier momento, pero el cambio será efectivo el primer día del mes siguiente. Las modificaciones efectuadas tendrán validez hasta que se produzca un nuevo cambio en ellas. Los cambios de situación deben introducirse en la aplicación informática, a la cual el interesado debe tener acceso.

3. La situación de “disponible” puede ser a tiempo parcial para nombramientos que no incluyan la totalidad de la jornada de trabajo.

## 21. Inscritos en la situación de “disponible”

1. La situación de “disponible” afecta a los aspirantes de cada bolsa de trabajo a quienes, *de acuerdo con la inscripción respectiva, se pueden ofertar nombramientos temporales en la modalidad y en las gerencias o centros escogidos.*

2. *También pueden solicitar figurar en la situación de “disponible” los aspirantes incluidos en las bolsas de trabajo que estén en alguna de las situaciones siguientes:*



- a. Personas con un 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.
- b. Personas con un 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. También se puede solicitar para nombramientos de la misma categoría si fuese en otra isla.
- c. Personas con un nombramiento temporal de duración larga: pueden solicitar estar *en la situación de “disponible”* para nombramientos de interinidad de igual o distinta categoría o bien de duración larga en una categoría diferente y —en su caso— una especialidad diferente. Asimismo, las personas que tengan un nombramiento temporal eventual del punto 18.3.b y las personas con un nombramiento temporal de duración larga cuya causa sea la sustitución de un riesgo por embarazo pueden estar *en la situación de “disponible”* para cualquier otro nombramiento de duración larga entre los previstos en el punto 18.3.a en la misma o distinta categoría y —en su caso— especialidad.
- d. Personas con un nombramiento temporal de duración corta: pueden solicitar estar *en la situación de “disponible”* para nombramientos de interinidad o bien de duración larga en la misma categoría —o especialidad, en su caso— o en una diferente.
- e. *Personas con un nombramiento temporal eventual por reducción de jornada y personas con un nombramiento a jornada parcial: pueden figurar en la situación de “disponible” en la misma categoría para nombramientos temporales a jornada completa siempre que sean interinos o de duración larga.*

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.

## 22. Inscritos en la situación de “no disponible”

Están en la situación de “no disponible” los aspirantes de cada bolsa de trabajo que no pueden ser llamados para un nombramiento temporal porque se encuentran en alguno de los supuestos siguientes:

- a. *Tener un nombramiento temporal y no están incluidos en los supuestos del punto anterior que permiten figurar en la situación de “disponible”.*
- b. *Haber indicado expresamente la situación de no disponibilidad.*
- c. *Por imposibilidad de comunicar tres ofertas consecutivas de nombramientos, siempre que se haya intentado contactar con el aspirante y este no conteste. El cambio de la situación de “disponible” a la de “no disponible” del aspirante es inmediato una vez que se haya constatado dicha circunstancia. El interesado quedará en la situación de “no disponible” hasta que comunique al órgano competente que está disponible.*
- d. *Por rechazar sin una causa justificada una oferta de nombramiento temporal. En este caso rechazar una oferta de nombramiento interino o de duración larga supondrá pasar a la situación de “no disponible” durante un plazo de 6 meses en cualquiera de las listas de la bolsa de la categoría o especialidad. Si se rechaza un nombramiento de duración corta o un nombramiento de cobertura urgente harán falta tres renunciaciones consecutivas para pasar a la situación de “no disponible” durante un plazo de 4 meses.*

