

COL·LECCIÓ LEGISLATIVA

18

*Funció pública estatutària  
de la Comunitat Autònoma  
de les Illes Balears*



Institut d'Estudis Autonòmics







*Funció pública estatutària  
de la Comunitat Autònoma  
de les Illes Balears*

Edició preparada per  
Cecili García Diéguez  
Cap del Servei de Personal Estatutari  
del Servei de Salut de les Illes Balears

Francisco Vidal Adrover  
Cap del Departament Juridicoadministratiu  
del Servei de Salut de les Illes Balears



© D'aquesta edició:



**Presidència  
de les Illes Balears**

Institut d'Estudis Autonòmics

C/ de Sant Pere, 7, 4t  
07012 - Palma  
<http://iea.caib.es>

Edició tancada el 15 de març de 2014  
Impressió i muntatge: Servei de Reprografia Digital de la Vicepresidència  
i Conselleria de Presidència del Govern de les Illes Balears

Direcció de la col·lecció: Institut d'Estudis Autonòmics

## SUMARI

<b>PRESENTACIÓ</b> .....	11
<b>ABREVIACIONS</b> .....	13

### I. NORMES GENERALS

<b>§1.</b> Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut .....	17
<b>§2.</b> Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic .....	89
<b>§3.</b> Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques (fragment) .....	177

### II. ORGANITZACIÓ I COMPETÈNCIES

<b>§4.</b> Llei 5/2003, de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears (fragment) .....	201
<b>§5.</b> Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears (fragment) .....	209
<b>§6.</b> Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel qual s'aproven els Estatuts de l'ens públic Servei de Salut de les Illes Balears (fragment) .....	227
<b>§7.</b> Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008, de delegació de competències en matèria de personal estatutari en el conseller de Salut i Consum i en el director general del Servei de Salut de les Illes Balears .....	239
<b>§8.</b> Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari en els òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears .....	247
<b>§9.</b> Resolució del director general del Servei de Salut de les Illes Balears de 9 d'abril de 2008, de delegació de competències en matèria de personal estatutari de la sanitat pública autonòmica en el secretari general del Servei de Salut i en els gerents d'atenció especialitzada i d'atenció primària dels diferents centres i establiments que l'integren .....	253

### III. INGRÉS I PROVISIÓ

<b>§10.</b> Reial decret llei 1/1999, de 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places en les Institucions Sanitàries de la Seguretat Social .....	261
<b>§11.</b> Decret 87/2006, de 6 d'octubre, de provisió de prefectures de caràcter assistencial del Servei de Salut de les Illes Balears .....	287
<b>§12.</b> Acord del Consell de Govern, de 13 de maig de 2011, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat pel qual es regula el sistema de provisió dels càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis del Servei de Salut de les Illes Balears .....	291
<b>§13.</b> Pacte entre el Servei de Salut de les Illes Balears i les Organitzacions Sindicals presents a la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 24 de febrer de 2012, pel qual es regulen els criteris generals de la promoció interna temporal del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears .....	301
<b>§14.</b> Acord del Consell de Govern del dia 25 d'agost de 2006, pel qual es ratifica l'acord de la mesa sectorial de sanitat de 20 de març de 2006 sobre el procediment de reingressos provisionals d'excedència del personal del Servei de Salut de les Illes Balears, que s'inclou en l'àmbit d'aplicació de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels Serveis de Salut .....	307
<b>§15.</b> Pacte entre el Servei de Salut de les Illes Balears i les Organitzacions Sindicals presents a la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 9 de novembre de 2011, regulador dels criteris de cessació de les places ocupades per personal estatutari amb caràcter temporal .....	315

➤ *Veure* **§34**

### IV. REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL

<b>§16.</b> Acord del Consell de Govern de 7 d'abril de 2006, pel qual es ratifica l'acord de la Mesa General de Negociació sobre el desplegament de l'acció sindical de les juntes de personal, dels comitès d'empresa, dels delegats/ades de personal i de les seccions sindicals en l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears .....	321
---	-----



<b>§17.</b> Acord del Consell de Govern de dia 23 de setembre de 2011 pel qual s'adopten mesures per a la reducció del dèficit públic en relació amb la suspensió de l'aplicació dels pactes i acords subscrits entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals més representatives relatius al desplegament de l'acció sindical .....	339
<b>§18.</b> Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears .....	343
<b>§19.</b> Pacte pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Comissió Tècnica i d'Estudi de la Mesa Sectorial de Sanitat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ....	353

## V. JORNADA DE TREBALL

<b>§20.</b> Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears .....	361
---	-----

➤ *Veure* **§35**

## VI. ACCIÓ SOCIAL

<b>§21.</b> Acord del Consell de Govern de dia 20 de maig de 2005, d'aprovació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 21 de desembre de 2004 sobre l'acció social per al personal del Servei de Salut de les Illes Balears inclòs en l'àmbit d'aplicació de la llei 55/2003 .....	371
<b>§22.</b> Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2012 pel qual es determinen les situacions de caràcter excepcional en les quals es reconeix un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a arribar a assolir, com a màxim, el 100 % de les retribucions que corresponguin a les persones afectades en cada cas .....	389

## VII. RETRIBUCIONS I INDEMNITZACIONS

<b>§23.</b> Reial decret llei 3/1987, de 11 de setembre, sobre retribucions del personal estatutari del Institut Nacional de la Salut .....	395
---	-----

§24. Decret 54/2002, de 12 d'abril, pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei .....	403
--	-----

## VIII. CARRERA PROFESSIONAL

§25. Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006 sobre sistema de promoció, desenvolupament professional i carrera professional del personal dependent del Servei de Salut de les Illes Balears .....	429
§26. Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 26 de maig de 2008, pel qual s'aprova i es desenvolupa el model de carrera professional del personal del Servei de Salut de les Illes Balears pertanyent a categories o altres agrupacions de caràcter no sanitari i d'aquelles altres sanitàries que no requereixen titulació universitària .....	443

## IX. VACANCES I PERMISOS

§27. Instrucció 16/2013 del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, de 27 de març, per la qual s'estableixen els criteris relatius a la concessió i el gaudi de les vacances del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.....	469
§28. Acord del Consell de Govern de dia 3 de març de 2006, pel qual es ratifica l'acord de la mesa sectorial de sanitat de 10 de febrer de 2006 sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral .....	475

## X. RÈGIM DISCIPLINARI

§29. Decret 45/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari de la funció pública (fragment) .....	485
---	-----

## XI. CATEGORIES PROFESSIONALS

§30. Decret 47/2011, de 13 de maig, pel qual es creen determinades categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears i s'estableix un procediment extraordinari d'integració .....	499
---	-----

<b>§31.</b> Categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (sinopsi) .....	517
--	-----

## **XII. ESTATUTARITZACIONS I INTEGRACIONS**

<b>§32.</b> Acord del Consell de Govern, de 12 de novembre de 2010, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 4 de novembre de 2010, pel qual s'estableixen el procés i les condicions de l'oferta d'integració en la condició de personal estatutari fix que es farà al personal funcionari de carrera i al personal laboral fix adscrit a centres, establiments o serveis gestionats pel Servei de Salut de les Illes Balears .....	523
---	-----

## **XIII. JUBILACIÓ**

<b>§33.</b> Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012 pel qual s'aprova el Pla d'ordenació dels recursos humans sobre jubilació i prolongació de la permanència en el servei actiu del personal estatutari del Servei de Salut i dels ens que hi estan adscrits .....	543
---	-----

## **ANNEX**

<b>§34.</b> Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears .....	567
--	-----

<b>§35.</b> Acord del Consell de Govern de 28 de març de 2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual per als anys 2013 i 2014 al Servei de Salut de les Illes Balears .....	605
---	-----

<b>ÍNDIX ANALÍTIC</b> .....	613
-----------------------------	-----



## PRESENTACIÓ

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, que comprèn el personal sanitari i el personal de gestió i serveis, representa més del quaranta per cent respecte de tot el personal empleat públic de la Comunitat Autònoma.

A pesar de l'evident importància d'aquest col·lectiu, fins ara, no s'havien reunit en un mateix volum totes les normes que integren el seu règim jurídic: normes amb rang legal, tant estatals com autonòmiques; amb rang reglamentari, amb o sense caràcter bàsic; acords del Consell de Govern, resolucions del conseller o del director general del Servei de Salut; instruccions, i pactes i acords col·lectius.

Per aquest motiu, després de dedicar el número 16 de la «Col·lecció legislativa» a la *Legislació sanitària* en general, l'Institut va considerar oportú atendre la necessitat d'omplir el buit existent en matèria de funció pública estatutària, i encomanar la preparació del número 18, amb el títol *Funció pública estatutària de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*, a dos experts, com són Cecili García Diéguez, cap del Servei de Personal Estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears i Francisco Vidal Adrover, cap del Departament Juridicoadministratiu del Servei de Salut de les Illes Balears.

El resultat és un compendi normatiu completíssim, que esdevindrà en l'obra de consulta imprescindible per al coneixement i l'aplicació de les normes reguladores de la vida professional d'aquest col·lectiu de funcionaris: les diverses categories, les retribucions, la classificació, les funcions, el procediment d'accés, la promoció interna, el sistema de carrera, l'acció social, les situacions administratives, les vacances, permisos i llicències, etc.

Seguint el criteri ja aplicat per l'Institut en les darreres edicions, aquest llibre se edita en format PDF, d'accés obert a qualsevol usuari a través de la nostra web, i es pretén que estigui permanentment actualitzat a mesura que es produeixin modificacions en la normativa que recull o que afectin a la funció pública estatutària. Així, inclou en un Annex aquelles normes que s'han aprovat una vegada tancada l'edició i que, pel seu interès, es considera que han de ser incorporades en aquesta obra.

En tot cas, es preveu la publicació d'una edició limitada, en paper, a càrrec del Servei de Reprografia de la Comunitat Autònoma, adscrit a la Vicepresidència i Conselleria de Presidència, destinada principalment als departaments que gestionen personal tant de la Conselleria de Sanitat com del Servei de Salut de les Illes Balears.

**María Luisa Ginard Nicolau**  
Directora de l'Institut d'Estudis Autònoms

Palma de Mallorca, març de 2014

## ABREVIACIONS

art.	article/articles
BOCAIB	Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
BOE	Butlletí Oficial de l'Estat
BOIB	Butlletí Oficial de les Illes Balears
CCOO	Comissions Obreres
CEMTATSE	Confederació Estatal de Sindicats Metges i Sindicat d'Infermeria
CSI-F	Central Sindical Independent i de Funcionaris
CSI-CSIF	Central Sindical Independent i de Funcionaris
CSIF	Central Sindical Independent i de Funcionaris
DA	Disposició addicional
DD	Disposició derogatòria
DF	Disposició final
DL	Decret llei
DT	Disposició transitòria
EBEP	Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (§2)
FEA	Facultatiu especialista d'àrea
FSES	Federació de Sindicats d'Educació i Sanitat
INSALUD	Institut Nacional de la Salut
LCCSNS	Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut ( <i>BOE núm. 128, de 29 de maig</i> )
LFPIB	Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ( <i>BOIB núm. 49, de 3 d'abril</i> ) (§5)
LOPS	Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries ( <i>BOE núm. 280, de 22 de novembre</i> )
RD	Reial decret
RDL	Reial decret llei
RDLEG	Reial decret legislatiu
s.	següents
SERBASA	Servei Balear de la Salut
STE-i	Sindicat de Treballadors de l'Ensenyança de les Illes
STC	Sentència del Tribunal Constitucional
SUAP	Serveis d'Urgències d'Atenció Primària

TRLGSS	RDLEG 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social ( <i>BOE núm. 154, de 29 de juny</i> )
TSJIB	Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears
UGT	Unió General de Treballadors
USAE	Unió Sindical d'Auxiliar d'Infermeria
USO	Unió Sindical Obrera



# **I. NORMES GENERALS**



## §1

# LLEI 55/2003, DE 16 DE DESEMBRE, DE L'ESTATUT MARC DEL PERSONAL ESTATUTARI DELS SERVEIS DE SALUT

(BOE núm. 301, de 17 de desembre de 2003)<sup>1</sup>

## EXPOSICIÓ DE MOTIUS

### I

L'organització política i territorial i l'esquema de distribució de competències en matèria de sanitat i assistència sanitària que estableixen la Constitució i els estatuts d'autonomia provoquen el naixement, l'any 1986 i mitjançant la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, del Sistema Nacional de Salut, concebut com el conjunt dels serveis de salut amb un funcionament harmònic i coordinat.

La Llei general de sanitat estableix que en els serveis de salut s'han d'integrar els diferents serveis sanitaris públics de l'àmbit territorial respectiu. Aquesta integració es realitza amb les peculiaritats organitzatives i funcionals dels centres corresponents, entre altres el règim jurídic del seu personal, fet que motiva que als serveis de salut i als seus centres sanitaris hi hagi personal que presta serveis amb vinculació funcional, laboral i estatutària.

Si bé el personal funcionari i laboral ha vist els seus respectius règims jurídics actualitzats després de la promulgació de la Constitució espanyola, no ha estat així respecte al personal estatutari que, sense

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el suplement del *BOE núm. 1, d'1 de gener de 2004*. Aquesta Llei ha estat modificada per les disposicions següents: Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (*BOE núm. 71, de 23 de març*); Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació (*BOE núm. 131, de 2 de juny*); RDL 16/2012, de 20 d'abril, de mesures urgents per garantir la sostenibilitat del Sistema Nacional de Salut i millorar la qualitat i la seguretat de les seves prestacions (*BOE núm. 98, de 24 d'abril*; correcció d'errades *BOE núm. 116, de 15 de maig*); Llei 10/2013, de 24 de juliol, per la qual s'incorporen a l'ordenament jurídic espanyol les directives 2010/84/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 15 de desembre de 2010, sobre farmacovigilància, i 2011/62/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 8 de juny de 2011, sobre prevenció de l'entrada de medicaments falsificats a la cadena de subministrament legal, i es modifica la Llei 29/2006, de 26 de juliol, de garanties i ús racional dels medicaments i productes sanitaris (*BOE núm. 177, de 25 de juliol*).

## §1

perjudici de determinades modificacions normatives puntuals, està regulat en gran part per estatuts preconstitucionals.

És necessari, doncs, actualitzar i adaptar el règim jurídic d'aquest personal, tant pel que fa al model de l'Estat autonòmic, com pel que fa al concepte i l'abast actual de l'assistència sanitària.

Aquest és l'objectiu que afronta aquesta Llei, a través de l'establiment de les normes bàsiques relatives a aquest personal i mitjançant l'aprovació del seu estatut marc, tot això d'acord amb les previsions de l'article 149.1.18a de la Constitució espanyola.

## II

Els professionals sanitaris i altres col·lectius de personal que presten serveis als centres i les institucions sanitàries de la Seguretat Social han tingut històricament a Espanya una regulació específica. Aquesta regulació pròpia s'ha identificat amb l'expressió «personal estatutari» que deriva directament de la denominació dels tres estatuts de personal —l'estatut de personal mèdic, l'estatut de personal sanitari no facultatiu i l'estatut de personal no sanitari— d'aquests centres i institucions.

La necessitat de mantenir una regulació especial per al personal dels serveis sanitaris ha estat apreciada, i reiteradament declarada, per les normes reguladores del personal dels serveis públics. Així, la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, va mantenir vigent en la seva totalitat el règim estatutari d'aquest personal, i va determinar, en la disposició transitòria quarta, que seria objecte d'una legislació especial.

Així mateix, la Llei general de sanitat, a l'article 84, va establir que un estatut marc regularia la normativa bàsica aplicable al personal estatutari en tots els serveis de salut, normes bàsiques específiques i diferenciades de les generals dels funcionaris públics.

La conveniència d'una normativa pròpia per a aquest personal deriva de la necessitat que el seu règim jurídic s'adapti a les característiques específiques de l'exercici de les professions sanitàries i del servei sanitari assistencial, així com a les peculiaritats organitzatives del Sistema Nacional de Salut.

Aquest últim aspecte, l'adequació de l'estatut marc als peculiars principis organitzatius del Sistema Nacional de Salut, mereix ser destacat perquè constitueix una de les peces angulars de la nova regulació del personal.

El Sistema Nacional de Salut és un model organitzatiu especial, que només existeix en l'àmbit dels serveis sanitaris públics, que crea i configura la Llei general de sanitat com a mitjà d'adaptació d'aquests

serveis a l'organització política i territorial espanyola, i que es concep com el conjunt dels diferents serveis de salut amb un funcionament harmònic i coordinat.

Això, juntament amb l'elevat valor social i polític que en un Estat constitucionalment tipificat com a social i democràtic de dret té el bé salut, ha motivat que en aquests més de 12 anys d'existència del Sistema Nacional de Salut s'hagin produït nombrosos anàlisis, informes i propostes tendents a la seva consolidació, modernització i millora.

El més rellevant d'aquests el constitueix l'Acord parlamentari per a la consolidació i modernització del Sistema Nacional de Salut, aprovat pel Ple del Congrés dels Diputats el dia 18 de desembre de 1997, en l'apartat 10 del qual es considera imprescindible l'establiment d'un nou model de relacions laborals per al personal estatutari dels serveis de salut, a través d'un estatut marc que hauria d'exercir un paper nuclear com a element impulsor de la dinàmica d'evolució, desenvolupament i consolidació del nostre Sistema Nacional de Salut.

El mateix Congrés dels Diputats va assenyalar les línies mestres d'aquesta nova regulació i va marcar els seus objectius generals. Entre aquests s'han de destacar els d'incrementar la motivació dels professionals i el seu compromís amb la gestió, l'establiment d'un sistema d'incentius adequat, la desburocratització i flexibilització de les relacions professionals, la descentralització dels processos de selecció i de promoció professional, la personalització de les condicions de treball, especialment pel que fa a retribucions i nivells de dedicació o l'adequació de les dotacions de personal a les necessitats efectives dels centres, a través d'una normativa específica de caràcter bàsic per a aquest personal, amb respecte tant de les competències per al seu desplegament per les comunitats autònomes, com de l'objectiu global d'impulsar l'autonomia de gestió dels serveis, centres i institucions.

Per això, i d'acord amb les previsions de l'article 149.1.18a de la Constitució espanyola, les normes d'aquesta Llei constitueixen les bases del règim estatutari d'aquest personal dels serveis de salut.

Així, l'Estatut marc deroga el règim estatutari configurat pels tres estatuts de personal —tots preconstitucionals— i per les disposicions que els van modificar, els van complementar o els van desplegar, i el substitueix pel marc bàsic que compon el mateix estatut i les disposicions que, en l'àmbit de cada Administració pública, despleguin aquest marc bàsic i general.

### III

El contingut de la Llei s'estructura en 14 capítols, a través dels quals es regulen els aspectes generals i bàsics de les diferents matèries que componen el règim jurídic del personal estatutari.

El capítol I estableix amb nitidesa el caràcter funcional de la relació estatutària, sense perjudici de les seves peculiaritats especials, que assenyalen la mateixa Llei i que han de ser desenvolupades a cada una de les comunitats autònomes respecte del seu propi personal. Els criteris per a la classificació del personal estatutari, basats en les funcions a desenvolupar i en els nivells de titulació, figuren en el capítol II, que també regula la figura del personal temporal, la importància i necessitat del qual en el sector sanitari deriva de l'exigència de mantenir permanentment i constantment en funcionament els diferents centres i institucions.

El capítol III enumera els mecanismes d'ordenació i planificació del personal de cada un dels serveis de salut, entre els quals s'ha de destacar l'existència de registres de personal que s'han d'integrar en el sistema d'informació sanitària que estableix la Llei de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut.

Els requisits i les condicions per a l'adquisició de la condició de personal estatutari, els supòsits de la seva pèrdua, la provisió de places, la selecció de personal i la promoció interna es regulen en els capítols V i VI de la Llei, el capítol IV de la qual enumera els drets i deures d'aquest personal, determinats des de la perspectiva de l'essencial funció de protecció de la salut que exerceixen.

El principi de lliure circulació i la possibilitat de mobilitat del personal en tot el Sistema Nacional de Salut es consagra en el capítol VII. Aquesta mobilitat general, bàsica per dotar el Sistema Nacional de Salut de cohesió i coordinació, també és un mecanisme per al desenvolupament del personal, que es complementa amb la regulació de la carrera que conté el capítol VIII i amb el règim retributiu que fixa el capítol IX.

### IV

La secció 1a del capítol X mereix una consideració especial, ja que s'hi porta a terme la transposició al sector sanitari de dues directives de la Comunitat Europea relatives a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors a través de la regulació dels temps de treball i del règim de descansos, les directives 93/104/CE del Consell, de 23 de novembre de 1993, i 2000/34/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 22 de juny de 2000.

Per a la transposició de les directives esmentades s'ha tingut especialment present, com no podia ser d'una altra manera, que la Constitució espanyola, en proclamar a l'article 43.1 el dret a la protecció de la salut, reconeix la importància especial que, tant a nivell individual com familiar i social, tenen les prestacions de caràcter sanitari. L'apartat 2 del mateix precepte constitucional encarrega als poders públics l'organització i la tutela de la salut pública, a través de mesures preventives i de les prestacions i serveis necessaris, fet que determina que un elevat nombre dels centres i establiments en què aquestes prestacions i serveis es desenvolupen s'hagin de mantenir en funcionament de manera constant i continuada. Aquests centres i establiments han hagut d'adoptar, per tant, un model d'organització funcional específic directament orientat a poder atendre en qualsevol moment les demandes de prestació sanitària que es puguin produir.

La Constitució també, a l'article 40.2, assigna als poders públics la funció de vetllar per la seguretat i la higiene en el treball, i estableix que han de garantir el descans necessari mitjançant la limitació de la jornada laboral i les vacances periòdiques retribuïdes.

L'articulació coordinada de les dues previsions constitucionals ha de suposar que les peculiaritats necessàries del model d'organització dels centres i establiments sanitaris no impliquin un detriment de les exigències de protecció de la seguretat i de la salut laboral dels seus treballadors. Per això, és convenient regular mitjançant aquesta norma legal les condicions generals que, garantint l'adequat nivell de protecció pel que fa al temps de treball i els descansos del personal, garanteixin així mateix que els centres i establiments puguin oferir, de forma permanent i continuada, els seus serveis als ciutadans.

Aquestes condicions generals han d'assegurar un règim comú, aplicable amb caràcter general als diferents centres i establiments sanitaris, a fi de garantir el funcionament harmònic i homogeni de tots els serveis de salut.

Entre les característiques generals que aquesta Llei assenyala, s'ha d'esmentar la fixació d'uns límits màxims per a la durada de la jornada ordinària de treball, així com per a la durada conjunta d'aquesta i de la jornada complementària que calgui realitzar per atendre el funcionament permanent dels centres sanitaris.

La Llei també assenyala els temps mínims de descans diari i setmanal i articula règims de descans alternatiu per als casos en què la necessària prestació continuada de serveis n'impedeixi el gaudi en els períodes assenyalats.

## V

Aquesta Llei es completa amb la regulació de les situacions del personal, el règim disciplinari, les incompatibilitats i els sistemes de representació del personal, de participació i de negociació col·lectiva en els capítols XI a XIV, amb previsions específiques en relació amb situacions determinades en les seves disposicions addicionals, amb les necessàries determinacions per a la seva progressiva aplicació en les disposicions transitòries, amb la derogació de les normes afectades per la seva entrada en vigor i amb les disposicions finals.

## CAPÍTOL I NORMES GENERALS

### Article 1. Objecte<sup>2</sup>

Aquesta Llei té per objecte establir les bases reguladores de la relació funcional especial del personal estatutari<sup>3</sup> dels serveis de salut que conformen el Sistema Nacional de Salut, a través de l'Estatut marc del personal esmentat.<sup>4</sup>

### Article 2. Àmbit d'aplicació<sup>5</sup>

1. Aquesta Llei és aplicable al personal estatutari que exerceix la seva funció als centres i les institucions sanitàries dels serveis de salut de les comunitats autònomes o als centres i serveis sanitaris de l'Administració General de l'Estat.

2. En el que no preveu aquesta Llei, en les normes a què es refereix l'article següent, o en els pactes o acords regulats en el capítol XIV, són aplicables al personal estatutari les disposicions i els principis generals sobre funció pública de l'Administració corresponent.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Vid. art. 2.3 i 4 EBEP (§2) i art. 3.1 b LFPIB (§5).

<sup>3</sup> En l'exposició de motius d'aquesta Llei s'indica la necessitat que el seu règim jurídic s'adapti a les característiques específiques de l'exercici de les professions sanitàries i del servei sanitari assistencial, així com a les peculiaritats organitzatives del Sistema Nacional de Salut.

<sup>4</sup> Vid. art. 84.2 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (BOE núm. 102, de 29 d'abril).

<sup>5</sup> Vid. DA 2a, 10a, 11a i 13a d'aquest Estatut.

<sup>6</sup> Després de la normativa de desenvolupament específica de personal estatutari que pugui dictar la Comunitat Autònoma i dels pactes i acords sindicals, el precepte opta per l'aplicació supletòria de la normativa autonòmica sobre funció pública general que, a la nostra Comunitat Autònoma, està conformada per la LFPIB (§5) i per tota la normativa reglamentària que la desplega.



3. El que preveu aquesta Llei és aplicable al personal sanitari funcionari i al personal sanitari laboral que presti serveis als centres del Sistema Nacional de Salut gestionats directament per entitats creades per les diferents comunitats autònomes per acollir els mitjans i recursos humans i materials procedents dels processos de transferències de l'Insalud, en tot el que no s'oposi a la seva normativa específica aplicable i si així ho preveuen les disposicions aplicables al personal funcionari o els convenis col·lectius aplicables al personal laboral de cada comunitat autònoma.<sup>7</sup>

### **Article 3. Normes sobre personal estatutari**

En desplegament de la normativa bàsica que conté aquesta Llei, l'Estat i les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves respectives competències, han d'aprovar els estatuts i les altres normes aplicables al personal estatutari de cada servei de salut.

Per a l'elaboració de les normes esmentades, les propostes de les quals han de ser objecte de negociació a les meses corresponents en els termes que estableix el capítol III de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques,<sup>8</sup> els òrgans competents en cada cas han de prendre en consideració els principis generals que estableix l'article següent, les peculiaritats pròpies de l'exercici de les professions sanitàries, i les característiques organitzatives de cada servei de salut i dels seus diferents centres i institucions.

### **Article 4. Principis i criteris d'ordenació del règim estatutari<sup>9</sup>**

L'ordenació del règim del personal estatutari dels serveis de salut es regeix pels principis i criteris següents:

- a) Submissió plena a la llei i el dret.
- b) Igualtat, mèrit, capacitat i publicitat a l'accés a la condició de personal estatutari.
- c) Estabilitat en la feina i en el manteniment de la condició de personal estatutari fix.

---

<sup>7</sup> Aquest apartat possibilita l'aplicació supletòria del règim estatutari al personal «sanitari» funcionari i laboral que presti serveis a centres del Sistema Nacional de Salut que estiguin «gestionats directament» per l'Administració sanitària autonòmica, sempre i quan existeixi un remissió expressa en la pròpia normativa funcional o laboral.

<sup>8</sup> La referència s'ha d'entendre feta al capítol IV del títol III EBEP (§2).

<sup>9</sup> Vid. art. 1.3 EBEP (§2) i art. 2 LFPIB (§5).

## §1

- d) Lliure circulació del personal estatutari en el conjunt del Sistema Nacional de Salut.
- e) Responsabilitat en l'exercici professional i objectivitat com a garanties de la competència i imparcialitat en l'acompliment de les funcions.
- f) Planificació eficient de les necessitats de recursos i programació periòdica de les convocatòries.
- g) Integració en el règim organitzatiu i funcional del servei de salut i dels seus centres i institucions.
- h) Incorporació dels valors d'integritat, neutralitat, transparència en la gestió, deontologia i servei a l'interès públic i als ciutadans, tant en l'actuació professional com en les relacions amb els usuaris.
- i) Dedicació prioritària al servei públic i transparència dels interessos i activitats privades com a garantia de l'esmentada preferència.
- j) Coordinació, cooperació i informació mútua entre les administracions sanitàries públiques.
- k) Participació de les organitzacions sindicals en la determinació de les condicions de treball, a través de la negociació a les meses.

## **CAPÍTOL II CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL ESTATUTARI**

### **Article 5. Criteris de classificació del personal estatutari<sup>10</sup>**

El personal estatutari dels serveis de salut es classifica tenint en compte la funció exercida, el nivell del títol exigít per a l'ingrés i el tipus del seu nomenament.

### **Article 6. Personal estatutari sanitari<sup>11</sup>**

1. És personal estatutari sanitari el que té aquesta condició en virtut d'un nomenament expedit per a l'exercici d'una professió o especialitat sanitària.

2. Tenint en compte el nivell acadèmic del títol exigít per a l'ingrés, el personal estatutari sanitari es classifica de la manera següent:

- a) Personal de formació universitària: els qui tenen la condició de personal estatutari en virtut d'un nomenament expedit per a l'exercici d'una professió sanitària que exigeixi una titulació

---

<sup>10</sup> Vid. DT 2a d'aquest Estatut. Vid., també, art. 76 i DT 3a EBEP (§2).

<sup>11</sup> Vid. art. 2, 3, 6 i 7 LOPS.

concreta de caràcter universitari, o un títol d'aquest caràcter acompanyat d'un títol d'especialista. Aquest personal es divideix en:

1r Llicenciats amb títol d'especialista en Ciències de la Salut.

2n Llicenciats sanitaris.

3r Diplomats amb títol d'especialista en Ciències de la salut.

4t Diplomats sanitaris.

- b) Personal de formació professional: els qui tinguin la condició de personal estatutari en virtut d'un nomenament expedit per a l'exercici de professions o activitats professionals sanitàries, quan s'exigeixi una titulació concreta de formació professional. Aquest personal es divideix en:

1r Tècnics superiors.

2n Tècnics.

### **Article 7. Personal estatutari de gestió i serveis<sup>12</sup>**

1. Es personal estatutari de gestió i serveis qui té aquesta condició en virtut d'un nomenament expedit per a l'acompliment de funcions de gestió o per a l'exercici de professions o oficis que no tinguin caràcter sanitari.

2. La classificació del personal estatutari de gestió i serveis s'efectua, en funció del títol exigint per a l'ingrés, de la manera següent:

- a) Personal de formació universitària. Segons el nivell del títol requerit, aquest personal es divideix en:
- 1r Llicenciats universitaris o personal amb títol equivalent.
- 2n Diplomats universitaris o personal amb títol equivalent.
- b) Personal de formació professional. Segons el nivell del títol requerit, aquest personal es divideix en:
- 1r Tècnics superiors o personal amb títol equivalent.
- 2n Tècnics o personal amb títol equivalent.
- c) Altre personal: categories en què s'exigeix certificació acreditativa dels anys cursats i de les qualificacions obtingudes en l'educació secundària obligatòria, o títol o certificat equivalent.

---

<sup>12</sup> Abans s'anomenava personal estatutari no sanitari, regulat per l'Ordre de 5 de juliol de 1971, per la qual s'aprova l'Estatut de personal no sanitari al servei de les institucions sanitàries de la seguretat social (*BOE núm. 174, de 22 de juliol*), que es manté vigent en els termes de la DT 6a.1. b d'aquesta Llei.

## §1

### **Article 8. Personal estatutari fix<sup>13</sup>**

És personal estatutari fix el que, una vegada superat el procés selectiu corresponent, obté un nomenament per a l'acompliment amb caràcter permanent de les funcions que derivin d'aquest nomenament.

### **Article 9. Personal estatutari temporal<sup>14</sup>**

1. Per raons de necessitat, d'urgència o per al desenvolupament de programes de caràcter temporal, conjuntural o extraordinari, els serveis de salut poden nomenar personal estatutari temporal.

Els nomenaments de personal estatutari temporal poden ser d'interinitat, de caràcter eventual o de substitució.<sup>15</sup>

2. El nomenament de caràcter interí s'expedeix per a l'acompliment d'una plaça vacant dels centres o serveis de salut, quan sigui necessari atendre les funcions corresponents.

S'ha d'acordar la cessació del personal estatutari interí quan s'hi incorpori personal fix, pel procediment legal o establert per reglament, a la plaça que ocupi, i també quan aquesta plaça quedi amortitzada.

3. El nomenament de caràcter eventual<sup>16</sup> s'expedeix en els casos següents:

- a) Quan es tracti de la prestació de serveis determinats de naturalesa temporal, conjuntural o extraordinària.
- b) Quan sigui necessari per garantir el funcionament permanent i continuat dels centres sanitaris.
- c) Per a la prestació de serveis complementaris d'una reducció de jornada ordinària.

S'ha d'acordar la cessació del personal estatutari eventual quan es produeixi la causa o venci el termini que es determini expressament en el nomenament, i també quan se suprimeixin les funcions que en el seu dia el van motivar.

---

<sup>13</sup> Vid. capítol V d'aquest Estatut, art. 9 EBEP (§2), art. 14 LFPIB (§5) i RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>14</sup> Vid. art. 33 d'aquesta Llei, art. 10 EBEP (§2), art. 15 LFPIB (§5) i Pacte entre el Servei de Salut de les Illes Balears i les Organitzacions Sindicals de 9 de novembre de 2011 (§15). Vid., també, art. 16.2 de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2014 (BOIB núm. 181, de 31 de desembre; correcció d'errades BOIB núm. 21, d'11 de febrer de 2014) que, com a regla general, suspèn durant l'any 2014 el nomenament del personal estatutari temporal, sense perjudici de les excepcions que s'hi regulen.

<sup>15</sup> Vid. art. 25.4 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

<sup>16</sup> Es tracta de nomenaments que no ocupen una plaça bàsica en les respectives plantilles orgàniques dels centres estatutaris.

Si es realitzen més de dos nomenaments per a la prestació dels mateixos serveis per un període acumulat de 12 mesos o més en un període de dos anys, és procedent l'estudi de les causes que els van motivar, per valorar, si s'escau, si és procedent la creació d'una plaça estructural a la plantilla del centre.

4. El nomenament de substitució s'expedeix quan és necessari atendre les funcions de personal fix o temporal, durant els períodes de vacances, permisos i altres absències de caràcter temporal que comportin la reserva de la plaça.

S'ha d'acordar la cessació del personal estatutari substituït quan es reincorpori la persona a qui substitueixi, i quan aquesta perdi el dret a la reincorporació a la mateixa plaça o funció.

5. Al personal estatutari temporal li és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general del personal estatutari fix.<sup>17</sup>

### CAPÍTOL III PLANIFICACIÓ I ORDENACIÓ DEL PERSONAL

#### **Article 10. Principis generals**

1. La Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut<sup>18</sup> ha de desenvolupar les activitats de planificació, disseny de programes de formació i modernització dels recursos humans del Sistema Nacional de Salut.

2. El Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut,<sup>19</sup> com a principal instrument de configuració i cohesió del Sistema Nacional de Salut, ha de conèixer, debatre i, si s'escau, emetre recomanacions sobre els criteris per a la coordinació de la política de recursos humans del Sistema Nacional de Salut.

---

<sup>17</sup> *A contrario sensu*, el precepte no considera aplicables al personal temporal tots els aspectes de la relació jurídica estatutària que tenen com a condició *sine qua non* la permanència de la relació de servei, com són entre d'altres: la majoria de les situacions administratives —excepte l'excedència per cura de familiars i l'excedència per raons de violència de gènere—, els drets relacionats amb la promoció interna, la provisió i la mobilitat, així com la carrera professional. Això no obstant, aquesta exclusió no afecta als triennis d'acord amb l'art. 25.2 EBEP (§2), que deroga tàcitament allò que disposa l'art. 44 d'aquest Estatut.

<sup>18</sup> *Vid.* art. 35 LCCSNS. *Vid.*, també, RD 182/2004, de 30 de gener, pel qual es determina la composició de la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut (*BOE núm. 37, de 12 de febrer*).

<sup>19</sup> *Vid.* art. 69 i s. LCCSNS.

**Article 11. Fòrum Marc per al Diàleg Social**

1. El Fòrum Marc per al Diàleg Social té com a objectiu constituir l'àmbit de diàleg i informació de caràcter laboral, així com promoure el desenvolupament harmònic dels recursos humans del Sistema Nacional de Salut.

2. El Fòrum Marc per al Diàleg Social, en què estan representades les organitzacions sindicals més representatives del sector sanitari, depèn de la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut, a la qual presta suport i assessorament en totes les funcions de coordinació de les polítiques de recursos humans que en aquesta Llei s'encarreguen a la comissió esmentada.

3. El Fòrum Marc per al Diàleg Social ha de ser informat dels acords de les meses sectorials del sector sanitari, així com dels de les meses generals que afectin el sector esmentat.

4. El Ministeri de Sanitat i Consum constitueix un àmbit de negociació, per al qual ha de convocar les organitzacions sindicals representades al Fòrum Marc per al Diàleg Social a fi de negociar els continguts de la normativa bàsica relativa al personal estatutari dels serveis de salut que l'esmentat ministeri pugui elaborar, quan aquests continguts es refereixin a les matèries que preveu l'article 32<sup>20</sup> de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, en tot el que no afecti les competències de les comunitats autònomes i sense perjudici dels assumptes atribuïts a la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat, incloent-hi aquells aspectes relacionats amb la relació laboral especial de residència que el Govern ha de regular per reial decret d'acord amb les normes de les Comunitats Europees i en què s'han d'establir les peculiaritats de la durada de la jornada de treball i règim de descansos d'aquest personal en formació.

A aquests efectes, i d'acord amb el que preveu l'article 31.3<sup>21</sup> de la Llei 9/1987, de 12 de juny, aquestes reunions poden ser convocades per decisió del ministeri, per acord entre aquest i les organitzacions sindicals, i per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents en el Fòrum Marc, i se n'ha de fer, almenys, una cada any.

---

<sup>20</sup> La referència s'ha d'entendre feta a l'art. 37 EBEP (§2).

<sup>21</sup> La referència s'ha d'entendre feta a l'art. 34 EBEP (§2).

## **Article 12. Planificació de recursos humans<sup>22</sup>**

1. La planificació dels recursos humans en els serveis de salut està orientada al seu adequat dimensionament, distribució, estabilitat, desenvolupament, formació i capacitació, amb vista a millorar la qualitat, eficàcia i eficiència dels serveis.

2. En l'àmbit de cada servei de salut, i amb la negociació prèvia a les meses corresponents, s'han d'adoptar les mesures necessàries per a la planificació eficient de les necessitats de personal i situacions administratives derivades de la reassignació d'efectius, i per a la programació periòdica de les convocatòries de selecció, promoció interna i mobilitat.

3. Els canvis en la distribució o necessitats de personal que derivin de reordenacions funcionals, organitzatives o assistencials s'han d'articular de conformitat amb les normes aplicables a cada servei de salut.<sup>23</sup>

En tot cas, el personal pot estar adscrit als centres o les unitats ubicats dins de l'àmbit que es precisi en el seu nomenament.