## 23. Causas de exclusión de una bolsa de trabajo

1. Las *personas* incluidas en una bolsa de trabajo de una categoría o especialidad pueden ser excluidas por alguno de los motivos siguientes:
  - a. Por incumplir los requisitos exigidos para participar en la convocatoria o por no mantenerlos durante la vigencia de cada nombramiento.
  - b. Por no haber presentado en el plazo establecido la documentación exigida para el nombramiento o por incumplir el requisito de incorporarse a la plaza ofertada en el plazo establecido.
  - c. Por haber renunciado a un nombramiento temporal ya formalizado: en este caso la renuncia a un nombramiento temporal interino o de duración larga supone la exclusión durante 6 meses de cualquiera de las listas de la bolsa de la categoría o especialidad. Si se ha renunciado a un nombramiento temporal de duración corta supone la exclusión durante 4 meses de cualquiera de las listas de la bolsa de la categoría o especialidad.
  - d. Por no haber superado el periodo de prueba: quien haya quedado excluida por esta causa queda durante 6 meses apartado de cualquiera de las listas de la bolsa de la categoría o especialidad.
  - e. Por falsedad constatada en la documentación aportada: quien haya quedado excluido por esta causa queda durante 3 años apartado de cualquiera de las listas de la bolsa de la categoría o especialidad.
  - f. Por sanción disciplinaria de suspensión de funciones derivada de la comisión de una falta grave o muy grave: quien haya sido sancionado por cometer una falta grave o muy grave queda excluido de la bolsa durante todo el tiempo que dure la sanción impuesta una vez que esta sea ejecutiva. El procedimiento disciplinario iniciado por haber cometido una falta grave o muy grave debe seguir su tramitación aunque haya finalizado la relación de servicios derivada del nombramiento temporal. En este caso, si el procedimiento se resuelve con una sanción de suspensión de funciones, se excluirá de la bolsa de trabajo a la persona sancionada durante todo el tiempo que dure la sanción.
  - g. Por la existencia de tres informes negativos, sobre el desempeño inadecuado de las funciones: quien haya quedado excluido por



esta causa queda durante 6 meses apartado de cualquiera de las listas de la bolsa de la categoría o especialidad.  
h. Por haber cumplido la edad de jubilación.

2. La exclusión de la bolsa de trabajo debe notificarse al interesado indicando la causa de su exclusión y la duración, y debe hacerse *constar* en su *expediente* personal, al cual el interesado debe tener acceso. No obstante, hay que concederle el trámite de audiencia durante 10 días para poder alegar y presentar los documentos y las justificaciones que considere pertinentes.

3. Durante la tramitación del expediente de exclusión, el afectado pasa a la situación de “no disponible” en la bolsa de trabajo de la categoría o especialidad.

4. Una vez finalizados los efectos de la causa de exclusión, o una vez finalizada la tramitación del expediente de exclusión sin que se aprecie la concurrencia de la causa que motivó su incoación, la Dirección de *Recursos* Humanos y Relaciones Laborales incorporará a la persona excluida a la bolsa de trabajo respectiva en la situación de “disponible”, a petición previa del interesado.

#### **24. Causas justificadas para rechazar una oferta o renunciar a un nombramiento temporal**

1. Con carácter general no se puede rechazar ninguna oferta ni renunciar a ningún *nombramiento* temporal que ya se haya formalizado, a menos que concurra alguna de las causas siguientes:

a. Prestar servicio en un puesto de trabajo de cualquier administración o ente del sector público en el momento en que se reciba la oferta y que este hecho sea incompatible con el nombramiento estatutario.

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.

c. Estar en el periodo de embarazo, maternidad o paternidad, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, incluido el periodo en que sea procedente la concesión de excedencia, para cuidar de hijos por cualquiera de los supuestos anteriores.

d. Ocupar un cargo público que suponga la percepción de retribuciones incompatibles con la función pública.

e. Estar en cualquier otra situación no prevista en los puntos precedentes que dificulte o impida temporalmente prestar servicio, siempre que se justifique y así lo aprecie la Comisión de Seguimiento.

2. En los casos anteriores las personas afectadas quedarán automáticamente en la situación de “no disponible” hasta que el interesado acredite documentalmente ante el órgano competente las circunstancias impositivas que ocasionan tal situación. Una vez acreditadas fehacientemente dichas causas el aspirante será declarado de oficio y de manera inmediata en la situación de “disponible”. Si no le es posible acreditar una causa justificativa, el aspirante quedará en situación de “no disponible” hasta que comunique su voluntad de quedar como “disponible”, que tendrá efectos el primer día del mes siguiente.

### **Capítulo III**

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

#### **25. Procedimiento de selección de médico y enfermero de urgencias que presten servicio en la Gerencia de Atención de Urgencias 061 y/o en los servicios de urgencia de atención primaria**

1. Será requisito para ser nombrado personal temporal médico o enfermero de urgencias de atención primaria haber superado una prueba práctica que consistirá en dos ejercicios de MegaCode (sistema de simulación de actuación ante un caso real): uno de soporte vital avanzado (reanimación cardiopulmonar) y el otro de soporte vital avanzado en traumatología (politraumatismos).

2. El aspirante que haya obtenido la calificación de *apto* podrá mantenerla durante cuatro años, transcurridos los cuales deberá superar una nueva prueba para poder formalizar un nuevo nombramiento. No obstante, si transcurridos cuatro años desde dicha prueba, el aspirante acredita que en el periodo anterior a la oferta del nombramiento acumula un periodo de servicios prestados en urgencias de atención primaria del Servicio de Salud en la categoría correspondiente superior a 6 meses en el último año o a dos años en los últimos cuatro años, también estará exento de hacer la prueba.

3. Como norma general, las pruebas se harán coincidir en el tiempo con los cortes para actualizar la bolsa en las categorías correspondientes.

#### **26. Procedimiento especial de selección de facultativos especialistas de área**

1. Cuando la ocupación de la plaza y su especificidad lo requieran, la selección de los candidatos de las diferentes especialidades de facultativos especialistas de área debe aplicar el *procedimiento* especial que se regula en este precepto. A tal efecto, como requisito previo al inicio del procedimiento de selección, hay que adjuntar un informe justificativo en el que se enumeren las características especiales que tiene





la plaza que debe cubrirse y que motivan la aplicación del procedimiento especial de selección, al cual hay que adjuntar el borrador de la convocatoria.

2. El procedimiento selectivo debe constar de una fase de concurso y de una prueba teórico-práctica, a fin de determinar la capacidad profesional con relación a las características *especiales* de la plaza que haya que cubrir. La puntuación total máxima que los aspirantes pueden obtener en este procedimiento es de 100 puntos (máximo de 50 puntos en el apartado de méritos y 50 puntos en el apartado de la prueba teórico-práctica).

3. La comisión de selección debe hacer en primer lugar la valoración de los méritos de los *aspirantes*, que puede llegar a un máximo de 50 puntos, por medio del baremo de la última oposición o el que se detalle en la convocatoria respectiva.

4. Para llevar a cabo este procedimiento hay que constituir una comisión de selección formada por personal de la gerencia y por especialistas de la misma rama, la cual se encargará de valorar los méritos y la prueba teórico-práctica y de proponer al órgano competente la lista de aspirantes con la puntuación final obtenida en el proceso. Dicha lista se puede utilizar siempre que tenga las mismas características especiales que la plaza que debe cubrirse.

#### **27. Nombramiento de carácter urgente de facultativos especialistas de área**

1. Cuando no haya una lista de aspirantes y no se pueda demorar el nombramiento temporal, se puede hacer un nombramiento temporal con carácter urgente y por un *periodo* de tres meses o, como máximo, el tiempo que sea necesario para hacer la convocatoria de selección de acuerdo con las disposiciones que se regulan en el punto anterior. Si 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 candidato seleccionado tome posesión de la plaza.

2. Para obtener aspirantes hay que acudir al SOIB y solicitar personas de la categoría o la especialidad correspondiente que cumplan los requisitos para ocupar la plaza ofertada. Para ello se constituirá una comisión de selección, que se encargará de valorar a los candidatos según las características especiales de la plaza y propondrá el candidato idóneo.

3. Hay que informar de este procedimiento a la Comisión de Seguimiento.

#### **28. Procedimientos especiales de selección para determinadas categorías**

1. Las bolsas de trabajo correspondientes a las categorías de ingeniero superior, ingeniero técnico, técnico superior de sistemas y tecnologías de la información, técnico de gestión de sistemas y tecnologías de la información, de grupo técnico (*función* administrativa) y de grupo de gestión (*función* administrativa) tienen que aplicar el procedimiento especial de selección que se regula en este precepto.

2. Para todas las categorías citadas en el apartado anterior, el procedimiento selectivo constará, en primer lugar, de una prueba teórico-práctica para determinar la capacidad profesional con relación a las características especiales de la categoría que hay que cubrir, y, en segundo lugar, de una fase de concurso para los aspirantes que hayan superado la prueba anterior. La puntuación total máxima que los aspirantes pueden obtener en este procedimiento es de 100 puntos (máximo de 50 puntos en el apartado de méritos y 50 puntos en el apartado de la prueba teórico-práctica).