## **Article 13. Plans d'ordenació de recursos humans<sup>24</sup>**

1. Els plans d'ordenació de recursos humans constitueixen l'instrument bàsic de planificació global d'aquests dins del servei de salut o en l'àmbit que aquests precisin. Han d'especificar els objectius que s'han d'aconseguir en matèria de personal i els efectius i l'estructura de recursos humans que es considerin adequats per complir els objectius. Així mateix, poden establir les mesures necessàries per aconseguir l'estructura esmentada, especialment en matèria de quantificació de recursos, programació de l'accés, mobilitat geogràfica i funcional, i promoció i reclassificació professional.

2. Els plans d'ordenació de recursos humans s'han d'aprovar i publicar o, si s'escau notificar, en la forma en què a cada servei de salut es determini.<sup>25</sup> Prèviament han de ser objecte de negociació a les meses corresponents.<sup>26</sup>

## **Article 14. Ordenació del personal estatutari<sup>27</sup>**

1. D'acord amb el criteri d'agrupació unitària de les funcions, competències i aptituds professionals, de les titulacions i dels continguts

---

<sup>22</sup> Vid. art. 69.1 EBEP (§2).

<sup>23</sup> Vid. art. 36 d'aquesta Llei.

<sup>24</sup> Vid. art. 69.2 EBEP (§2).

<sup>25</sup> Vid. art. 5.2 f LFPIB (§5).

<sup>26</sup> Vid. art. 80.2 g d'aquesta Llei i art. 37.1 c EBEP (§2).

<sup>27</sup> Vid. art. 73.3, 75 i 76 EBEP (§2).

## §1

específics de la funció a desenvolupar, els serveis de salut han d'establir les diferents categories o grups professionals existents en el seu àmbit.<sup>28</sup>

2. La integració del personal estatutari a les diferents institucions o centres es realitza mitjançant la seva incorporació a una plaça,<sup>29</sup> lloc de treball o funció.

En l'àmbit de cada servei de salut, tenint en compte les característiques de la seva organització sanitària i amb la negociació prèvia a les meses corresponents, s'han d'establir els sistemes d'agrupament i enumeració dels esmentats llocs o places.<sup>30</sup>

### **Article 15. Creació, modificació i supressió de categories<sup>31</sup>**

1. En l'àmbit de cada servei de salut s'han d'establir, modificar o suprimir les categories de personal estatutari d'acord amb les previsions del capítol XIV i, si s'escau, de l'article 13 d'aquesta Llei.<sup>32</sup>

2. Correspon al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat aprovar un catàleg homogeni on s'han d'establir les equivalències de les categories professionals dels serveis de salut. A aquests efectes, els serveis de salut han de comunicar al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat les categories de personal estatutari existents en aquest, així com la seva modificació o supressió i la creació de noves categories, a fi de procedir, si s'escau, a l'elaboració d'aquest quadre d'equivalències i a la seva homologació de conformitat amb el que preveu l'article 37.1.

---

<sup>28</sup> El personal estatutari s'agrupa en categories professionals que apareixen classificades, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés, en els grups i subgrups professionals de l'art. 76 EBEP (§2).

<sup>29</sup> El concepte de plaça s'aplica a cadascuna de les destinacions de caràcter bàsic de cada categoria professional a la qual s'accedeix per qualsevol dels mecanismes de provisió de l'art. 29.2 d'aquesta llei.

<sup>30</sup> L'instrument tècnic d'ordenació de les places i llocs de treball del personal estatutari és la plantilla orgànica que apareix definida en l'art. 25.2 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

<sup>31</sup> *Vid.* art. 75.2 EBEP (§2) i DA 1a de la Llei 6/2007, de 27 de desembre, de mesures tributàries i economicoadministratives (*BOIB núm. 196, de 29 de desembre*), en la qual s'estableix: «Dins l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, la creació, la modificació i la supressió de categories de personal estatutari s'han de fer per decret del Consell de Govern, d'acord amb les previsions del capítol XIV i, si n'és el cas, de l'article 13 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.»

<sup>32</sup> Pel que fa a les categories professionals, *vid.* DA 3a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), Decret 47/2011, de 13 de maig (§30) i Sinopsi de categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (§31). *Vid.*, també, DT 6a.1 b d'aquesta Llei, que manté vigents les disposicions relatives a categories professionals i les seves funcions contingudes en els estatuts preconstitucionals.



**Article 16. Registres de personal**<sup>33</sup>

1. Com a instrument bàsic per a la planificació dels recursos humans, els serveis de salut han d'establir registres de personal en què s'ha d'inscriure els qui prestin serveis als respectius centres i institucions sanitàries, en els termes en què es determini a cada servei de salut.

2. El Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut ha d'acordar els requisits i procediments per possibilitar el tractament conjunt i la utilització recíproca de la informació continguda als registres de personal dels serveis de salut, que s'han d'integrar en el sistema d'informació sanitària del Sistema Nacional de Salut.

**CAPÍTOL IV  
DRETS I DEURES****Article 17. Drets individuals**<sup>34</sup>

1. El personal estatutari dels serveis de salut té els drets següents:
- a) A l'estabilitat en la feina i a l'exercici o acompliment efectiu de la professió o funcions que corresponguin al seu nomenament.
  - b) A la percepció puntual de les retribucions i indemnitzacions per raó del servei establertes en cada cas.
  - c) A la formació continuada adequada a la funció exercida i al reconeixement de la seva qualificació professional en relació amb les funcions esmentades.
  - d) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com sobre riscos generals al centre sanitari o derivats de la feina habitual, i a la informació i formació específica en aquesta matèria d'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
  - e) A la mobilitat voluntària, promoció interna i desenvolupament professional, en la forma en la qual prevegin les disposicions en cada cas aplicables.
  - f) Al respecte a la seva dignitat i intimitat personal a la feina i a ser tractat amb correcció, consideració i respecte pels seus caps i superiors, els seus companys i els seus subordinats.
  - g) Al descans necessari, mitjançant la limitació de la jornada, les vacances periòdiques retribuïdes i els permisos en els termes que s'estableixin.

---

<sup>33</sup> Vid. art. 49.3 b d'aquest Estatut, art. 71 EBEP (§2) i art. 5.2, 8.4, 32 i 43 LOPS.

<sup>34</sup> Vid. art. 14 EBEP (§2).

## §1

- h) A rebre assistència i protecció de les administracions públiques i serveis de salut en l'exercici de la seva professió o en l'acompliment de les seves funcions.
- i) A l'enquadrament en el règim general de la Seguretat Social, amb els drets i les obligacions que en deriven.
- j) A ser informat de les funcions, tasques, comeses, programació funcional i objectius assignats a la seva unitat, centre o institució, i dels sistemes establerts per a l'avaluació del compliment d'aquests.
- k) A la no-discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió, orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- l) A la jubilació en els termes i les condicions que estableixen les normes aplicables en cada cas.
- m) A l'acció social en els termes i àmbits subjectius que determinin les normes, els acords o convenis aplicables.

2. El règim de drets que estableix l'apartat anterior és aplicable al personal temporal, en la mesura que la naturalesa del dret ho permeti.

### **Article 18. Drets col·lectius<sup>35</sup>**

El personal estatutari té, en els termes que estableixen la Constitució i la legislació específicament aplicable, els drets col·lectius següents:

- a) A la lliure sindicació.
- b) A l'activitat sindical.
- c) A la vaga, sempre amb la garantia del manteniment dels serveis que siguin essencials per a l'atenció sanitària a la població.<sup>36</sup>
- d) A la negociació col·lectiva, representació i participació en la determinació de les condicions de treball.
- e) A la reunió.
- f) A disposar de serveis de prevenció i d'òrgans representatius en matèria de seguretat laboral.

### **Article 19. Deures<sup>37</sup>**

El personal estatutari dels serveis de salut està obligat a:

- a) Respectar la Constitució, l'Estatut d'autonomia corresponent i la resta de l'ordenament jurídic.

---

<sup>35</sup> Vid. art. 15 EBEP (§2).

<sup>36</sup> Vid. Decret 16/1985, de 21 de febrer, d'establiment dels serveis mínims de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOCAIB núm. 7, de 10 de març).

<sup>37</sup> Vid. art. 52 a 54 EBEP (§2).

- b) Exercir la professió o portar a terme el conjunt de les funcions que corresponguin al seu nomenament, plaça o lloc de treball amb lleialtat, eficàcia i amb observança dels principis tècnics, científics, ètics i deontològics que siguin aplicables.
- c) Mantenir degudament actualitzats els coneixements i les aptituds necessaris per a l'exercici correcte de la professió o per al desenvolupament de les funcions que corresponguin al seu nomenament, i amb aquesta finalitat els centres sanitaris han de facilitar l'exercici d'activitats de formació continuada.
- d) Complir amb diligència les instruccions rebudes dels superiors jeràrquics en relació amb les funcions pròpies del seu nomenament, i col·laborar lleialment i activament en el treball en equip.
- e) Participar i col·laborar eficaçment, al nivell que correspongui en funció de la seva categoria professional, en la fixació i consecució dels objectius quantitius i qualitius assignats a la institució, centre o unitat en què presti serveis.
- f) Prestar col·laboració professional quan així sigui requerit per les autoritats com a conseqüència de l'adopció de mesures especials per raons d'urgència o necessitat.
- g) Complir el règim d'horaris i jornada, tenint en compte la cobertura de les jornades complementàries que s'hagin establert per garantir de forma permanent el funcionament de les institucions, centres i serveis.
- h) Informar degudament, d'acord amb les normes i els procediments aplicables en cada cas i dins de l'àmbit de les seves competències, els usuaris i pacients sobre el seu procés assistencial i sobre els serveis disponibles.
- i) Respectar la dignitat i la intimitat personal dels usuaris dels serveis de salut, la seva lliure disposició en les decisions que l'afecten i la resta dels drets que els reconeixen les disposicions aplicables, així com no realitzar cap discriminació per motius de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social, inclosa la condició en virtut de la qual els usuaris dels centres i institucions sanitàries hi accedeixin
- j) Mantenir la deguda reserva i confidencialitat de la informació i documentació relativa als centres sanitaris i als usuaris obtinguda, o a la qual tingui accés, en l'exercici de les seves funcions.
- k) Utilitzar els mitjans, l'instrumental i les instal·lacions dels serveis de salut en benefici del pacient, amb criteris d'eficiència, i evitar-ne l'ús il·legítim en benefici propi o de terceres persones.

## §1

- l) Emplenar els registres, informes i altra documentació clínica o administrativa establerts a la institució corresponent, centre o servei de salut.
- m) Complir les normes relatives a la seguretat i salut en el treball, així com les disposicions adoptades al centre sanitari en relació amb aquesta matèria.
- n) Complir el règim sobre incompatibilitats.
- o) Ser identificats pel seu nom i categoria professional pels usuaris del Sistema Nacional de Salut.

### CAPÍTOL V ADQUISICIÓ I PÈRDUA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARI FIX<sup>38</sup>

#### **Article 20. Adquisició de la condició de personal estatutari fix<sup>39</sup>**

1. La condició de personal estatutari fix s'adquireix pel compliment successiu dels requisits següents:

- a) Superació de les proves de selecció.
- b) Nomenament conferit per l'òrgan competent.
- c) Incorporació, amb el compliment previ dels requisits formals establerts en cada cas, a una plaça del servei, institució o centre que correspongui en el termini determinat en la convocatòria.

2. A l'efecte del que disposa el paràgraf b de l'apartat anterior, no poden ser nomenats, i queden sense efecte les seves actuacions, els qui no acreditin, una vegada superat el procés selectiu, que compleixen els requisits i les condicions exigits en la convocatòria.

3. La falta d'incorporació al servei, institució o centre dins del termini, quan sigui imputable a l'interessat i no obeeixi a causes justificades, produeix el decaïment del seu dret a obtenir la condició de personal estatutari fix com a conseqüència d'aquest procés selectiu concret.

#### **Article 21. Pèrdua de la condició de personal estatutari fix<sup>40</sup>**

Són causes d'extinció de la condició de personal estatutari fix:

- a) La renúncia.
- b) La pèrdua de la nacionalitat presa en consideració per al nomenament.
- c) La sanció disciplinària ferma de separació del servei.

---

<sup>38</sup> Vid. títol IV EBEP (§2) i RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>39</sup> Vid. art. 62 EBEP (§2).

<sup>40</sup> Vid. art. 63 EBEP (§2).

- d) La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta i, si s'escau, l'especial per a l'ocupació o càrrec públic o per a l'exercici de la professió corresponent.
- e) La jubilació.
- f) La incapacitat permanent, en els termes que preveu aquesta Llei.

### **Article 22. Renúncia<sup>41</sup>**

1. La renúncia a la condició de personal estatutari té el caràcter d'acte voluntari i ha de ser sol·licitada per l'interessat amb una antelació mínima de 15 dies a la data en què es vulgui fer efectiva. La renúncia s'ha d'acceptar en el termini esmentat, llevat que l'interessat estigui subjecte a expedient disciplinari o s'hagi dictat contra ell acte de processament o d'obertura de judici oral per la presumpta comissió d'un delictes en l'exercici de les seves funcions.

2. La renúncia a la condició de personal estatutari no inhabilita per obtenir novament aquesta condició a través dels procediments de selecció establerts.

### **Article 23. Pèrdua de la nacionalitat<sup>42</sup>**

La pèrdua de la nacionalitat espanyola, o la d'un altre Estat presa en consideració per al nomenament, determina la pèrdua de la condició de personal estatutari, llevat que simultàniament s'adquireixi la nacionalitat d'un altre Estat que atorgui el dret a accedir a aquesta condició.

### **Article 24. Sanció de separació del servei<sup>43</sup>**

La sanció disciplinària de separació del servei, quan adquireixi caràcter ferm, suposa la pèrdua de la condició de personal estatutari.

### **Article 25. Penes d'inhabilitació absoluta o especial<sup>44</sup>**

La pena d'inhabilitació absoluta, quan hagi adquirit ferma, produeix la pèrdua de la condició de personal estatutari. Té el mateix efecte la pena d'inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic si afecta el nomenament corresponent.

Suposa la pèrdua de la condició de personal estatutari la pena d'inhabilitació especial per a la corresponent professió, sempre que aquesta passi de sis anys.

---

<sup>41</sup> Vid. art. 64 EBEP (§2).

<sup>42</sup> Vid. art. 28 d'aquest Estatut i art. 65 EBEP (§2).

<sup>43</sup> Vid. art. 73.1 a d'aquest Estatut i art. 96.1 a EBEP (§2).

<sup>44</sup> Vid. art. 66 EBEP (§2).

**Article 26. Jubilació**<sup>45</sup>

1. La jubilació pot ser forçosa o voluntària.

2. La jubilació forçosa es declara quan l'interessat compleix l'edat de 65 anys.<sup>46</sup>

Això no obstant, l'interessat pot sol·licitar voluntàriament prolongar la seva permanència en servei actiu fins a complir, com a màxim, els 70 anys, sempre que quedi acreditat que compleix la capacitat funcional necessària per exercir la professió o desenvolupar les activitats corresponents al seu nomenament. Aquesta prolongació ha de ser autoritzada pel servei de salut corresponent, en funció de les necessitats de l'organització articulades en el marc dels plans d'ordenació de recursos humans.<sup>47</sup>

3. És procedent la pròrroga en el servei actiu, a instància de l'interessat, quan, en el moment de complir l'edat de jubilació forçosa, li quedin sis anys o menys de cotització per causar pensió de jubilació.

Aquesta pròrroga no es pot prolongar més enllà del dia en què l'interessat completi el temps de cotització necessari per causar pensió de jubilació, sigui quin sigui el seu import, i la concessió està supeditada al fet que quedi acreditat que té la capacitat funcional necessària per exercir la professió o desenvolupar les activitats corresponents al seu nomenament.

4. Pot optar a la jubilació voluntària, total o parcial,<sup>48</sup> el personal estatutari que compleixi els requisits que estableix la legislació de Seguretat Social.

Els òrgans competents de les comunitats autònomes poden establir mecanismes per al personal estatutari que s'aculli a aquesta jubilació com a conseqüència d'un pla d'ordenació de recursos humans.

**Article 27. Incapacitat permanent**<sup>49</sup>

La incapacitat permanent, quan sigui declarada en els seus graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a

<sup>45</sup> Vid. art. 77.4, DA 4a i DT 7a d'aquesta Llei i art. 67 i DA 6a EBEP (§2).

<sup>46</sup> A partir de l'1 de gener de 2013, l'edat d'accés a la pensió de jubilació depèn de l'edat de la persona interessada i del període de cotització que hagi acumulat (vid. art. 160 a 170 i DT 20a TRLGSS).

<sup>47</sup> Vid. art. 9 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3) i Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012 (§33).

<sup>48</sup> Quant al personal estatutari, la DD única del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol; correcció d'errades BOE núm. 172, de 19 de juliol), no deroga expressament la figura de la jubilació parcial.

<sup>49</sup> Vid. art. 136 a 152 TRLGSS.

qualsevol treball o gran invalidesa d'acord amb les normes reguladores del règim general de la Seguretat Social, produeix la pèrdua de la condició de personal estatutari.

### **Article 28. Recuperació de la condició de personal estatutari fix<sup>50</sup>**

1. En el cas de pèrdua de la condició de personal estatutari com a conseqüència de pèrdua de la nacionalitat, l'interessat pot recuperar aquesta condició si acredita la desaparició de la causa que la va motivar.

2. També és procedent la recuperació de la condició de personal estatutari quan s'hagi perdut com a conseqüència d'incapacitat, si aquesta és revisada d'acord amb les normes reguladores del règim general de la Seguretat Social.

Si la revisió es produeix dins dels dos anys següents a la data de la declaració d'incapacitat, l'interessat té dret a incorporar-se a una plaça de la mateixa categoria i àrea de salut que aquella en què prestava serveis.

3. La recuperació de la condició de personal estatutari, excepte en el cas que preveu l'últim paràgraf de l'apartat anterior, suposa la declaració simultània de l'interessat en la situació d'excedència voluntària. L'interessat es pot reincorporar al servei actiu a través dels procediments que preveu l'article 69, sense que sigui exigible un temps mínim de permanència en la situació d'excedència voluntària.

## **CAPÍTOL VI PROVISIÓ DE PLACES, SELECCIÓ I PROMOCIÓ INTERNA**

### **Article 29. Criteris generals de provisió**

1. La provisió de places del personal estatutari es regeix pels principis bàsics següents:<sup>51</sup>

- a) Igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en la selecció, promoció i mobilitat del personal dels serveis de salut.
- b) Planificació eficient de les necessitats de recursos i programació periòdica de les convocatòries.

---

<sup>50</sup> Vid. art. 68 EBEP (§2) que, amb caràcter excepcional, estableix la possibilitat de rehabilitació dels funcionaris condemnats a penes principals o accessòries d'inhabilitació. Es pot aplicar supletòriament el RD 2669/1998, d'11 de desembre, pel qual s'aprova el procediment a seguir en matèria de rehabilitació dels funcionaris públics a l'àmbit de l'Administració general de l'Estat (BOE núm. 307, de 14 de desembre).

<sup>51</sup> Vid. art. 55 i 78 EBEP (§2).

## §1

- c) Integració en el règim organitzatiu i funcional del servei de salut i de les seves institucions i centres.
- d) Mobilitat del personal en el conjunt del Sistema Nacional de Salut.
- e) Coordinació, cooperació i informació mútua entre les administracions sanitàries públiques.
- f) Participació, a través de la negociació a les meses corresponents, de les organitzacions sindicals especialment en la determinació de les condicions i els procediments de selecció, promoció interna i mobilitat, del nombre de les places convocades i de la periodicitat de les convocatòries.