Con independencia de la fase de concurso, en las categorías del grupo técnico (*función* administrativa) y del grupo de gestión (*función* administrativa) el acceso a la bolsa requiere superar una o varias pruebas teórico-prácticas relacionadas con las tareas que haya que desempeñar por el área de gestión a la que está adscrita la plaza que deba cubrirse. A tales efectos se distinguen las siguientes áreas que darán lugar a listas diferentes dentro de cada una de las bolsas: área jurídica, área económica y área de información y comunicación. En estos casos la selección de los aspirantes se efectuará de manera diferenciada dentro de cada área, sin perjuicio de que una misma persona pueda optar a varias.

En el supuesto de que se convoque un procedimiento selectivo de acceso a la condición de personal fijo, se confeccionará una única lista por cada categoría con los candidatos que hayan superado uno o varios exámenes de la fase de oposición de acuerdo con la puntuación obtenida, que será de aplicación preferente.

3. La Comisión de Selección debe hacer una valoración de los méritos de los *aspirantes* —que puede llegar a un máximo de 50 puntos— por medio del baremo de la última oposición o bien el que se detalle en la convocatoria respectiva.

4. La prueba teórico-práctica ha de tener una puntuación máxima de 50 puntos. Los aspirantes que hayan superado la prueba teórico-práctica en un proceso selectivo para personal estatutario fijo de la categoría o especialidad respectiva pueden solicitar incorporar la puntuación obtenida, ajustada al máximo de 50 puntos, y no hacer la prueba. No obstante, pueden hacer la prueba para intentar obtener una puntuación



más alta. En estos casos hay que asignar al aspirante la puntuación más alta de las dos. Los aspirantes que hayan superado la prueba teórico-práctica en una convocatoria de selección de personal estatutario temporal pueden optar por conservar la puntuación obtenida y quedan dispensados de hacerla durante un plazo de cuatro años.

5. Para llevar a cabo este procedimiento hay que constituir una comisión de selección que *se encargue* de valorar los méritos y la prueba teórico-práctica, así como de proponer al órgano competente la lista de aspirantes con la puntuación final obtenida en el proceso.

#### **29. Procedimiento especial para la selección del personal estatutario tem-poral que preste servicio en una unidad de características específicas**

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 en este precepto.

2. Quien desee ser seleccionado en una unidad de características específicas tiene que acreditar *documentalmente* que cumple todos estos requisitos:

- a. *Figurar 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.*

3. *La selección y la acreditación documental del personal que desee prestar servicios en una unidad de características específicas están sujetas al régimen siguiente:*

- a. *Con carácter general, es necesario acreditar la prestación de un periodo mínimo de 3 meses de servicios en las unidades en cuestión durante los 3 años anteriores a la última actualización de la bolsa general de la categoría.*
- 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 300 horas de formación práctica.*

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

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

- *Atención primaria*
- *Bloque quirúrgico*
- *Cuidados intensivos de adultos (incluye UCI, reanimación y URPA)*
- *Cuidados intensivos pediátricos*
- *Área pediátrica*
- *Neonatología*
- *Salud mental*
- *Oncología (incluye hospital de día)*
- *Urgencias*
- *Banco de sangre*
- *Cuidados paliativos / ESAD*
- *Hemodinámica*
- *Hemodiálisis*
- *Farmacia*
- *Exploraciones funcionales endoscópicas y complementarias*
- *Geriatría*
- *Radioterapia*
- *Enfermero perfusionista*
- *Medicina nuclear*

b. En la categoría de auxiliar de enfermería, que preste servicio en una de las unidades siguientes:

- *Bloque quirúrgico (incluye quirófano y esterilización)*
- *Salud mental*
- *Partos*
- *Hemodinámica*





- Hemodiálisis
- Cuidados intensivos (incluye UCI, reanimación y URPA)
- Cuidados intensivos pediátricos
- Área pediátrica (urgencias, plantas de hospitalización)
- Neonatología (incluye UCIN)
- Farmacia
- Radiología intervencionista
- Exploraciones funcionales
- Urgencias

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

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

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

- Laboratorio:
- genética
- inmunología
- Radiología:
- medicina nuclear del Hospital Universitario Son Espases
- resonancia magnética nuclear

e. En la categoría de telefonista, que preste servicio en la *Central de Coordinación de Emergencias*.