2. La provisió de places del personal estatutari<sup>52</sup> es realitza pels sistemes de selecció de personal, de promoció interna i de mobilitat, així com per reingrés al servei actiu en els casos i mitjançant el procediment que s'estableixin a cada servei de salut.

3. A cada servei de salut s'han de determinar els llocs que puguin ser proveïts mitjançant lliure designació.<sup>53</sup>

4. Els supòsits i procediments per a la provisió de places que estiguin motivats o derivin de reordenacions funcionals, organitzatives o assistencials s'estableixen a cada servei de salut d'acord amb el que preveu l'article 12.3.<sup>54</sup>

### **Article 30. Convocatòries de selecció i requisits de participació<sup>55</sup>**

1. La selecció del personal estatutari fix s'efectua, amb caràcter periòdic, en l'àmbit que a cada servei de salut es determini, a través de convocatòria pública i mitjançant procediments que garanteixin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de competència. Les convocatòries s'han d'anunciar al butlletí o diari oficial de l'Administració pública corresponent.<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup> Contràriament a l'EBEP (§2) i al RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), aquest apartat inclou, sota el concepte de provisió, els sistemes de selecció de personal, de promoció interna i de mobilitat.

<sup>53</sup> Vid. art. 80 EBEP (§2), art. 23 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), Decret 87/2006, de 6 d'octubre (§11) i Acord del Consell de Govern, de 13 de maig de 2011 (§12).

<sup>54</sup> Vid. art. 36 d'aquesta Llei, art. 81.2 EBEP (§2) i DA 5a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>55</sup> D'acord amb l'art. 16.1 de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 14, les convocatòries de selecció de personal estatutari requereixen els informes previs del director general de Pressuposts i Finançament i del director general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, els quals s'han de pronunciar, respectivament, sobre els aspectes pressupostaris i de legalitat aplicables, a sol·licitud motivada de l'òrgan directiu competent per raó de la matèria.

<sup>56</sup> Vid. apartats 1, 2 i 4 de l'art. 2 i DA 7a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).



2. Els procediments de selecció, els seus continguts i proves s'han d'adequar a les funcions a desenvolupar a les corresponents places incloent, si s'escau, l'acreditació del coneixement de la llengua oficial de la respectiva comunitat autònoma en la forma que estableixin les normes autonòmiques aplicables.<sup>57</sup>

3. Les convocatòries i les seves bases vinculen l'Administració, els tribunals encarregats de jutjar les proves i els qui hi participin.

Les convocatòries i les seves bases, una vegada publicades, només poden ser modificades amb subjecció estricta a les normes de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.<sup>58</sup>

4. Les convocatòries han d'identificar les places convocades indicant-ne, almenys, el nombre i les característiques, i especificar les condicions i els requisits que han de complir els aspirants, el termini de presentació de sol·licituds, el contingut de les proves de selecció, els barems i programes que els són aplicables i el sistema de qualificació.<sup>59</sup>

5. Per poder participar en els processos de selecció de personal estatutari fix és necessari complir els requisits següents:

- a) Tenir la nacionalitat espanyola o la d'un Estat membre de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu, o tenir el dret a la lliure circulació de treballadors d'acord amb el Tractat de la Unió Europea o altres tractats ratificats per Espanya, o tenir reconegut aquest dret per una norma legal.
- b) Tenir la titulació exigida en la convocatòria o en condicions d'obtenir-la dins del termini de presentació de sol·licituds.
- c) Tenir la capacitat funcional necessària per a l'acompliment de les funcions que derivin del nomenament corresponent.
- d) Tenir complerts 18 anys i no passar de l'edat de jubilació forçosa.
- e) No haver estat separat, mitjançant expedient disciplinari, de qualsevol servei de salut o administració pública en els sis anys anteriors a la convocatòria, ni estar inhabilitat amb caràcter ferm per a l'exercici de funcions públiques ni, si s'escau, per a la professió corresponent.

<sup>57</sup> Vid. art. 61.2 EBEP (§2) i DA 12a LFPIB (§5). Cal tenir en compte que la Llei 9/2012, de 19 de juliol, de modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març (*BOIB núm. 106, de 21 de juliol*), va derogar, entre d'altres, el Decret 24/2009, de 27 de març, pel qual es regula l'exigència de coneixements de llengua catalana en els procediments selectius d'accés i de mobilitat relatius a la funció pública estatutària i per ocupar llocs de treball que es convoquin en el sector públic sanitari de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

<sup>58</sup> Vid. art. 3 i 4 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>59</sup> Vid. art. 2.3 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

## §1

f) En el cas dels nacionals d'altres estats esmentats en el paràgraf a, no estar inhabilitat, per sanció o pena, per a l'exercici professional o per a l'accés a funcions o serveis públics en un Estat membre, ni haver estat separat, per sanció disciplinària, d'alguna de les seves administracions o serveis públics en els sis anys anteriors a la convocatòria.<sup>60</sup>

6. En les convocatòries per a la selecció de personal estatutari s'ha de reservar una quota no inferior al cinc per cent, o al percentatge que estigui vigent amb caràcter general per a la funció pública, de les places convocades per ser cobertes entre persones amb discapacitat de grau igual o superior al 33 per cent, de manera que progressivament s'assoleixi el dos per cent dels efectius totals de cada servei de salut, sempre que superin les proves selectives i que, en el seu moment, acreditin l'indicat grau de discapacitat i la compatibilitat amb l'acompliment de les tasques i funcions corresponents.

L'accés a la condició de personal estatutari de les persones amb discapacitat s'ha d'inspirar en els principis d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i compensació de desavantatges, i s'ha de procedir, si s'escau, a l'adaptació de les proves de selecció a les necessitats específiques i singularitats d'aquestes persones.<sup>61</sup>

### **Article 31. Sistemes de selecció**<sup>62</sup>

1. La selecció del personal estatutari fix s'efectua amb caràcter general a través del sistema de concurs oposició.<sup>63</sup>

La selecció es pot portar a terme a través del sistema d'oposició quan així sigui més adequat en funció de les característiques socioprofessionals del col·lectiu que pugui accedir a les proves o de les funcions a exercir.<sup>64</sup>

Quan les peculiaritats de les tasques específiques que es porten a terme o el nivell de qualificació requerida ho aconsellin, la selecció es pot realitzar pel sistema de concurs.<sup>65</sup>

---

<sup>60</sup> Vid. art. 56 a 58 EBEP (§2), els quals deroguen tàcitament el contingut d'aquest apartat en tot allò que s'oposi.

<sup>61</sup> Vid. art. 59 EBEP (§2).

<sup>62</sup> Vid. art. 61 EBEP (§2).

<sup>63</sup> Vid. art. 6, 7 i 11 a 13 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10). Vid., també, secció 2a «Facultatiu Especialistes d'Àrea» (art. 29 a 31) i secció 3a «Facultatiu d'Atenció Primària» (art. 32 a 34) del capítol III del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), que contenen normes específiques relatives a aquests dos col·lectius.

<sup>64</sup> Vid. art. 6 a 10 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>65</sup> D'acord amb l'art. 61.6 EBEP (§2), «Només en virtut de llei es pot aplicar, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs que ha de consistir únicament en la valoració de mèrits».

2. L'oposició consisteix en la celebració d'una o més proves dirigides a avaluar la competència, l'aptitud i la idoneïtat dels aspirants per a l'acompliment de les funcions corresponents, així com a establir-ne l'ordre de prelación.

La convocatòria pot establir criteris o puntuacions per superar l'oposició o cada un dels seus exercicis.

3. El concurs ha de consistir en l'avaluació de la competència, l'aptitud i la idoneïtat dels aspirants per a l'acompliment de les funcions corresponents a través de la valoració d'acord amb el barem dels aspectes més significatius dels currículums corresponents, així com a establir-ne l'ordre de prelación.

La convocatòria pot establir criteris o puntuacions per superar el concurs o alguna de les seves fases.

4. Els barems de mèrits a les proves selectives per a l'accés a nomenaments de personal sanitari s'han de dirigir a avaluar les competències professionals dels aspirants a través de la valoració, entre altres aspectes, del seu currículum professional i formatiu, dels més significatius de la seva formació pregraduada, especialitzada i continuada acreditada, de l'experiència professional en centres sanitaris i de les activitats científiques, docents i d'investigació i de cooperació al desenvolupament o ajuda humanitària en l'àmbit de la salut.<sup>66</sup>

5. El concurs oposició consisteix en la realització successiva, i en l'ordre que la convocatòria determini, dels dos sistemes anteriors.

6. Els serveis de salut han de determinar els casos en què és possible, amb caràcter extraordinari i excepcional, la selecció del personal a través d'un concurs, o un concurs oposició, consistent en l'avaluació no baremada de la competència professional dels aspirants, avaluació que ha de realitzar un tribunal, després de l'exposició i defensa pública pels interessats del seu currículum professional, docent, discent i investigador, d'acord amb els criteris assenyalats a l'anterior apartat 4.

7. Si així s'estableix en la convocatòria, i com a part del procés selectiu, aspirants seleccionats en l'oposició, concurs o concurs oposició han de superar un període formatiu, o de pràctiques, abans d'obtenir el nomenament com a personal estatutari fix. Durant aquest període, que no és aplicable a les categories o grups professionals per als quals s'exigeixi títol acadèmic o professional específic, els interessats tenen la condició d'aspirants en pràctiques.<sup>67</sup>

8. En l'àmbit de cada servei de salut es regula la composició i el funcionament dels òrgans de selecció, que són de naturalesa col·legiada i

---

<sup>66</sup> Vid. art. 31 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>67</sup> Vid. art. 61.5 EBEP (§2).

## §1

han d'actuar d'acord amb criteris d'objectivitat, imparcialitat, agilitat i eficàcia. Els seus membres han de tenir la condició de personal funcionari de carrera o estatutari fix de les administracions públiques o dels serveis de salut, o de personal laboral dels centres vinculats al Sistema Nacional de Salut, a la plaça o la categoria per a la qual s'exigeixi tenir titulació del nivell acadèmic igual o superior a l'exigida per a l'ingrés. Els és aplicable el que disposa la normativa reguladora dels òrgans col·legiats i de l'abstenció i recusació dels seus membres.<sup>68</sup>

### **Article 32. Nomenaments de personal estatutari fix<sup>69</sup>**

1. Els nomenaments com a personal estatutari fix s'han d'expedir a favor dels aspirants que obtinguin una puntuació més alta en el conjunt de les proves i avaluacions.

2. Els nomenaments s'han de publicar en la forma que determini cada servei de salut.

3. En el nomenament s'ha d'indicar expressament l'àmbit a què correspon, d'acord amb el que preveuen la convocatòria i les disposicions aplicables a cada servei de salut.

### **Article 33. Selecció de personal temporal<sup>70</sup>**

1. La selecció del personal estatutari temporal s'efectua a través de procediments que permetin la màxima agilitat en la selecció, procediments que es basen en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat i que s'estableixen amb la negociació prèvia a les taules corresponents.

En tot cas, el personal estatutari temporal ha de complir els requisits que estableix l'article 30.5 d'aquesta Llei.

2. El personal estatutari temporal pot estar subjecte a un període probatori, durant el qual és puguí resoldre la relació estatutària a instància de qualsevol de les parts.

El període probatori no pot superar els tres mesos de treball efectiu en el cas de personal previst en els articles 6.2.a i 7.2.a d'aquesta Llei, i els dos mesos per a la resta del personal. En cap cas el període probatori pot passar de la meitat de la durada del nomenament, si aquesta s'hi indica. Està exempt del període probatori qui ja l'hagi superat en ocasió d'un

---

<sup>68</sup> Vid. art. 60 EBEP (§2) i art. 5, 31 i 34 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), que continuen vigents en tot allò que no s'oposin a l'art. 60 EBEP (§2).

<sup>69</sup> Vid. art. 61.8 EBEP (§2) i art. 10, 12.5 i 13 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>70</sup> Vid. art. 9 d'aquesta Llei i DA 4a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10). Vid., també, Pacte entre el Servei de Salut de les Illes Balears i les Organitzacions Sindicals de 9 de novembre de 2011 (§15) i Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 (§34).

nomenament temporal anterior per a la realització de funcions de les mateixes característiques al mateix servei de salut en els dos anys anteriors a l'expedició del nou nomenament.

#### **Article 34. Promoció interna**<sup>71</sup>

1. Els serveis de salut han de facilitar la promoció interna del personal estatutari fix a través de les convocatòries que preveuen aquesta Llei i les normes corresponents del servei de salut.

2. El personal estatutari fix pot accedir, mitjançant promoció interna i dins del seu servei de salut de destinació, a nomenaments corresponents a una altra categoria, sempre que el títol exigít per a l'ingrés sigui d'un nivell acadèmic igual o superior que el de la categoria de procedència, i sense perjudici del nombre de nivells existents entre els dos títols.

3. Els procediments per a la promoció interna s'han de portar a terme d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i pels sistemes d'oposició, concurs o concurs oposició. Es poden realitzar a través de convocatòries específiques si ho aconsellen raons de planificació o d'eficàcia en la gestió.

4. Per participar en els processos selectius per a la promoció interna és requisit tenir la titulació requerida i estar en servei actiu, i amb nomenament com a personal estatutari fix durant, almenys, dos anys a la categoria de procedència.

5. No s'exigeix el requisit de titulació per a l'accés a les categories que inclou l'article 7.2.b d'aquesta Llei, llevat que sigui necessària una titulació, acreditació o habilitació professional específica per a l'acompliment de les noves funcions, sempre que l'interessat hagi prestat serveis durant cinc anys a la categoria d'origen i tingui la titulació exigida al grup immediatament inferior al de la categoria a què aspira a ingressar.

6. El personal seleccionat pel sistema de promoció interna té preferència per a l'elecció de plaça respecte del personal seleccionat pel sistema d'accés lliure.

#### **Article 35. Promoció interna temporal**<sup>72</sup>

1. Per necessitats del servei i en els casos i sota els requisits que s'estableixin a l'efecte a cada servei de salut, es pot oferir al personal estatutari fix l'acompliment temporal, i amb caràcter voluntari, de

<sup>71</sup> Vid. art. 14 i 15 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>72</sup> Vid., també, Pacte entre el Servei de Salut de les Illes Balears i les Organitzacions Sindicals de 24 de febrer de 2012 (§13), i DA 13a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), que recull la figura del servei especial en actiu, que es correspon amb l'actual promoció interna temporal.

## §1

funcions corresponents a nomenaments d'una categoria del mateix nivell de titulació o de nivell superior, sempre que tingui la titulació corresponent. Aquests procediments han de ser objecte de negociació a les meses corresponents.

2. Durant el temps en què realitzi funcions en promoció interna temporal, l'interessat s'ha de mantenir en servei actiu a la seva categoria d'origen, i percebre les retribucions corresponents a les funcions efectivament exercides, a excepció dels triennis, que són els corresponents al seu nomenament original.

3. L'exercici de funcions en promoció interna temporal no suposa la consolidació de cap dret de caràcter retributiu o en relació amb l'obtenció de nou nomenament, sense perjudici de la seva possible consideració com a mèrit en els sistemes de promoció interna que preveu l'article anterior.

## CAPÍTOL VII MOBILITAT DEL PERSONAL

### **Article 36. Mobilitat per raó del servei<sup>73</sup>**

El personal estatutari, amb la resolució motivada prèvia i amb les garanties que en cada cas es disposin, pot ser destinat a centres o unitats ubicats fora de l'àmbit previst en el seu nomenament d'acord amb el que estableixin les normes o els plans d'ordenació de recursos humans del seu servei de salut, negociats a les meses corresponents.

### **Article 37. Mobilitat voluntària<sup>74</sup>**

2. A fi de garantir la mobilitat en termes d'igualtat efectiva del personal estatutari en el conjunt del Sistema Nacional de Salut, el Ministeri de Sanitat i Consum, amb l'informe de la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut, ha de procedir, amb caràcter previ, a l'homologació de les diferents classes o categories funcionals de personal estatutari, quan sigui necessari per articular l'esmentada mobilitat entre els diferents serveis de salut.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Vid. art. 12.3, 13 i 29.4 d'aquesta Llei i art. 81 EBEP (§2). Vid., també, DA 5a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), que regula la figura de la redistribució d'efectius, i art. 87 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, esmentada en la nota 4.

<sup>74</sup> Vid. art. 4.1 d, 17 e, 29.2 i 38 i DA 12a d'aquesta Llei. Vid., també, art. 79 EBEP (§2) i art. 16 a 19 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>75</sup> Vid. art. 14.2 d'aquesta Llei i art. 43 LCCSNS.

3. Els procediments de mobilitat voluntària, que s'efectuen amb caràcter periòdic, preferentment cada dos anys, a cada servei de salut, estan oberts a la participació del personal estatutari fix de la mateixa categoria i especialitat, així com, si s'escau, de la mateixa modalitat, de la resta dels serveis de salut, que participen en aquests procediments amb les mateixes condicions i els mateixos requisits que el personal estatutari del servei de salut que realitzi la convocatòria. Es resolen mitjançant el sistema de concurs, amb la convocatòria pública prèvia i d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

4. Quan d'un procediment de mobilitat derivi un canvi en el servei de salut de destinació, el termini de presa de possessió és d'un mes a comptar des del dia de la cessació en la destinació anterior, que ha de tenir lloc al cap de tres dies de la notificació o publicació de la nova destinació adjudicada.

5. Les destinacions obtingudes mitjançant sistemes de mobilitat voluntària són irrenunciables, llevat que la renúncia estigui motivada per l'obtenció de plaça en virtut de la resolució d'un procediment de mobilitat voluntària convocat per una altra Administració pública.

6. S'entén que sol·licita l'excedència voluntària per interès particular com a personal estatutari, i es declara en l'esmentada situació pel servei de salut en què prestava serveis qui no s'incorpori a la destinació obtinguda en un procediment de mobilitat voluntària dins els terminis establerts o les pròrrogues d'aquests terminis que siguin procedents legalment o reglamentàriament.

Això no obstant, si hi ha causes prou justificades, així apreciades, amb audiència prèvia de l'interessat, pel servei de salut que va efectuar la convocatòria, es pot deixar sense efecte l'esmentada situació. En aquest cas, l'interessat s'ha d'incorporar a la seva nova destinació tan aviat desapareguin les causes que en el seu moment ho van impedir.

### **Article 38. Coordinació i col·laboració en les convocatòries**

En les diferents convocatòries de provisió, selecció i mobilitat, quan les convocatòries afectin més d'un servei de salut, ha de prevaler el principi de col·laboració entre tots els serveis de salut, i amb aquest objecte la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut ha d'establir els criteris i principis que siguin procedents amb vista a la periodicitat i coordinació de les convocatòries.

**Article 39. Comissions de servei**<sup>76</sup>

1. Per necessitats del servei, i quan una plaça o lloc de treball estigui vacant o desatès temporalment pot ser cobert en comissió de serveis, amb caràcter temporal, per personal estatutari de la corresponent categoria i especialitat.

En aquest cas, l'interessat ha de percebre les retribucions corresponents a la plaça o lloc efectivament exercit, llevat que siguin inferiors a les que corresponguin per la plaça d'origen, cas en què s'han de percebre aquestes.

2. El personal estatutari pot ser destinat en comissió de serveis, amb caràcter temporal, a l'acompliment de funcions especials no adscrites a una determinada plaça o lloc de treball.<sup>77</sup>

En aquest cas, l'interessat ha de percebre les retribucions de la seva plaça o lloc d'origen.

3. Qui estigui en comissió de serveis té dret a la reserva de la seva plaça o lloc de treball d'origen.<sup>78</sup>

**CAPÍTOL VIII  
CARRERA PROFESSIONAL**<sup>79</sup>

**Article 40. Criteris generals de la carrera professional**<sup>80</sup>

1. Les comunitats autònomes, prèvia negociació a les mesos corresponents, han d'establir, per al personal estatutari dels seus serveis de salut, mecanismes de carrera professional d'acord amb el que estableixen amb caràcter general les normes aplicables al personal de la resta dels seus serveis públics, de manera que es possibiliti el dret a la promoció d'aquest

---

<sup>76</sup> Es tracta d'una forma de provisió temporal i voluntària d'una plaça o lloc de treball vacant per personal estatutari de la corresponent categoria i especialitat motivada per necessitats del servei. Contràriament a la legislació funcionarial, aquest Estatut no regula la comissió de serveis de caràcter forçós ni tampoc no estableix un termini màxim de duració de la comissió de serveis.

<sup>77</sup> Aquest apartat regula l'anomenada per altres lleis autonòmiques de desenvolupament com a comissió de serveis d'atribució temporal de funcions. *Vid.*, en aquest sentit, art. 47 de la Llei 2/2007, de 7 de març, de l'estatut jurídic del personal estatutari del Servei de Salut de Castella i Lleó (*BOE núm. 80, de 3 d'abril*).

<sup>78</sup> *Vid.* art. 63.3 d'aquesta Llei.

<sup>79</sup> *Vid.* art. 37 a 39 i DA 4a LOPS i art. 40 i 41 LCCSNS.

<sup>80</sup> *Vid.* apartat a de la DT 6a d'aquest Estatut.



personal conjuntament amb la millor gestió de les institucions sanitàries.<sup>81</sup>

2. La carrera professional suposa el dret dels professionals a progressar, de forma individualitzada, com a reconeixement al seu desenvolupament professional pel que fa a coneixements, experiència i compliment dels objectius de l'organització a la qual presten serveis.

3. La Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut ha d'establir els principis i criteris generals d'homologació dels sistemes de carrera professional dels diferents serveis de salut, a fi de garantir el reconeixement mutu dels graus de la carrera, els seus efectes professionals i la lliure circulació dels esmentats professionals en el conjunt del Sistema Nacional de Salut.<sup>82</sup>

4. Els criteris generals del sistema de desenvolupament professional recollits a la Llei d'ordenació de les professions sanitàries s'han d'acomodar i adaptar a les condicions i característiques organitzatives, sanitàries i assistencials del servei de salut o de cada un dels seus centres, sense detriment dels drets ja establerts. La seva repercussió en la carrera professional s'ha de negociar a les meses corresponents.

## CAPÍTOL IX RETRIBUCIONS<sup>83</sup>

### Article 41. Criteris generals<sup>84</sup>

1. El sistema retributiu del personal estatutari s'estructura en retribucions bàsiques i retribucions complementàries, respon als principis

---

<sup>81</sup> *Vid.* Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006 (§25) i Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 (§26).

<sup>82</sup> *Vid.* Resolució de 29 de gener de 2007 de la Direcció General de Recursos Humans i Serveis Econòmics Pressupostaris (*BOE núm. 50, de 27 de febrer*), en la qual, la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut va assolir un acord pel qual es varen fixar els criteris generals d'homologació dels sistemes de carrera professional del personal dels serveis de salut. *Vid.*, també, Instrucció 4/2009 del director general del Servei de Salut de les Illes Balears per la qual es regula el procediment per reconèixer el grau de carrera professional acreditat en altres serveis de salut (*BOIB núm. 57 Ext., de 20 d'abril*).

<sup>83</sup> *Vid.* capítol III EBEP (§2), que resulta d'aplicació al personal estatutari amb l'excepció dels art. 22.3 i 24.

<sup>84</sup> *Vid.* art. 17.1 *b* d'aquesta Llei i RDL 3/1987, d'11 de setembre (§23).

## §1

de qualificació tècnica i professional i assegura el manteniment d'un model comú en relació amb les retribucions bàsiques.<sup>85</sup>

2. Les retribucions complementàries s'orienten prioritàriament a la motivació del personal, a l'incentivament de l'activitat i la qualitat del servei, a la dedicació i a la consecució dels objectius planificats.

3. La quantia de les retribucions s'ha d'adequar al que disposin les lleis de pressupostos corresponents.<sup>86</sup> Un element fonamental en aquest apartat és, en tot cas, l'avaluació de l'exercici del personal estatutari que els serveis de salut han d'establir a través de procediments basats en els principis d'igualtat, objectivitat i transparència. L'avaluació periòdica s'ha de tenir en compte als efectes de determinació d'una part d'aquestes retribucions complementàries, vinculades precisament a la productivitat, al rendiment i, en definitiva, al contingut i abast de l'activitat que efectivament es porta a terme.

4. Els serveis de salut de les comunitats autònomes i ens gestors d'assistència sanitària han d'establir els mecanismes necessaris, com l'ordenació de llocs de treball, l'ordenació de les retribucions complementàries, la desvinculació de places docents o altres, que garanteixin el pagament de l'activitat realment portada a terme.

5. El personal estatutari no pot percebre participació en els ingressos normativament atribuïts als serveis de salut com a contraprestació de qualsevol servei.<sup>87</sup>

6. Sense perjudici de la sanció disciplinària que, si s'escau, pugui correspondre, la part de jornada no realitzada per causes imputables a l'interessat dóna lloc a la deducció proporcional d'havers, que no té caràcter sancionador.<sup>88</sup>

7. Els qui exerceixin el dret de vaga no meriten ni perceben les retribucions corresponents al temps en què s'hagin estat en aquesta situació, sense que la deducció d'havers que s'efectuï tingui caràcter de sanció disciplinària ni afecti el règim de les seves prestacions socials.<sup>89</sup>

---

<sup>85</sup> Vid. art. 22.1 i 2 EBEP (§2) i art. 2 del RDL 3/1987, d'11 de setembre (§23).

<sup>86</sup> Vid. art. 21 EBEP (§2).

<sup>87</sup> Vid. art. 22.5 EBEP (§2) i art. 16.3 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, esmentada en la nota 4.

<sup>88</sup> Vid. art. 30.1 EBEP (§2) i art. 5 del DL 5/2012, d'1 d'abril (§3).

<sup>89</sup> Vid. art. 30.2 EBEP (§2) i art. 117 de la Llei 13/1996, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (BOE núm. 315, de 31 de desembre).

## Article 42. Retribucions bàsiques

1. Les retribucions bàsiques són:

- a) El sou assignat a cada categoria en funció del títol exigít per al seu acompliment d'acord amb el que preveuen els articles 6.2 i 7.2 d'aquesta Llei.<sup>90</sup>
- b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat determinada per a cada categoria en funció del que preveu el paràgraf anterior, per cada tres anys de serveis.

La quantia de cada trienni és la que estableix per a la categoria a què pertanyi l'interessat el dia en què es va perfer.<sup>91</sup>

- c) Les pagues extraordinàries són dues l'any i es meriten preferentment els mesos de juny i desembre. L'import de cada una d'aquestes és, com a mínim, d'una mensualitat del sou i triennis, *al qual s'afegeix la catorzena part de l'import anual del complement de destinació.*<sup>92</sup>

2. Les retribucions bàsiques i les quanties del sou i els triennis a què es refereix l'apartat anterior són iguals en tots els serveis de salut i es determinen, cada any, a les lleis de pressupostos corresponents. Les quanties de sou i triennis coincideixen igualment amb les que estableixen cada any les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat per als funcionaris públics.

## Article 43. Retribucions complementàries

1. Les retribucions complementàries són fixes o variables, i van dirigides a retribuir la funció exercida, la categoria, la dedicació, l'activitat, la productivitat i el compliment d'objectius i l'avaluació del rendiment i dels resultats; els seus conceptes, les quanties i els criteris per a la seva atribució es determinen en l'àmbit de cada servei de salut.

<sup>90</sup> Vid. art. 22.2 EBEP (§2). Vid., també, art. 2.2 a del RDL 3/1987, d'11 de setembre (§23), que roman vigent en tot allò que no s'oposi a aquesta Llei i a l'EBEP (§2).

<sup>91</sup> Vid. art. 22.2 EBEP (§2). Vid., també, art. 2.2 b del RDL 3/1987, d'11 de setembre (§23), que roman vigent en tot allò que no s'oposi a aquesta Llei i a l'EBEP (§2). Es tracta de les quanties que actualment estableix l'apartat 1r de l'art. 12.1 a de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressupostos generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per l'any 2014 (BOIB núm. 181, de 31 de desembre; correcció d'errades BOIB núm. 21, d'11 de febrer de 2014).

<sup>92</sup> Aquesta darrera previsió es veu afectada pel que disposa l'art. 22.4 EBEP (§2) que inclou, com a part de la paga extraordinària, l'import corresponent al complement de destinació i al complement específic. No obstant això, cal dir que l'import dels conceptes «sou» i «triennis» corresponents a les pagues extraordinàries s'ha vist reduït a partir de l'any 2010 en les quanties que, actualment, figuren en l'apartat 1r de l'art. 12.1 b, de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota anterior.

## §1

2. Les retribucions complementàries poden ser:
- a) Complement de destinació corresponent al nivell del lloc que s'ocupa. L'import anual del complement de destinació s'abona en 14 pagues.
  - b) Complement específic, destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs en consideració a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. En cap cas es pot assignar més d'un complement específic a cada lloc per una mateixa circumstància.<sup>93</sup>
  - c) Complement de productivitat, destinat a retribuir l'especial rendiment, l'interès o la iniciativa del titular del lloc, així com la seva participació en programes o actuacions concretes i la contribució del personal a la consecució dels objectius programats, amb l'avaluació prèvia dels resultats aconseguits.<sup>94</sup>
  - d) Complement d'atenció continuada, destinat a remunerar el personal per atendre els usuaris dels serveis sanitaris de manera permanent i continuada.<sup>95</sup>
  - e) Complement de carrera, destinat a retribuir el grau assolit en la carrera professional quan el sistema de desenvolupament professional s'hagi implantat en la categoria corresponent.<sup>96</sup>

---

<sup>93</sup> Vid. art. 2.3 b del RDL 3/1987, d'11 de setembre (§23), que roman vigent en tot allò que no s'oposi a aquesta Llei i a l'EBEP (§2). Vid., també, DA 18a de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012 (BOIB núm. 195 Ext., de 30 de desembre), en què es qualifica el complement específic del personal estatutari com a complement de lloc de treball, al qual no es pot renunciar. El complement específic especial al personal que presta serveis a Formentera, es reconeix en la DA 7a de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 (BOIB núm. 195, de 29 de desembre).

<sup>94</sup> Vid. art. 2.3 c del RDL 3/1987, d'11 de setembre (§23), que roman vigent en tot allò que no s'oposi a aquesta Llei i a l'EBEP (§2). Vid., també, art. 6 del DL 5/2012, d'1 d'abril (§3) i DA 7a de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, esmentada en la nota anterior, en què es reconeix el complement de productivitat fixa per homologació funcional al personal que presta serveis a Formentera.

<sup>95</sup> Vid. art. 2.3 d del RDL 3/1987, d'11 de setembre (§23), que roman vigent en tot allò que no s'oposi a aquesta Llei i a l'EBEP (§2). Vid., també, Llei 11/2012, d'1 d'agost, de determinació de les quanties i d'habilitació per a la negociació de determinats complements salarials del personal facultatiu del subgrup A1 d'atenció especialitzada i d'atenció primària i personal facultatiu amb relació especial de residència per a la formació com a especialistes del Servei de Salut de les Illes Balears i dels ens que en depenen (BOIB núm. 115, de 9 d'agost).

<sup>96</sup> Vid. art. 9 de l'Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006 (§25) i punt 6 de l'Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 (§26). L'apartat b.4 de l'art.

#### **Article 44. Retribucions del personal temporal**

El personal estatutari temporal ha de percebre la totalitat de les retribucions bàsiques i complementàries que, al corresponent servei de salut, corresponguin al seu nomenament, *a excepció dels triennis*.<sup>97</sup>

#### **Article 45. Retribucions dels aspirants en pràctiques**

En l'àmbit de cada servei de salut s'han de fixar les retribucions dels aspirants en pràctiques que, com a mínim, han de correspondre a les retribucions bàsiques, exclosos triennis, del grup a què aspirin ingressar.

### **CAPÍTOL X JORNADA DE TREBALL, PERMISOS I LLICÈNCIES**

#### **SECCIÓ 1a TEMPS DE TREBALL I RÈGIM DE DESCANSOS**

#### **Article 46. Objecte i definicions**

1. Les normes que conté aquesta secció tenen per objecte l'establiment de les disposicions mínimes per a la protecció de la seguretat i salut del personal estatutari en matèria d'ordenació del temps de treball.

Les normes que conté aquesta secció tenen per objecte l'establiment de les disposicions mínimes per a la protecció de la seguretat i salut del personal estatutari en matèria d'ordenació del temps de treball.

---

11.3 de la Llei 9/2009, de 21 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2010 (*BOIB núm. 189, de 29 de desembre*), modificat per la Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic (*BOIB núm. 94, de 22 de juny*), estableix que: «Sobre la resta de retribucions complementàries, inclòs el complement de carrera professional quan correspongui, es practicarà una reducció del 5 % respecte de les vigents a 31 de maig de 2010, excepte per al personal del grup E o agrupacions professionals, al qual s'ha d'aplicar una reducció de l'1 % arrodonint-se els cèntims a l'alça». Posteriorment, l'art. 24 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3), va reduir temporalment, fins al 31 de desembre de 2014, la quantia que actualment percep el personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears en concepte de carrera administrativa en un 32 %.

<sup>97</sup> Aquesta darrera previsió es veu afectada pel que disposa l'art. 25.2 EBEP (§2), que reconeix el dret del personal funcionari interí a la percepció de triennis. *Vid.* Instrucció 3/2008 del director general del Servei de Salut de les Illes Balears per la qual es regula el procediment de reconeixement de triennis per al personal estatutari temporal que presta servei en institucions i centres sanitaris dependents del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 89, de 26 de juny*).

## §1

D'acord amb això, les definicions que conté l'apartat següent relatives a període nocturn, treball a torns i personal nocturn i per torns s'estableixen als efectes exclusius de l'aplicació de les normes d'aquesta secció en matèria de temps de treball i règim de descansos, sense que tinguin influència en matèria de compensacions econòmiques o horàries, matèria en què cal atènyer-se al que disposen específicament les normes, els pactes o acords que, en cada cas, siguin aplicables.

2. Als efectes del que estableix aquesta secció, s'entén per:

- a) Centre sanitari: els centres i les institucions a què es refereix l'article 29 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat.
- b) Personal: els que, sent personal estatutari, presten serveis en un centre sanitari.
- c) Temps de treball: el període en què el personal està al centre sanitari, a disposició d'aquest i en exercici efectiu de la seva activitat i funcions.

El seu còmput es porta a terme de manera que tant al començament com al final de cada jornada el personal estigui al seu lloc de treball i en l'exercici de la seva activitat i funcions.

Es considera, així mateix, temps de treball els serveis prestats fora del centre sanitari, sempre que es produeixin com a conseqüència del model d'organització assistencial o derivin de la programació funcional del centre.

- d) Període de localització: període de temps en què el personal està en situació de disponibilitat que faci possible la seva localització i presència immediata per a la prestació d'un treball o serveis efectius quan sigui cridat per atendre les necessitats assistencials que eventualment es puguin produir.
- e) Període de descans: tot període de temps que no sigui temps de treball.
- f) Període nocturn: el període nocturn es defineix a les normes, pactes o acords que siguin aplicables a cada centre sanitari. Té una durada mínima de set hores i inclou necessàriament el període comprès entre les zero i les cinc hores de cada dia natural. En absència d'aquesta definició, es considera període nocturn el comprès entre les 23 hores i les sis hores de l'endemà.
- g) Personal nocturn: el que realitzi normalment, durant el període nocturn, una part no inferior a tres hores del seu temps de treball diari.

Així mateix, té la consideració de personal nocturn el que pugui realitzar durant el període nocturn un terç del seu temps de treball anual.

- h) Treball per torns: tota forma d'organització del treball en equip per la qual el personal ocupi successivament les mateixes places d'acord amb un ritme determinat, inclòs el ritme rotatori, que pot ser de tipus continu o discontinu, i que implica per al personal la necessitat de fer la seva feina en diferents hores al llarg d'un període determinat de dies o de setmanes.
- i) Personal per torns: el personal l'horari de treball del qual s'ajusti a un règim de treball per torns.
- j) Programació funcional del centre: les instruccions que, en ús de la seva capacitat d'organització i de direcció del treball, estableixi la gerència o la direcció del centre sanitari per articular, coordinadament i en tot moment, l'activitat dels diferents serveis i del personal de cada un d'ells per al compliment adequat de les funcions sanitarioassistencials.

#### **Article 47. Jornada ordinària de treball**

1. La jornada ordinària de treball als centres sanitaris es determina a les normes, pactes o acords, segons sigui procedent en cada cas.<sup>98</sup>

2. A través de la programació funcional del centre corresponent es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any.<sup>99</sup>

#### **Article 48. Jornada complementària**

1. Quan es tracti de la prestació de serveis d'atenció continuada i a fi de garantir l'adequada atenció permanent a l'usuari dels centres sanitaris, el personal de determinades categories o unitats d'aquests centres ha de desenvolupar una jornada complementària en la forma en què s'estableixi a través de la programació funcional del centre corresponent.

La realització de la jornada complementària només és aplicable al personal de les categories o unitats que abans de l'entrada en vigor

---

<sup>98</sup> Vid. art. 3 a 5 del DL 5/2012, d'1 d'abril (§3). Vid., també, Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§20) i Acord del Consell de Govern de 28 de març de 2014 (§35). També cal tenir en compte el punt 3r de l'Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012, pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 94, de 30 de juny*), el qual ordena que: «amb l'aplicació de la nova jornada, a l'atenció primària els centres de salut tindran, com a regla general, un horari de jornada ordinària fins a les 17.30 hores.», i que roman vigent en tot allò que no s'oposi a l'Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§20) i a l'Acord del Consell de Govern de 28 de març de 2014 (§35).

<sup>99</sup> Vid. art. 7, 29 i 30 del RD 521/1987, de 15 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament sobre estructura, organització i funcionament dels hospitals gestionats per l'Institut Nacional de la Salut (*BOE núm. 91, de 16 d'abril*).

## §1

d'aquesta Llei feien una cobertura de l'atenció continuada mitjançant la realització de guàrdies o un altre sistema anàleg, així com per al personal de les altres categories o unitats que es determinin amb la negociació prèvia a les meses corresponents.<sup>100</sup>

2. La durada màxima conjunta dels temps de treball corresponents a la jornada complementària i a la jornada ordinària és de 48 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput semestral, llevat que mitjançant un acord, pacte o conveni col·lectiu s'estableixi un altre còmput.

No es tenen en consideració per a la indicada durada màxima els períodes de localització, llevat que l'interessat sigui requerit per a la prestació d'un treball o servei efectiu, cas en què es computa com a jornada tant la durada del treball desenvolupat com els temps de desplaçament.

3. La jornada complementària no té en cap cas la condició ni el tractament establert per a les hores extraordinàries. En conseqüència, no està afectada per les limitacions que respecte a la realització d'hores extraordinàries estableixin o puguin establir altres normes i disposicions, i la seva compensació o retribució específica es determina independentment de les normes, pactes o acords que, en cada cas, siguin aplicables.

### **Article 49. Règim de jornada especial<sup>101</sup>**

1. Quan les previsions de l'article anterior siguin insuficients per garantir l'adequada atenció continuada i permanent, i sempre que hi hagi raons organitzatives o assistencials que ho justifiquin, amb l'oferta expressa prèvia del centre sanitari, es pot superar la durada màxima conjunta de la jornada ordinària i la jornada complementària quan el personal manifesti, per escrit, individualitzadament i lliurement, el seu consentiment en això.