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

5. Dentro de la bolsa general de la categoría deben aparecer debidamente identificados los aspirantes que cumplan los requisitos para ser seleccionados en una unidad de características específicas.

6. Cuando se trate de seleccionar un aspirante para uno de los nombramientos regulados en este precepto, la Administración debe respetar el orden de prelación de la bolsa general de la categoría entre los aspirantes que cumplan dichos requisitos.

7. En el supuesto de que se agote el número de aspirantes que cumplen los requisitos para ser seleccionados en una unidad de características específicas, la Administración debe utilizar la bolsa general de la categoría.

8. El procedimiento especial regulado en este punto solo es aplicable a los nombramientos temporales cuya duración previsible sea igual o inferior a 6 meses, salvo los nombramientos correspondientes a la categoría de enfermero con destino en centros o establecimientos sanitarios de atención primaria, en cuyo caso la duración ha de ser igual o inferior a 3 meses.

### 30. Procedimiento de selección para nombramientos temporales de carácter urgente

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 del presente Acuerdo), entendidos como tales los que están ocasionados por situaciones imprevisibles que creen un déficit asistencial, que tienen que proveerse de manera inminente para garantizar el funcionamiento correcto del servicio sanitario.

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. 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 en el Servicio de Urgencias de Atención Primaria o en la Gerencia de Atención de 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. 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 cinco días siempre que se trate de un nombramiento temporal de carácter eventual.

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

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

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 Real decreto legislativo 5/2015.

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

a. Presidente: el titular de la Dirección de Recursos Humanos 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 Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio de Salud.

c. Secretario: un empleado público designado por el titular de la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, con voz pero sin voto.

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.

4. La adopción de acuerdos requiere el voto favorable del presidente y de la mayoría absoluta 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.

5. La Comisión tiene su sede en los Servicios Centrales del Servicio de Salud y debe reunirse con carácter ordinario mensualmente. Además, puede reunirse con carácter extraordinario en el plazo máximo de 72 horas cuando se presenten circunstancias que, a juicio del convocante, lo hagan necesario, y puede ser a iniciativa de la Administración o de cualquiera de los sindicatos con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad.

6. Las funciones de la Comisión —respetando, cuando corresponda, las garantías de la Ley orgánica 15/1999— son las siguientes:

- a. Vigilar y controlar la aplicación correcta del contenido de este acuerdo.
- b. Estar al corriente de los nombramientos y de las renunciaciones que se deriven de la gestión de las bolsas de trabajo.
- c. Interpretar el contenido de este acuerdo con el fin de evitar o resolver las incidencias o las contradicciones que se deriven de él.
- d. 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.
- e. Proponer las modificaciones de este acuerdo que considere necesarias o convenientes.
- f. Proponer la creación de nuevas unidades de características específicas dentro de cada categoría profesional a los efectos previstos en el punto 29.3.f de este acuerdo.
- g. Establecer los criterios de interpretación de los baremos de méritos.
- h. Resolver las dudas que genere la aplicación de baremo.
- i. Estar al corriente de los informes negativos, del desarrollo de la actividad y evaluar las propuestas de exclusión de los integrantes de la bolsa de trabajo.
- j. Cualquier otra función que se prevea expresamente en este acuerdo.

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





## Disposición transitoria primera

### Régimen transitorio de capacitación lingüística

*Mientras no sean plenamente efectivas las previsiones contenidas en la disposición transitoria segunda y en la disposición transitoria cuarta de la Ley 4/2016, de 6 de abril, los aspirantes a cualquiera de las bolsas de empleo que sean ciudadanos de países o de territorios donde el castellano no sea idioma oficial deben acreditar que dominan cualquiera de las dos lenguas oficiales vigentes en las Islas Baleares presentando un título o un diploma del nivel B1 (o de un nivel superior) expedido por un organismo público con competencias para acreditar los conocimientos lingüísticos.*

## Disposición transitoria segunda

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

1. *Se acuerda mantener vigentes las listas de las bolsas de las categorías derivadas de los anteriores pactos o acuerdos de selección de personal estatutario temporal de las diferentes gerencias del Servicio de Salud hasta que, una vez concluidas las convocatorias de bolsa siguiendo este acuerdo, se publiquen las listas definitivas con la puntuación final de los candidatos de la categoría correspondiente.*