En aquest cas, els excessos de jornada sobre el que estableix l'article 48.2 tenen el caràcter de jornada complementària i un límit màxim de 150 hores l'any.

---

<sup>100</sup> Segons aquest apartat coexisteixen dos tipus de personal obligat a realitzar la jornada complementària: aquells que a l'entrada en vigor d'aquesta Llei realitzaven atenció continuada mitjançant guàrdies o altres fórmules, que inclou la majoria de categories de personal estatutari i sanitari; i, un altre grup, pensat bàsicament per a noves categories de personal estatutari sanitari i per al personal estatutari de gestió i serveis, el qual únicament estarà obligat a realitzar aquest tipus de jornada si així ho preveuen els pactes o acords sindicals que es negociïn a les meses corresponents.

<sup>101</sup> *Vid.* DT 6a.2 d'aquest Estatut.



2. Els centres sanitaris poden establir prèviament els requisits per atorgar per part del personal el consentiment que preveu l'apartat anterior, especialment pel que fa a la durada mínima del compromís.

3. En els casos que preveu aquest article, el centre sanitari ha d'assegurar que:

- a) Ningú pateixi cap perjudici pel fet de no prestar el consentiment a què es refereix l'apartat 1, sense que pugui ser considerat perjudici a aquests efectes un menor nivell retributiu derivat d'un menor nivell de dedicació.
- b) Existeixin registres actualitzats del personal que tingui aquest règim de jornada, que han d'estar a disposició de les autoritats administratives o laborals competents, que poden prohibir o limitar, per raons de seguretat o salut del personal, els excessos sobre la durada màxima de la jornada que preveu l'article 48.2.
- c) Es respectin els principis generals de protecció de la seguretat i la salut.

#### **Article 50. Pausa en la feina<sup>102</sup>**

Sempre que la durada d'una jornada passi de sis hores continuades, s'ha d'establir un període de descans durant aquesta no inferior a 15 minuts. El moment de gaudi d'aquest període se supedita al manteniment de l'atenció dels serveis.

#### **Article 51. Jornada i descans diaris**

1. El temps de treball corresponent a la jornada ordinària no ha de passar de 12 hores ininterrompudes.

Això no obstant, mitjançant la programació funcional dels centres es poden establir jornades de fins a 24 hores per a determinats serveis o unitats sanitàries, amb caràcter excepcional i quan ho aconsellin raons organitzatives o assistencials. En aquests casos, els períodes mínims de descans ininterromput són ampliables d'acord amb els resultats dels corresponents processos de negociació sindical als serveis de salut i amb la deguda progressivitat per fer-los compatibles amb les possibilitats dels serveis i unitats afectats.

2. El personal té dret a un període mínim de descans ininterromput de 12 hores entre la fi d'una jornada i el començament de la següent.

3. El descans entre jornades de treball previst a l'apartat anterior es redueix, en els termes que exigeixi la mateixa causa que ho justifica, en els casos següents:

---

<sup>102</sup> Vid. punt 4t de l'Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§20).

## §1

- a) En el cas de treball a torns, quan el personal canviï d'equip i no pugui gaudir del període de descans diari entre el final de la jornada d'un equip i el començament de la jornada del següent.
  - b) Quan se succeeixin, en un interval inferior a 12 hores, temps de treball corresponents a jornada ordinària, jornada complementària o, si s'escau, jornada especial.
4. En els casos previstos a l'apartat anterior, és aplicable el règim de compensació per mitjà de descansos alternatius establerts a l'article 54.

### **Article 52. Descans setmanal**

1. El personal té dret a un període mínim de descans ininterromput amb una durada mitjana de 24 hores setmanals, període que s'ha d'incrementar amb el mínim de descans diari previst a l'article 51.2.

2. El període de referència per al càlcul del període de descans establert a l'apartat anterior és de dos mesos.

3. En el cas que no s'hagi gaudit del temps mínim de descans setmanal en el període que estableix l'apartat anterior, es produeix una compensació a través del règim de descansos alternatius que preveu l'article 54.

### **Article 53. Vacances anuals**<sup>103</sup>

1. Anualment, el personal té dret a unes vacances retribuïdes la durada de les quals no pot ser inferior a 30 dies naturals, o al temps que proporcionalment correspongui en funció del temps de serveis.

2. El període o períodes de gaudi de les vacances anuals es fixa d'acord amb el que prevegi la programació funcional del centre corresponent.

3. El període de vacances anuals només pot ser substituït per una compensació econòmica en el cas d'acabament de la prestació de serveis.

### **Article 54. Règim de descansos alternatius**

1. Quan no s'hagi gaudit dels períodes mínims de descans diari que estableix aquesta Llei, es té dret a la compensació d'aquests mitjançant descansos alternatius la durada total dels quals no pot ser inferior a la reducció experimentada.

2. La compensació assenyalada a l'apartat anterior s'entén produïda quan, en còmput trimestral, s'hagi gaudit d'una mitjana setmanal de 96 hores de descans, incloent-hi els descansos setmanals que s'han fet; es computen per a això tots els períodes de descans de durada igual o superior a 12 hores consecutives.

---

<sup>103</sup> Vid. art. 10 del DL 5/2012, d'1 d'abril (§3) i Instrucció 16/2013, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, de 27 de març (§27).

3. El gaudi dels descansos compensatoris que preveu aquest article no pot ser substituït per compensació econòmica, excepte en els casos de finalització de la relació de serveis o de les circumstàncies que puguin derivar del fet insular.

#### **Article 55. Personal nocturn**

El temps de treball corresponent a la jornada ordinària del personal nocturn no ha de passar de 12 hores ininterrompudes.

Això no obstant, mitjançant la programació funcional dels centres es poden establir jornades de fins a 24 hores en determinats serveis o unitats sanitàries, quan ho aconsellin raons organitzatives o assistencials.

#### **Article 56. Personal a torns**

1. El règim de jornada del personal a torns és el que estableixen els articles 47, 48 o 49, segons escaigui, d'aquesta Llei.

2. El personal a torns gaudeix dels períodes de pausa i de descans que estableixen els articles 50, 51, 52, 53 i, si s'escau, 54 d'aquesta Llei.

3. El personal a torns gaudeix d'un nivell de protecció de la seva seguretat i salut que ha de ser equivalent, com a mínim, a l'aplicable a la resta de personal del centre sanitari.

#### **Article 57. Determinació dels períodes de referència**

Sempre que en aquesta secció s'esmenta un període de temps setmanal, mensual o anual, s'entén referit a setmanes, mesos o anys naturals.

Quan la menció s'efectua a un període de temps semestral, s'entén referida al primer o al segon dels semestres de cada any natural.

#### **Article 58. Caràcter dels períodes de descans**

1. La pausa en el treball prevista a l'article 50 té la consideració de temps de treball efectiu en la forma que estigui establert per norma, pacte o acord, segons correspongui.

2. Els períodes de descans diari i setmanal al qual es refereixen els articles 51 i 52 d'aquesta Llei, i, si s'escau, els descansos alternatius que preveu el seu article 54, no tenen el caràcter ni la consideració de treball efectiu ni en cap cas poden ser presos en consideració per al compliment de la jornada ordinària de treball determinada d'acord amb el que estableix l'article 46 d'aquesta norma.

3. El període de vacances anuals retribuïdes i els períodes de baixa per malaltia són neutres per al càlcul de les mitjanes que preveuen els articles 47, 48, 52 i 54 d'aquesta Llei.

**Article 59. Mesures especials en matèria de salut pública**

1. Les disposicions d'aquesta secció relatives a jornades de treball i períodes de descans poden ser suspeses transitòriament quan les autoritats sanitàries adoptin mesures excepcionals sobre el funcionament dels centres sanitaris d'acord amb el que preveu l'article 29.3 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, sempre que aquestes mesures ho justifiquin i exclusivament pel temps de la seva durada.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de comunicar als òrgans de representació del personal.

2. Les disposicions d'aquesta Llei relatives a jornades de treball i períodes de descans poden ser suspeses en un determinat centre, pel temps imprescindible i mitjançant resolució motivada, adoptada prèvia consulta amb els representants del personal, quan les circumstàncies concretes que concorrin en el centre impossibilitin el manteniment de l'assistència sanitària a la població amb els recursos humans disponibles.

En aquest cas, s'ha d'elaborar un pla urgent de captació de recursos humans que permeti restituir la normalitat en el manteniment de l'assistència sanitària.

3. Les mesures especials previstes en aquest article no poden afectar el personal que estigui en situació de permís per maternitat o llicència per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural.

## SECCIÓ 2a

## JORNADES PARCIALES, FESTES I PERMISOS

**Article 60. Jornada de treball a temps parcial<sup>104</sup>**

1. Els nomenaments de personal estatutari, fix o temporal, es poden expedir per a la prestació de serveis en jornada completa o per a la prestació a dedicació parcial, en el percentatge, dies i horari que, en cada cas i tenint en compte les circumstàncies organitzatives, funcionals i assistencials, es determini.

2. Les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències, han de determinar la limitació màxima de la jornada a temps parcial respecte a la jornada completa, amb el límit màxim del 75 per cent de la jornada ordinària, en còmput anual, o del que proporcionalment correspongui si és un nomenament temporal de menys durada.

---

<sup>104</sup> Vid. art. 77.4 i DA 14a d'aquesta Llei. Vid., també, DA 7a TRLGSS i art. 65 del RD 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social (BOE núm. 22, de 25 de gener de 1996).

3. Quan es tracti de nomenaments de dedicació parcial, s'ha d'indicar expressament aquesta circumstància en les corresponents convocatòries d'accés o de mobilitat voluntària i en els procediments de selecció de personal temporal.

4. Són aplicables al personal estatutari els casos de reduccions de jornada establertes per als funcionaris públics en les normes aplicables a la comunitat autònoma corresponent, per a la conciliació de la vida familiar i laboral.<sup>105</sup>

### **Article 61. Règim de festes i permisos**<sup>106</sup>

1. El personal estatutari té dret a gaudir del règim de festes i permisos que s'estableixi en l'àmbit de cada una de les comunitats autònomes.

2. El personal estatutari té dret a gaudir del règim de permisos i llicències, inclosa la llicència per risc durant l'embaràs, establert per als funcionaris públics per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i per la llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.<sup>107</sup>

3. Les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències, poden concedir permisos retribuïts o amb retribució parcial, amb motiu de la realització d'estudis o per a l'assistència a cursos de formació o especialització que tinguin relació directa amb les funcions dels serveis sanitaris i interès rellevant per al servei de salut. Es pot exigir com a requisit previ per a la seva concessió el compromís de l'interessat de continuar prestant serveis a la mateixa institució, centre, àrea o servei de salut, durant els terminis que s'estableixin, a comptar de l'acabament del permís. L'incompliment del compromís implica la devolució per l'interessat de la part proporcional que sigui procedent de les retribucions percebudes durant el permís.

4. Les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències, poden concedir permisos no retribuïts o amb retribució parcial, per a l'assistència a cursos o seminaris de formació o per participar en programes

---

<sup>105</sup> Vid. art. 48 i 49 EBEP (§2), art. 11 del DL 5/2012, d'1 d'abril (§3) i Acord del Consell de Govern de dia 3 de març de 2006 (§28).

<sup>106</sup> Ídem nota anterior.

<sup>107</sup> La referència s'ha d'entendre feta als permisos continguts en els art. 48 i 49 EBEP (§2), en l'art. 11 del DL 5/2012, d'1 d'abril (§3) i en l'Acord del Consell de Govern de dia 3 de març de 2006 (§28).

## §1

acreditats de cooperació internacional o en activitats i tasques docents o d'investigació sobre matèries relacionades amb l'activitat dels serveis de salut.

### CAPÍTOL XI SITUACIONS DEL PERSONAL ESTATUTARI

#### **Article 62. Situacions**<sup>108</sup>

1. El règim general de situacions del personal estatutari fix comprèn les següents:

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Serveis sota un altre règim jurídic.
- d) Excedència per serveis al sector públic.
- e) Excedència voluntària.
- f) Suspensió de funcions.

2. Les comunitats autònomes poden establir els supòsits de concessió i el règim relatiu a les situacions d'expectativa de destinació, excedència forçosa i excedència voluntària incentivada, així com els d'altres situacions administratives aplicables al seu personal estatutari dirigides a optimitzar la planificació dels seus recursos humans, sense perjudici del que estableix l'article 12.

3. És aplicable al personal estatutari la situació d'excedència per a l'atenció de familiars establerta per als funcionaris públics per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.<sup>109</sup>

#### **Article 63. Servei actiu**<sup>110</sup>

1. El personal estatutari ha d'estar en servei actiu quan presti els serveis corresponents al seu nomenament com a tal, o quan exerceixi funcions de gestió clínica, sigui quin sigui el servei de salut, la institució o el centre on estigui destinat, i també quan exerceixi un lloc de treball de les relacions de llocs de treball de les administracions públiques obert al personal estatutari.

---

<sup>108</sup> *Vid.* art. 85 EBEP (§2).

<sup>109</sup> Actualment, la normativa bàsica estatal que regula la situació d'excedència per cura de familiars és l'EBEP (§2), en l'art. 89.4. En virtut de la STC 240/1999, de 20 de desembre (suplement del *BOE núm. 17, de 20 de gener de 2000*), cal considerar que aquesta situació també és aplicable al personal estatutari temporal.

<sup>110</sup> *Vid.* art. 26.3, 39, 69 i 75 i DA 3a d'aquesta Llei i art. 86 EBEP (§2).

2. El personal que estigui en situació de servei actiu gaudeix de tots els drets i queda sotmès a tots els deures inherents a la seva condició, i es regeix per aquesta Llei i per les normes corresponents al personal estatutari del servei de salut on presti serveis.

3. Es mantenen en la situació de servei actiu, amb els drets que corresponguin en cada cas, els qui estiguin en comissió de serveis, gaudeixin de vacances o permisos, o estiguin en situació d'incapacitat temporal, així com els qui rebin l'encàrrec temporal d'exercir funcions corresponents a un altre nomenament d'acord amb el que preveu l'article 35.

4. Es mantenen en servei actiu, amb les limitacions de drets que estableix l'article 75 d'aquesta Llei i les altres que legalment corresponguin, els qui siguin declarats en suspensió provisional de funcions.

#### **Article 64. Serveis especials<sup>111</sup>**

1. El personal estatutari es declara en situació de serveis especials en els supòsits establerts amb caràcter general per als funcionaris públics, i quan accedeixi a una plaça de formació sanitària especialitzada mitjançant residència o a un lloc directiu de les organitzacions internacionals, de les administracions públiques, dels serveis de salut o d'institucions o centres sanitaris del Sistema Nacional de Salut.

Qui estigui en la situació de serveis especials que preveu aquest apartat té dret al còmput de temps a efectes d'antiguitat i carrera, si s'escau, a la percepció de triennis i a la reserva de la plaça d'origen.<sup>112</sup>

2. També es declara en situació de serveis especials el personal estatutari que sigui autoritzat per l'Administració pública competent, per períodes superiors a sis mesos, per prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals que portin a terme programes de

<sup>111</sup> Vid. art. 87 EBEP (§2), art. 69.8 i 9 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4) i art. 55.2 del Decret 38/2006, de 21 d'abril (§6).

<sup>112</sup> Vid. DT 2a de l'Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006 (§25) i art. 4.2 a de l'Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 (§26), els quals permeten la percepció del complement de carrera professional al personal estatutari que es trobi en situació de serveis especials per ocupar un lloc directiu en institucions o centres sanitaris del Servei de Salut de les Illes Balears. Vid., també, DA 17a d'aquest Estatut que deroga tàcitament la lletra b de l'art. 1 de l'Acord del Consell de Govern de dia 20 de maig de 2005 (§21), d'acord amb el qual podia percebre ajudes d'acció social el personal que es trobés en situació de serveis especials, per accedir a una plaça de formació sanitària especialitzada mitjançant residència o a un càrrec directiu del Servei de Salut o d'institucions o centres sanitaris de l'Ib-salut, llevat d'aquells càrrecs el nomenament o contracte dels quals excloués expressament el dret a percebre'ls.

## §1

cooperació, o per complir missions en programes de cooperació nacional o internacional.

Qui estigui en la situació de serveis especials que preveu aquest apartat té dret al còmput de temps a efectes d'antiguitat i a la reserva de la plaça d'origen.

### **Article 65. Serveis sota un altre règim jurídic**<sup>113</sup>

1. Passen a la situació de serveis sota un altre règim jurídic els qui acceptin l'oferta de canvi de la seva relació de treball que efectuïn els serveis de salut al personal estatutari fix, per prestar serveis en un centre la gestió del qual sigui assumida o bé per una entitat creada o participada en un mínim de la meitat del seu capital pel mateix servei de salut o comunitat autònoma, o bé per altres entitats sorgides a l'empara de noves fórmules de gestió promogudes pel servei de salut o comunitat autònoma i creades a l'empara de la normativa que les reguli.

2. El personal en situació de serveis sota un altre règim jurídic té dret al còmput de temps a efectes d'antiguitat. Durant els tres primers anys es té dret per a la reincorporació al servei actiu en la mateixa categoria i àrea de salut d'origen o, si això no és possible, en àrees limítrofes amb aquella.

### **Article 65 bis. Serveis de gestió clínica**

Es declara en la situació de serveis de gestió clínica el personal estatutari fix que accepti voluntàriament el canvi en la seva relació d'ocupació que li ofereixin els serveis de salut per accedir a aquestes funcions, quan la naturalesa de les institucions on s'exerceixin les funcions de gestió clínica no permetin que presti els seus serveis com a personal estatutari fix en actiu. En aquesta situació, aquest personal té dret al còmput del temps a l'efecte d'antiguitat, així com a la reserva de la plaça d'origen.

---

<sup>113</sup> Vid. DT 8a d'aquesta Llei. L'antecedent immediat d'aquesta figura era l'excedència voluntària per incompatibilitat prevista en l'art. 116 de la Llei 13/1996, de 30 de desembre, esmentada en la nota 89, que, a diferència de l'actual regulació, donava lloc a una reserva de la plaça d'origen durant els tres primers anys. Pel que fa al personal integrat en el *Servei Balear de la Salut* que s'incorporà a l'Hospital de Manacor, vid. art. 14 de la Llei 5/1996, de 31 de desembre, de diverses mesures tributàries i administratives (BOCAIB núm.162, de 31 de desembre). Quant al personal integrat al *Servei Balears de la Salut* que s'incorporà a l'Hospital de Son Llàtzer, vid. DA 2a de la Llei 20/2001, de 21 de desembre, de mesures tributàries, administratives i de funció pública (BOIB núm. 156 Ext., de 31 de desembre).



**Article 66. Excedència per prestar serveis en el sector públic**<sup>114</sup>

1. És procedent declarar el personal estatutari en excedència per prestació de serveis en el sector públic:

- a) Quan prestin serveis en una altra categoria de personal estatutari, com a funcionari o com a personal laboral, en qualsevol de les administracions públiques, llevat que hagi obtingut l'oportuna autorització de compatibilitat.
- b) Quan prestin serveis en organismes públics i no els correspongui quedar en una altra situació.

2. Als efectes del que preveu l'apartat anterior, s'han de considerar incloses al sector públic les entitats en què la participació directa o indirecta de les administracions públiques sigui igual o superior al 50 per cent o, en tot cas, quan tinguin una situació de control efectiu.

3. El personal estatutari excedent per prestació de serveis al sector públic no merita retribucions, i el temps de permanència en aquesta situació els serà reconegut a efectes de triennis i carrera professional, si s'escau, quan reingressin el servei actiu.