2. *En caso de no disponer de candidatos de la categoría o de la especialidad y mientras no se publiquen las listas definitivas de la bolsa general de la categoría o especialidad correspondiente, con carácter excepcional hay que actuar de la siguiente forma:*

a. En primer lugar, hay que acudir a las listas de bolsa disponibles en cada gerencia territorial.

b. En segundo lugar, hay que acudir a un procedimiento de selección extraordinario que solo afectará a los nombramientos temporales de duración corta (inferiores a 6 meses) y que tendrá como único criterio de baremación los servicios prestados en centros e instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud, los cuales se valorarán de acuerdo con los criterios establecidos previamente con las organizaciones sindicales. En caso de empate hay que seleccionar al aspirante cuya letra inicial del primer apellido sea la primera en el orden alfabético determinado por un sorteo público.

c. En tercer lugar, si no son aplicables los puntos *a* y *b* precedentes, solo en el caso de Mallorca hay que acudir a las listas disponibles en otras gerencias territoriales de acuerdo con la prelación siguiente:

1. en primer lugar, la gerencia del Hospital Universitario Son Espases;
2. en segundo lugar, la gerencia del Hospital Son Llàtzer;
3. en tercer lugar, la gerencia del Hospital Comarcal de Inca;
4. en cuarto lugar, la gerencia del Hospital de Manacor;
5. en quinto lugar, la Gerencia de Atención Primaria de Mallorca;
6. en sexto lugar, la Gerencia de Atención de Urgencias 061.

d. En última instancia, si no es aplicable ninguna de las opciones anteriores se puede hacer un llamamiento público por medio del web del Servicio de Salud dirigido a aspirantes que cumplan los requisitos necesarios para ser candidatos al puesto ofertado. Si concurren dos aspirantes o más, debe aplicarse el criterio del mayor número de servicios prestados en centros del Sistema Nacional de Salud. Si no puede aplicarse este último criterio o en caso de empate, hay que seleccionar al aspirante de acuerdo con lo establecido en el apartado *b* precedente.

3. El procedimiento de selección extraordinario a que se refiere el apartado 2.*b* precedente solo afecta a las categorías siguientes: enfermero, auxiliar de enfermería, técnico especialista en radioterapia, enfermero de urgencias de atención primaria y médico de urgencias de atención primaria. El director general del Servicio de Salud, con un informe previo motivado de la Dirección Asistencial, puede incluir nuevas categorías o especialidades.

4. El procedimiento extraordinario de selección regulado en el apartado 2.*b* se rige por estas reglas:

a. Como norma general, la participación de los aspirantes en la bolsa de cada categoría y especialidad debe formalizarse telemáticamente, sin perjuicio de que se puedan presentar documentos anexos en papel en los términos que se establezcan.

b. Las bolsas de trabajo que se deriven del procedimiento extraordinario no permitirán incorporar nuevos méritos.

c. Todas las personas que hayan cursado una inscripción en cualquiera de las bolsas de trabajo convocadas de acuerdo con las prescripciones del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014 se incorporarán de oficio al procedimiento extraordinario previsto en el apartado anterior, a no ser que el aspirante se oponga expresamente.

d. En las categorías y especialidades en las que ya se haya convocado un procedimiento de selección, de conformidad con el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014, el procedimiento extraordinario será el iniciado en la convocatoria original, al cual







se aplicarán los criterios de baremación y las reglas contenidas en este apartado.

e. El sistema de llamamiento que debe utilizarse es el siguiente:

1. Cuando se trate de llamamientos urgentes, hay que hacer una llamada telefónica a los aspirantes que corresponda según el orden de prelación de la bolsa de la categoría correspondiente, quienes tienen que aceptar o rechazar la oferta en el momento de la llamada. Hay que dejar constancia documental de todas las llamadas hechas.
2. Para el resto de llamamientos, hay que hacer una llamada telefónica a los aspirantes que corresponda según el orden de prelación de la bolsa de la categoría correspondiente, quienes deben responder del modo previsto en el punto 19.2.b de este acuerdo.

f. La selección de personal estatutario temporal correspondiente a las categorías de enfermero de urgencias de la atención primaria y de médico de urgencias de la atención primaria correspondientes a la Gerencia de Atención de Urgencias 061 requiere superar una prueba práctica, que consistirá en dos ejercicios de MegaCode (sistema de simulación de actuación ante un caso real): uno de soporte vital avanzado (reanimación cardiopulmonar) y el otro de soporte vital avanzado en traumatología (politraumatismos).

g. El aspirante que haya obtenido la calificación de *apto* podrá mantenerla durante cuatro años, transcurridos los cuales deberá superar una nueva prueba para poder formalizar un nuevo nombramiento. No obstante, si transcurridos cuatro años desde dicha prueba, el aspirante acredita que en el periodo anterior a la oferta del nombramiento acumula un periodo de servicios prestados en urgencias de atención primaria del Servicio de Salud en la categoría correspondiente superior a 6 meses en el último año o a dos años en los últimos cuatro años, también estará exento de hacer la prueba.

h. *No es causa de exclusión de la bolsa de trabajo no aceptar una oferta de nombramiento para prestar servicio en otra gerencia diferente a la solicitada.*

i. En los *supuestos* en que se acuda a las listas de las bolsas disponibles en las diferentes gerencias territoriales, será aplicable el régimen de penalizaciones y de llamamientos de este acuerdo, a excepción de las previsiones relativas al envío de SMS y correo electrónico.

#### **Disposición transitoria tercera**

##### ***Bolsas de trabajo convocadas de conformidad con el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014***

1. *Las bolsas de trabajo de las categorías de enfermero de salud mental y de matrona constituidas de conformidad con el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014 por el que se ratifica 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 (BOIB n.º 39/2014, de 22 de mayo) y que estén activas siguen vigentes, aunque se gestionarán de acuerdo con las prescripciones procedimentales que determina el presente acuerdo.*

2. *Las inscripciones formalizadas para el resto de bolsas de trabajo convocadas de acuerdo con las prescripciones del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014 se incorporarán a los nuevos procedimientos de selección de las categorías respectivas que se convoquen de conformidad con lo que el presente acuerdo disponga, a no ser que el aspirante se oponga expresamente.*

#### **Disposición transitoria cuarta**

##### ***Régimen transitorio para las categorías de médicos y enfermeros de urgencia de atención primaria***

*El sistema de selección previsto en el punto 25 relativo a los médicos y a los enfermeros de urgencia de atención primaria es aplicable a los médicos y a los enfermeros que presten servicios en la Gerencia de Atención de Urgencias 061 y en los servicios de urgencia de atención primaria mientras no se hayan creado las categorías correspondientes.*

#### **Disposición derogatoria única**

Este acuerdo de aprobación de este texto refundido deroga y deja sin efecto los acuerdos y pactos siguientes:

- *El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de marzo de 2014 por el que se ratifica 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 (BOIB n.º 39/2014, de 22 de mayo).*
- *El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de junio de 2014 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 13 de junio de 2014 por el que se modifica 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 (BOIB n.º 85/2014, de 21 de junio).*
- *El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de enero de 2015 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de diciembre de 2014 por el que se desarrolla el punto 15.2.d del 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 (BOIB n.º 12/2015, de 24 de enero).*
- *El Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad de 13 de junio de 2014 por el que se desarrolla el baremo de méritos contenido en el*



*Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de marzo de 2014, modificado por el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 13 de junio de 2014 por el que se regula la bolsa general de empleo para personal estatutario temporal del Servicio de Salud.*

- *El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de marzo de 2016 por el que se modifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 17 de marzo de 2014 por el que se regula la bolsa general de ocupación para personal estatutario temporal del Servicio de Salud de las Islas Baleares.*
- *Respetando lo que prevé la disposición transitoria segunda, cualquier pacto o acuerdo que se oponga a lo que este acuerdo prevé.*

#### **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. La vigencia de las bolsas de trabajo que resulten aplicables de las reglas contenidas en el capítulo II y en el capítulo III de este acuerdo deja sin efecto cualquier otra bolsa de trabajo de la categoría existente en el Servicio de Salud.

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

Palma, 11 de noviembre de 2016

Por la Administración

Por las organizaciones sindicales

#### **ANEXO 1**

#### **Reglas de valoración de los apartados que componen el baremo**

<b>Reglas de valoración</b>	
Experiencia profesional	55 %
Formación	40 %
Catalán	5 %
Superación de procesos selectivos	24 % (suplementario)