**Article 67. Excedència voluntària**<sup>115</sup>

1. La situació d'excedència voluntària es declara d'ofici o a sol·licitud de l'interessat, segons les regles següents:

- a) Es pot concedir l'excedència voluntària al personal estatutari quan ho sol·liciti per interès particular.

Per obtenir el pas a aquesta situació cal haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant els cinc anys immediatament anteriors.

La concessió de l'excedència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats del servei, i s'ha de motivar, si s'escau, la seva denegació. No es pot concedir l'excedència voluntària per interès particular a qui estigui sotmès a un expedient disciplinari.

- b) Es concedeix l'excedència voluntària per agrupació familiar al personal estatutari que ho sol·liciti i el cònjuge del qual resideixi en una altra localitat fora de l'àmbit del nomenament de l'interessat, per haver obtingut i estar ocupant plaça amb caràcter fix com a personal del Sistema Nacional de Salut, com a funcionari de carrera o personal laboral de qualsevol Administració pública.

<sup>114</sup> Vid. art. 10 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (BOE núm. 4, de 4 de gener de 1985). Vid., també, nota 94.

<sup>115</sup> Vid. art. 89 EBEP (§2), especialment l'art. 89.5 que regula l'excedència per violència de gènere, que no apareix regulada en aquest Estatut.

## §1

- c) És procedent declarar d'ofici en excedència voluntària el personal estatutari quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la d'actiu, incompleixin l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini que es determini a cada servei de salut.

2. En els casos que preveuen els paràgrafs a i c de l'apartat anterior, el temps mínim de permanència en la situació d'excedència voluntària és de dos anys.

3. El personal estatutari en situació d'excedència voluntària no merita retribucions, ni li és computable el temps que estigui en aquesta situació a efectes de carrera professional o triennis.

4. El personal estatutari pot ser declarat en la situació d'excedència temporal en els termes i amb els efectes que estableix la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació.<sup>116</sup>

### **Article 68. Suspensió de funcions**<sup>117</sup>

1. El personal declarat en la situació de suspensió ferma queda privat durant el temps de permanència en aquesta de l'exercici de les seves funcions i de tots els drets inherents a la seva condició.

2. La suspensió ferma determina la pèrdua del lloc de treball quan passi de sis mesos.

3. La suspensió ferma s'imposa en virtut de sentència dictada en causa criminal o en virtut de sanció disciplinària.

La suspensió per condemna criminal s'imposa com a pena, en els termes acordats a la sentència.

La suspensió ferma per sanció disciplinària no pot passar de sis anys.

4. El personal declarat en la situació de suspensió ferma de funcions no pot prestar serveis en cap Administració pública, ni en els organismes públics o a les entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, ni a les entitats públiques subjectes a dret privat o fundacions sanitàries, durant el temps de compliment de la condemna o sanció.

### **Article 69. Reingrés al servei actiu**<sup>118</sup>

1. Amb caràcter general, el reingrés al servei actiu és possible en qualsevol servei de salut a través dels procediments de mobilitat voluntària a què es refereix l'article 37 d'aquesta Llei.

---

<sup>116</sup> Vid. art. 17.3, 4 i 6 i DA 4a de la Llei 14/2011, d'1 de juny, esmentada en la nota 1.

<sup>117</sup> Vid. art. 73.1 c i 75.2 i 3 d'aquesta Llei i art. 90 i 98.3 i 4 EBEP (§2).

<sup>118</sup> Vid. DA 6a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10) i Acord del Consell de Govern del dia 25 d'agost de 2006 (§14).

2. El reingrés al servei actiu també escau en el servei de salut de procedència de l'interessat, en ocasió de vacant i caràcter provisional, en l'àmbit territorial i en les condicions que a cada servei de salut es determinin. La plaça exercida amb caràcter provisional s'inclou a la primera convocatòria per a la mobilitat voluntària que s'efectui.

3. Sense perjudici del que estableix l'article 19.c d'aquesta Llei, quan les circumstàncies que concorrin ho aconsellin, a criteri de cada servei de salut, institució o centre de destinació es pot facilitar al professional reincorporat al servei actiu la realització d'un programa específic de formació complementària o d'actualització dels coneixements, tècniques, habilitats i aptituds necessàries per exercir adequadament la seva professió o desenvolupar les activitats i funcions derivades del seu nomenament. El seguiment d'aquest programa no afecta la situació ni els drets econòmics de l'interessat.

## CAPÍTOL XII RÈGIM DISCIPLINARI

### **Article 70. Responsabilitat disciplinària**<sup>119</sup>

El personal estatutari incorre en responsabilitat disciplinària per les faltes que cometi.

### **Article 71. Principis de la potestat disciplinària**<sup>120</sup>

1. El règim disciplinari respon als principis de tipicitat, eficàcia i proporcionalitat en tot el Sistema Nacional de Salut, i el seu procediment, als d'immediatesa, economia processal i ple respecte dels drets i les garanties corresponents.

2. Els òrgans competents de cada servei de salut exerceixen la potestat disciplinària per les infraccions que cometi el seu personal estatutari, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial, civil o penal que pugui derivar d'aquestes infraccions.<sup>121</sup>

3. La potestat disciplinària correspon al servei de salut on l'interessat estigui prestant serveis en el moment de comissió de la falta, amb independència del servei de salut en què inicialment va obtenir el seu

---

<sup>119</sup> *Vid.* art. 93 EBEP (§2).

<sup>120</sup> *Vid.* art. 94 EBEP (§2).

<sup>121</sup> *Vid.* art. 6.3 k LFPIB (§5). En matèria de personal estatutari, aquesta competència va ser delegada en els òrgans del Servei de Salut mitjançant la Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 (§7).

## §1

nomenament. Les sancions que, si s'escau, s'imposin tenen validesa i eficàcia en tots els serveis de salut.

4. Quan de la instrucció d'un expedient disciplinari resulti l'existència d'indicis fundats de criminalitat, se'n suspèn la tramitació i es posa en coneixement del ministeri fiscal.

5. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen els serveis de salut.

6. Només es poden sancionar les accions o omissions que, en el moment de produir-se, constitueixin infracció disciplinària. Les normes definidores d'infraccions i sancions no són susceptibles d'aplicació analògica.

7. Entre la infracció comesa i la sanció imposada hi ha d'haver la proporcionalitat adequada.

8. La cancel·lació de les sancions disciplinàries impedeix l'apreciació de reincidència.

### **Article 72. Classes i prescripció de les faltes**

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus o lleus.

2. Són faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució o al respectiu Estatut d'autonomia en l'exercici de les seves funcions.
- b) Tota actuació que suposi discriminació per raons ideològiques, morals, polítiques, sindicals, de raça, llengua, gènere, religió o circumstàncies econòmiques, personals o socials, tant del personal com dels usuaris, o per la condició en virtut de la qual aquests accedeixin als serveis de les institucions o centres sanitaris.
- c) El trencament de la deguda reserva respecte a dades relatives al centre o institució o a la intimitat personal dels usuaris i a la informació relacionada amb el seu procés i estada a les institucions o centres sanitaris.
- d) L'abandonament del servei.
- e) La falta d'assistència durant més de cinc dies continuats o l'acumulació de set faltes en dos mesos sense autorització ni causa justificada.
- f) L'incompliment notori de les seves funcions o de les normes reguladores del funcionament dels serveis.
- g) La desobediència notòria i manifesta a les ordres o instruccions d'un superior directe, mediat o immediat, emeses per aquest en l'exercici de les seves funcions llevat que constitueixin una infracció manifesta i clara i terminant d'un precepte d'una llei o d'una altra disposició de caràcter general.

- h) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les seves funcions.
- i) La negativa a participar activament en les mesures especials adoptades per les administracions públiques o serveis de salut quan ho exigeixin raons sanitàries d'urgència o necessitat.
- j) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials establerts en cas de vaga.
- k) La realització d'actuacions manifestament il·legals en l'acompliment de les seves funcions, quan causin perjudici greu a l'Administració, a les institucions i centres sanitaris o als ciutadans.
- l) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats, quan suposi el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- m) La prevalença de la condició de personal estatutari per obtenir un benefici indegut per a si o per a tercers, i especialment l'exigència o acceptació de compensació pels qui proveeixin de serveis o materials els centres o institucions.
- n) Els actes dirigits a impedir o coartar el lliure exercici dels drets fonamentals, les llibertats públiques i els drets sindicals.
- ñ) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a impedir el funcionament adequat dels serveis essencials durant la vaga.
- o) L'agressió greu a qualsevol persona amb qui es relacionin en l'exercici de les seves funcions.
- p) L'assetjament sexual, quan suposi agressió o xantatge.
- q) L'exigència de qualsevol tipus de compensació pels serveis prestats als usuaris dels serveis de salut.
- r) La utilització dels locals, instal·lacions o equipament de les institucions, centres o serveis de salut per a la realització d'activitats o funcions alienes als esmentats serveis.
- s) La inducció directa, a un altre o altres, a la comissió d'una falta molt greu, així com la cooperació amb un acte sense el qual una falta molt greu no s'hauria comès.
- t) L'excés arbitrari en l'ús d'autoritat que causi perjudici greu al personal subordinat o al servei.
- u) La negativa expressa a fer ús dels mitjans de protecció disponibles i seguir les recomanacions establertes per a la prevenció de riscos laborals, així com la negligència en el compliment de les disposicions sobre seguretat i salut en el treball per part de qui tingui la responsabilitat de fer-les complir o d'establir els mitjans adequats de protecció.

## §1

3. Tenen consideració de faltes greus:
- a) La falta d'obediència deguda als superiors.
  - b) L'abús d'autoritat en l'exercici de les seves funcions.
  - c) L'incompliment de les seves funcions o de les normes reguladores del funcionament dels serveis quan no constitueixi falta molt greu.
  - d) La desconsideració greu amb els superiors, companys, subordinats o usuaris.
  - e) L'assetjament sexual, quan el subjecte actiu de la persecució creï amb la seva conducta un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte.
  - f) Els danys o el deteriorament a les instal·lacions, equipament, instrumental o documentació, quan es produeixin per negligència inexcusable.
  - g) La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
  - h) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
  - i) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suposi més de 20 hores al mes.
  - j) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
  - k) La falta injustificada d'assistència durant més de tres dies continuats, o l'acumulació de cinc faltes en dos mesos, computats des de la primera falta, quan no constitueixin falta molt greu.
  - l) L'acceptació de qualsevol tipus de contraprestació pels serveis prestats als usuaris dels serveis de salut.
  - m) La negligència en la utilització dels mitjans disponibles i al seguiment de les normes per a la prevenció de riscos laborals, quan hi hagi informació i formació adequades i els mitjans tècnics indicats, així com la distracció en el compliment de les disposicions sobre seguretat i salut en el treball per part de qui no tingui la responsabilitat de fer-les complir o d'establir els mitjans adequats de protecció.
  - n) L'encobriment, el consentiment o la cooperació amb qualsevol acte en la comissió de faltes molt greus, així com la inducció directa, a un altre o altres, a la comissió d'una falta greu i la cooperació amb un acte sense el qual una falta greu no s'hauria comès.

4. Tenen consideració de faltes lleus:

- a) L'incompliment injustificat de l'horari o la jornada de treball, quan no constitueixi falta greu.
- b) La falta d'assistència injustificada quan no constitueixi falta greu o molt greu.
- c) La incorrecció amb els superiors, companys, subordinats o usuaris.
- d) La distracció o negligència en el compliment de les seves funcions quan no afecti els serveis de salut, Administració o usuaris.
- e) La distracció en el compliment de les disposicions expressos sobre seguretat i salut.
- f) L'incompliment dels deures o les obligacions, quan no constitueixi falta greu o molt greu.
- g) L'encobriment, el consentiment o la cooperació amb qualsevol acte en la comissió de faltes greus.

5. Les comunitats autònomes poden establir, per norma amb rang de llei, altres faltes a més de les tipificades als apartats anteriors.

6. Les faltes molt greus prescriuen al cap de *quatre anys*,<sup>122</sup> les greus al cap de dos anys i les lleus al cap de sis mesos. El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'ha comès i s'interromp des de la notificació de l'acord d'iniciació del procediment disciplinari, i torna a córrer si aquest està paralitzat més de tres mesos per una causa no imputable a l'interessat.

### **Article 73. Classes, anotació, prescripció i cancel·lació de les sancions<sup>123</sup>**

1. Les faltes són corregides amb les sancions següents:

- a) Separació del servei. Aquesta sanció comporta la pèrdua de la condició de personal estatutari i només s'imposa per la comissió de faltes molt greus. Durant els sis anys següents a la seva execució, l'interessat no pot concórrer a les proves de selecció per a l'obtenció de la condició de personal estatutari fix, ni prestar serveis com a personal estatutari temporal. Així mateix, durant aquest període, no pot prestar serveis en cap Administració pública ni els organismes públics o les entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades ni les entitats públiques subjectes a dret privat i fundacions sanitàries.
- b) Trasllat forçós amb canvi de localitat, sense dret a indemnització i amb prohibició temporal de participar en procediments de

<sup>122</sup> Vid. art. 94 EBEP (§2). Cal tenir en compte que aquest article s'ha de considerar derogat en tot allò que contradigui l'art. 97 EBEP (§2).

<sup>123</sup> Vid. art. 96 i 97 EBEP (§2).

## §1

mobilitat per reincorporar-se a la localitat de procedència fins a un màxim de quatre anys. Aquesta sanció només es pot imposar com a conseqüència de faltes molt greus.

- c) Suspensió de funcions. Quan aquesta sanció s'imposi per faltes molt greus, no pot superar els sis anys ni ser inferior als dos anys. Si s'imposa per faltes greus, no pot superar els dos anys. Si la suspensió no supera els sis mesos, l'interessat no perd la seva destinació.
- d) Trasllet forçós a una altra institució o centre sense canvi de localitat, amb prohibició temporal, fins a un màxim de dos anys, de participar en procediments de mobilitat per reincorporar-se al centre de procedència. Aquesta sanció només es pot imposar com a conseqüència de faltes greus.
- e) Advertència, que sempre ha de ser per escrit, i només s'imposa per faltes lleus.

2. Les comunitats autònomes, per la norma que en cada cas sigui procedent, poden establir altres sancions o substituir les indicades a l'apartat anterior.

3. La determinació concreta de la sanció, dins de la graduació que estableix l'apartat 1, s'ha d'efectuar prenent en consideració el grau d'intencionalitat, distracció o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, quantificant-lo en termes econòmics quan sigui possible, i la reiteració o reincidència.

4. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de quatre anys, les imposades per faltes greus al cap de dos anys i al cap de sis mesos les que corresponguin a faltes lleus.

El termini de prescripció comença a comptar des de la fermesa de la resolució sancionadora o des que es trenqui el compliment de la sanció quan la seva execució ja hagi començat. S'interromp quan s'iniciï, amb coneixement de l'interessat, el procediment d'execució de la sanció imposada i torna a córrer si el procediment es paralitza durant més de sis mesos per causa no imputable a l'interessat.

5. Les sancions disciplinàries fermes que s'imposin al personal estatutari s'anoten en el seu expedient personal. Les anotacions es cancel·len d'ofici d'acord amb els períodes següents, computats des del compliment de la sanció:

- a) Sis mesos per a les sancions imposades per faltes lleus.
- b) Dos anys per a les sancions imposades per faltes greus.
- c) *Quatre anys*<sup>124</sup> per a les sancions imposades per faltes molt greus.

---

<sup>124</sup> Aquest termini s'ha de considerar tàcitament derogat per l'EBEP (§2).



6. En cap cas es computen a efectes de reincidència les anotacions cancel·lades.

#### **Article 74. Procediment disciplinari**<sup>125</sup>

1. No es pot imposar cap sanció per la comissió de faltes molt greus o greus, sinó mitjançant el procediment que estableix la corresponent Administració pública.

Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és preceptiva la instrucció prèvia del procediment a què es refereix el paràgraf anterior, excepte el tràmit d'audiència a l'inculpat, que s'ha d'evacuar en tot cas.

2. El procediment disciplinari s'ha d'ajustar, en tots els serveis de salut, als principis de celeritat, immediatesa i economia processal, i ha de garantir a l'interessat, a més dels reconeguts a l'article 35 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, els drets següents:

- a) A la presumpció d'innocència.
- b) A rebre notificació del nomenament d'instructor i, si s'escau, secretari, així com a recusar-los.
- c) A rebre notificació dels fets imputats, de la infracció que constitueixin i de les sancions que, si s'escau, es puguin imposar, així com de la resolució sancionadora.
- d) A formular alegacions en qualsevol fase del procediment.
- e) A proposar totes les proves que siguin adequades per a la determinació dels fets.
- f) A ser assessorat i assistit pels representants sindicals.
- g) A actuar assistit d'un lletrat.

#### **Article 75. Mesures provisionals**<sup>126</sup>

1. Com a mesura cautelar, i durant la tramitació d'un expedient disciplinari per falta greu o molt greu o d'un expedient judicial, es pot acordar mitjançant resolució motivada la suspensió provisional de funcions de l'interessat.

2. Quan la suspensió provisional es produeixi com a conseqüència d'un expedient disciplinari, no pot passar de sis mesos, llevat que hi hagi paralització del procediment imputable a l'interessat.

---

<sup>125</sup> Vid. art. 98 EBEP (§2), art. 145 LFPIB (§5) i capítol II del Decret 45/1995, de 4 de maig (§29).

<sup>126</sup> Vid. art. 98.3 i 98.4 EBEP (§2) i art. 26 del Decret 45/1995, de 4 de maig (§29).

## §1

Durant la suspensió provisional, l'interessat ha de percebre les retribucions bàsiques. No se li acredita cap haver en cas d'incompareixença en el procediment.

Si l'expedient finalitza amb la sanció de separació del servei o amb la de suspensió de funcions, els seus efectes es retrotreuen a la data d'inici de la suspensió provisional.

Si l'expedient no finalitza amb la suspensió de funcions ni es produeix la separació del servei, l'interessat es reincorpora al servei actiu en la forma en la qual s'estableixi en la resolució corresponent i té dret a percebre les retribucions deixades de percebre, tant bàsiques com complementàries, incloses les de caràcter variable que hagin pogut correspondre.

3. Es pot acordar la suspensió provisional, com a mesura cautelar, quan s'hagi dictat acte de processament o d'obertura de judici oral d'acord amb les normes processals penals, sigui quina sigui la causa.

En aquest cas, la durada de la suspensió provisional s'estén, com a màxim, fins a la resolució del procediment, i l'interessat té dret a la percepció de les retribucions bàsiques en les condicions que preveu l'apartat anterior.

4. És procedent la declaració de la suspensió provisional, sense dret a la percepció de retribucions, amb motiu de la tramitació d'un procediment judicial i durant el temps que s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge, sempre que determinin la impossibilitat d'exercir les funcions derivades del nomenament durant més de cinc dies consecutius.

5. Les comunitats autònomes, mitjançant la norma que sigui procedent, poden establir altres mesures provisionals per als casos previstos en aquest article.

## CAPÍTOL XIII INCOMPATIBILITATS

### **Article 76. Règim general**<sup>127</sup>

És aplicable al personal estatutari el règim d'incompatibilitats establert amb caràcter general per als funcionaris públics, amb les normes específiques que determina aquesta Llei.

---

<sup>127</sup> Vid. Llei 53/1984, de 26 de desembre, esmentada en la nota 114.

En relació amb el règim de compatibilitat entre les funcions sanitàries i docents, cal atènyer-se al que estableixi la legislació vigent.<sup>128</sup>

### **Article 77. Normes específiques**

1. És compatible el gaudi de beques i ajuts d'ampliació d'estudis concedits en règim de concurrència competitiva a l'empresari de programes oficials de formació i perfeccionament del personal, sempre que per participar en aquestes accions es requereixi la proposta favorable prèvia del servei de salut en què s'estigui destinat i que les bases de la convocatòria no estableixin el contrari.

2. En l'àmbit de cada servei de salut s'han d'establir les disposicions oportunes per possibilitar la renúncia al complement específic per part del personal llicenciat sanitari.

A aquests efectes, els serveis de salut han de regular els casos, requisits, efectes i procediments per a la sol·licitud esmentada.<sup>129</sup>

3. La percepció de pensió de jubilació per un règim públic de Seguretat Social és compatible amb la situació del personal emèrit a què es refereix la disposició addicional quarta.

Les retribucions del personal emèrit, sumades a la seva pensió de jubilació, no poden superar les retribucions que l'interessat percebia abans de la jubilació considerades, totes aquestes, en còmput anual.<sup>130</sup>

4. La percepció de pensió de jubilació parcial és compatible amb les retribucions derivades d'una activitat a temps parcial.

## **CAPÍTOL XIV REPRESENTACIÓ, PARTICIPACIÓ I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA<sup>131</sup>**

### **Article 78. Criteris generals**

Són aplicables al personal estatutari, en matèria de representació, participació i negociació col·lectiva per a la determinació de les seves condicions de treball, les normes generals contingudes a la Llei 9/1987,

<sup>128</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de dia 14 de maig de 2010 pel qual es declaren d'interès públic, a l'efecte de compatibilitzar dos llocs de treball en el sector públic, les tasques sanitàries d'organització de l'hemodonació, l'hemoteràpia i la donació de teixits a les Illes Balears (BOIB núm. 76, de 22 de maig).

<sup>129</sup> Vid. art. 43.2 b d'aquest Estatut i DA 18a de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, esmentada en la nota 93, en què es qualifica el complement específic del personal estatutari com a complement de lloc de treball, al qual no es pot renunciar.

<sup>130</sup> Vid. art. 160 a 170 TRLGSS.

<sup>131</sup> Vid. art. 31 a 46 EBEP (§2).

## §1

de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i de participació del personal al servei de les administracions públiques,<sup>132</sup> i disposicions de desplegament,<sup>133</sup> amb les peculiaritats que s'estableixen en aquesta Llei.

### **Article 79. Meses sectorials de negociació**

1. La negociació col·lectiva de les condicions de treball del personal estatutari dels serveis de salut s'efectua mitjançant la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals a la Constitució i a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

2. En l'àmbit de cada servei de salut s'ha de constituir una mesa sectorial de negociació, en la qual han de ser presents els representants de la corresponent Administració pública o servei de salut i les organitzacions sindicals més representatives d'àmbit estatal i de la comunitat autònoma, així com les que hagin obtingut el 10 per cent o més dels representants en les eleccions per a delegats i juntes de personal al servei de salut.<sup>134</sup>

### **Article 80. Pactes i acords<sup>135</sup>**

1. Al si de les meses de negociació, els representants de l'Administració o servei de salut i els representants de les organitzacions sindicals poden concertar pactes i acords.<sup>136</sup>

---

<sup>132</sup> L'EBEP (§2) i el RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 48, han derogat part de l'articulat d'aquesta Llei 9/1987, de 12 de juny (*BOE núm. 144, de 17 de juny; correcció d'errades BOE núm. 145, de 18 de juny*), de la qual únicament resten vigents els art. 7.3, 13.2, 3, 4, 5 i 6, 15 a 21 i 25 a 29.

<sup>133</sup> *Vid.* DA 1a del DL 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el DL 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat (*BOIB núm. 129, d'1 de setembre*), en la qual es determinen les unitats electorals del Servei de Salut de les Illes Balears.

<sup>134</sup> *Vid.* Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

<sup>135</sup> *Vid.* art. 37 i 38 EBEP (§2).

<sup>136</sup> *Vid.* art. 12.1 d de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 14, el qual estableix que tots els acords i pactes que impliquin creixements retributius superiors als previstos en l'art. 12 de la Llei de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'hi han adequar oportunament i que són inaplicables les clàusules o normes que s'hi oposin. En tot cas, l'aprovació d'aquests pactes o acords amb incidència retributiva requereixen que s'emeti un informe previ i favorable de la Direcció General del Pressuposts i Finançament.

Els pactes, que són d'aplicació directa al personal afectat, han de versar sobre matèries que corresponguin a l'àmbit competencial de l'òrgan que els subscriu.

Els acords es refereixen a matèries la competència de les quals correspongui a l'òrgan de govern de la corresponent Administració pública i, per a la seva eficàcia, necessiten l'aprovació prèvia, expressa i formal de l'esmentat òrgan de govern.

2. Són objecte de negociació, en els termes que preveu el capítol III de la Llei 9/1987, de 12 de juny, les matèries següents:

- a) La determinació i aplicació de les retribucions del personal estatutari.
- b) Els plans i fons de formació.
- c) Els plans d'acció social.
- d) Les matèries relatives a la selecció de personal estatutari i a la provisió de places, incloent-hi l'oferta global d'ocupació del servei de salut.
- e) La regulació de la jornada laboral, temps de treball i règim de descansos.
- f) El règim de permisos i llicències.
- g) Els plans d'ordenació de recursos humans.
- h) Els sistemes de carrera professional.
- i) Les matèries relatives a la prevenció de riscos laborals.
- j) Les propostes sobre l'aplicació dels drets sindicals i de participació.
- k) En general, totes les matèries que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal estatutari i les seves organitzacions sindicals amb l'Administració pública o el servei de salut.

3. La negociació col·lectiva ha d'estar presidida pels principis de bona fe i de voluntat negociadora, i les parts s'han de facilitar la informació que sigui necessària per a l'eficàcia de la negociació.

4. Queden excloses de l'obligatorietat de negociació les decisions de l'Administració pública o del servei de salut que afectin les potestats d'organització, l'exercici de drets pels ciutadans i el procediment de formació dels actes i les disposicions administratives.

Quan les decisions de l'Administració o servei de salut que afectin les potestats d'organització puguin tenir repercussió sobre les condicions de treball del personal estatutari, és procedent la consulta a les organitzacions sindicals presents en la corresponent mesa sectorial de negociació.

5. Correspon al Govern, o als consells de Govern de les comunitats autònomes, en els seus àmbits respectius, establir les condicions de treball del personal estatutari quan no hi hagi acord en la negociació o no

## §1

s'assoleixi l'aprovació expressa i formal a què al·ludeix l'apartat 1 d'aquest article.

### DISPOSICIONS ADICIONALS

#### **Disposició adicional primera. Aplicació de les normes bàsiques d'aquesta Llei a la Comunitat Foral de Navarra<sup>137</sup>**

Les disposicions bàsiques d'aquesta Llei s'apliquen a la Comunitat Foral de Navarra en els termes que estableixen l'article 149.1.18a i la disposició adicional primera de la Constitució i la Llei orgànica 13/1982, de 10 d'agost, de reintegració i millorament del règim foral de Navarra.

#### **Disposició adicional segona. Jornada i descansos dels centres del Sistema Nacional de Salut**

El règim de jornada i de descansos que estableix la secció 1a del capítol X d'aquesta Llei és aplicable al personal sanitari al qual es refereix l'article 6, sigui quin sigui el vincle jurídic de la seva relació de treball, dels centres i serveis sanitaris gestionats directament pels serveis de salut.

Així mateix, aquest règim és aplicable, o bé amb caràcter supletori en absència de regulació sobre jornada i descansos als convenis col·lectius aplicables en cada cas, bé directament si la regulació d'aquesta Llei resulta més beneficiosa que les previsions dels convenis esmentats, al personal dels centres vinculats o concertats amb el Sistema Nacional de Salut, quan aquests centres estiguin formalment incorporats a una xarxa sanitària d'utilització pública.<sup>138</sup>

#### **Disposició adicional tercera. Accés a llocs de les administracions públiques<sup>139</sup>**

El personal estatutari dels serveis de salut pot accedir a llocs corresponents a personal funcionari dins dels serveis de les administracions

---

<sup>137</sup> Vid. DA 15a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>138</sup> Vid. DL 3/2013, de 14 de juny, de creació de la Xarxa Hospitalària Pública de les Illes Balears i el procediment de vinculació de centres privats d'atenció especialitzada (*BOIB núm. 85, de 15 de juny*).

<sup>139</sup> Vid. art. 63.1, *in fine*, i DA 6a d'aquesta Llei. Vid., també, art. 25.5, en què es preveu el supòsit invers, és a dir, que el personal amb un altre règim jurídic diferent de l'estatutari pugui ocupar una plaça oberta a les plantilles orgàniques de personal estatutari.

públiques, en la forma i amb els requisits que prevegin les normes sobre funció pública aplicables.

El personal estatutari que ocupi aquests llocs té dret a percebre les retribucions corresponents, en la forma que estableixin les normes de l'administració pública corresponent.

#### **Disposició addicional quarta. Nomenaments emèrits<sup>140</sup>**

Els serveis de salut poden nomenar, amb caràcter excepcional, personal emèrit entre llicenciats sanitaris jubilats quan els mèrits rellevants del seu currículum professional ho aconsellin.

El personal emèrit ha de portar a terme activitats de consultoria, informe i docència.

#### **Disposició addicional cinquena. Integracions de personal<sup>141</sup>**

Per tal d'homogeneïtzar les relacions de treball del personal de cada un dels centres, institucions o serveis de salut, i a fi de millorar l'eficàcia en la gestió, les administracions sanitàries públiques poden establir procediments per a la integració directa, amb caràcter voluntari, en la condició de personal estatutari, en la categoria i titulació equivalent, dels qui prestin servei en aquests centres, institucions o serveis amb la condició de funcionari de carrera o en virtut de contracte laboral fix.

Així mateix, es poden establir procediments per a la integració directa del personal laboral temporal i funcionari interí en la condició de personal estatutari temporal, en la categoria, titulació i modalitat que correspongui.

#### **Disposició addicional sisena. Relacions del règim estatutari amb altres règims de personal de les administracions públiques<sup>142</sup>**

En l'àmbit de cada administració pública, i a fi d'aconseguir una millor utilització dels recursos humans existents, es poden establir els casos, els efectes i les condicions en què el personal estatutari dels serveis de salut pot prestar indistintament serveis en els àmbits d'aplicació d'altres estatuts de personal del sector públic.

<sup>140</sup> *Vid.* art. 6 i 77 d'aquesta Llei i Instrucció 6/2009, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual es regula el procediment per al nomenament del personal emèrit del Servei de Salut de les Illes Balears, que no ha estat objecte de publicació en el *BOIB*.

<sup>141</sup> *Vid.* DA 16a d'aquesta Llei i Acord del Consell de Govern, de 12 de novembre de 2010 (§32).

<sup>142</sup> *Vid.* DA 3a d'aquesta Llei. *Vid.*, també, art. 99 EBEP (§2).

## §1

### **Disposició addicional setena. Habilitacions per a l'exercici professional<sup>143</sup>**

El que preveu l'article 30.5.b i els altres preceptes d'aquesta Llei no afecta els drets de qui, sense tenir el títol acadèmic corresponent, estiguin legalment o reglamentàriament autoritzats o habilitats per a l'exercici d'una determinada professió, que poden accedir als nomenaments corresponents i s'han d'integrar al grup de classificació que correspongui a aquest nomenament.

### **Disposició addicional vuitena. Serveis de salut<sup>144</sup>**

Sempre que en aquesta Llei s'efectuen referències als serveis de salut es considera inclòs l'òrgan o l'entitat gestora dels serveis sanitaris de l'Administració General de l'Estat, així com l'òrgan competent de la comunitat autònoma quan el seu corresponent servei de salut no sigui el titular directe de la gestió de determinats centres o institucions.

### **Disposició addicional novena. Places vinculades<sup>145</sup>**

Les places vinculades a què es refereix l'article 105 de la Llei general de sanitat es proveeixen pels sistemes establerts en les normes específiques que siguin aplicables, sense perjudici que els seus titulars quedin inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei pel que fa a la seva prestació de serveis en els centres sanitaris.

### **Disposició addicional desena. Aplicació d'aquesta Llei als serveis administratius**

Els serveis de salut poden establir l'aplicació del règim estatutari que preveu aquesta Llei a les estructures administratives i de gestió del servei de salut respectiu.

---

<sup>143</sup> Vid. art. 2.4 i 4.2 LOPS. Aquest precepte té relació amb l'art. 3 del RD 853/1993, de 4 de juny, sobre l'exercici de les funcions de metge de medicina general en el Sistema Nacional de Salut (*BOE núm. 156, d'1 de juliol*), el qual habilita als llicenciats en medicina anteriors a l'1 de gener de 1995, que no tenien la titulació acadèmica d'especialista en medicina familiar i comunitària, a accedir a nomenaments d'aquesta especialitat si obtenien la certificació acreditativa prevista en l'art. 3 esmentat.

<sup>144</sup> Vid. Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6).

<sup>145</sup> Vid. art. 11.2 LOPS i art. 105 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, esmentada en la nota 4. Vid., també, DA 2a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).



**Disposició addicional onzena. Institut Social de la Marina**<sup>146</sup>

Les disposicions d'aquesta Llei són aplicables al personal estatutari de l'Institut Social de la Marina.

**Disposició addicional dotzena. Convenis de col·laboració en matèria de mobilitat**<sup>147</sup>

Les administracions sanitàries poden formalitzar convenis de col·laboració per possibilitar que el personal funcionari de carrera i estatutari fix dels serveis de salut pugui accedir, indistintament, als procediments de mobilitat voluntària establerts per a ambdós tipus de personal.

**Disposició addicional tretzena. Xarxa sanitària militar**<sup>148</sup>

1. El personal militar que presti els seus serveis als centres, establiments i serveis sanitaris integrats a la xarxa sanitària militar es regeix per la seva normativa específica, sense que li siguin aplicables les disposicions d'aquesta Llei.

2. El Ministeri de Defensa pot acordar amb el Ministeri de Sanitat i Consum els requisits i procediments per possibilitar la utilització recíproca de la informació continguda als registres de personal corresponents als centres i serveis sanitaris del Sistema Nacional de Salut i de la xarxa sanitària militar.

---

<sup>146</sup> La DA 1a del Decret 3/2008, de 4 de gener, pel qual s'assumeixen i s'ordenen les funcions i els serveis de la Seguretat Social encomanats a l'Institut Social de la Marina en matèria d'assistència sanitària i traspassats a la Comunitat Autònoma (*BOIB núm. 5, de 10 de gener*), estableix que: «El personal i els llocs de treball vacants adscrits als serveis i a les institucions traspassats i que s'esmenten nominalment en les relacions números 2.1 i 2.2 de l'annex al Reial decret 1733/2007, de 21 de desembre, sobre traspàs a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, de les funcions i els serveis de la Seguretat Social en matèria d'assistència sanitària encomanats a l'Institut Social de la Marina, passaran a dependre de la Conselleria de Salut i Consum i podran ser adscrits als ens públics que en depenen de conformitat amb la normativa que, en cada cas, sigui aplicable i amb el compliment previ dels tràmits que siguin legalment preceptius.»

<sup>147</sup> *Vid.* art. 99 EBEP (§2).

<sup>148</sup> *Vid.* DF 3a b de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, esmentada en la nota 4, i RD 953/2005, de 29 de juliol, sobre traspàs a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears dels mitjans personals adscrits a l'hospital militar «General Médico Weyler y Laviña» de Palma de Mallorca (*BOE núm. 185, de 4 d'agost*).

**Disposició addicional catorzena. Seguretat Social del personal estatutari amb nomenament a temps parcial<sup>149</sup>**

Al personal estatutari amb nomenament a temps parcial al qual es refereix l'article 60 d'aquesta Llei li són aplicables la disposició addicional setena del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, i les disposicions dictades en el seu desplegament.

**Disposició addicional quinzena. Extensió del que disposa l'article 21 del Reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels funcionaris civils de l'Estat**

El personal estatutari dels serveis de salut de les comunitats autònomes i institucions adscrites a l'Institut Nacional de Gestió Sanitària queda exceptuat de l'extensió que preveuen l'article 21 del Reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels funcionaris civils de l'Estat, i la disposició addicional sisena de la Llei 26/2009, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2010, respecte de la prestació econòmica durant la situació d'incapacitat temporal del personal funcionari integrat en el règim general de Seguretat Social, sigui quina sigui l'Administració en la qual presti serveis.

Els serveis de salut de les comunitats autònomes han de decidir, respecte del seu personal estatutari, el grau d'aplicació del contingut d'aquesta prestació econòmica, quan aquell estigui en situació d'incapacitat temporal.<sup>150</sup>

**Disposició addicional setzena. Integració del personal funcionari al servei d'institucions sanitàries públiques<sup>151</sup>**

1. Els metges, practicants i llevadors titulars dels serveis sanitaris locals que prestin els seus serveis com a metges generals, practicants i llevadors dels serveis de salut, i la resta del personal funcionari sanitari que presti els seus serveis en institucions sanitàries públiques, disposen fins al 31 de

<sup>149</sup> Vid. art. 60 d'aquesta Llei i DA 7a TRLGSS. Vid., també, art. 65 del RD 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social (BOE núm. 22, de 25 de gener).

<sup>150</sup> Vid. art. 7 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3) i Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2012 (§22). Vid., també, art. 9 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 48.

<sup>151</sup> Vid. DA 5a d'aquesta Llei i Acord del Consell de Govern, de 12 de novembre de 2010 (§32).

desembre de 2013 per integrar-se en els serveis de salut com a personal estatutari fix, sense perjudici dels drets consolidats. Amb aquesta finalitat, les comunitats autònomes han d'establir els procediments oportuns.<sup>152</sup>

2. En cas que aquest personal opti per romandre en actiu en la seva situació actual, en els cossos i escales en què tinguin la condició de personal funcionari, les comunitats autònomes han d'adscriure aquest personal a òrgans administratius que no pertanyin a les institucions sanitàries públiques, de conformitat amb les bases dels processos de mobilitat que, amb aquesta finalitat, es puguin articular.

### **Disposició addicional dissetena. Acció social**<sup>153</sup>

A fi de potenciar i racionalitzar les actuacions en matèria d'acció social, els fons destinats a aquesta finalitat pels serveis de salut de les comunitats autònomes per al personal estatutari només poden ser destinats a les necessitats del personal que estigui en situació administrativa de servei actiu i, en cap cas, pot percebre cap prestació d'aquest caràcter, amb contingut econòmic, el personal que hagi arribat a l'edat de jubilació que determini la legislació en matèria de Seguretat Social. En els casos en què s'autoritzi la prolongació del servei actiu, l'edat és la que figuri a la resolució que autoritzi aquesta prolongació.

---

<sup>152</sup> *Vid.* Acord del Consell de Govern de 24 de gener de 2014 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 20 de desembre de 2013 pel qual es regula el procediment d'integració en la condició de personal estatutari fix del personal funcionari sanitari que presta serveis en institucions sanitàries públiques del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 13, de 25 de gener*).

<sup>153</sup> L'art. 10.7 del RDL 16/2012, de 20 d'abril, esmentat en la nota 1, ha modificat la redacció de la DD única d'aquesta llei i ha derogat l'art. 151 de l'Estatut de personal sanitari no facultatiu de les institucions sanitàries de la Seguretat Social aprovat per l'Ordre de 26 d'abril de 1973 (*BOE núm. 102 i 103, de 28 i 30 d'abril*, respectivament; correcció d'errades *BOE núm. 127, de 28 de maig*), el qual establia un complement de la pensió de jubilació pel personal inclòs al seu àmbit aplicació. *Vid.*, també, art. 8 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3), d'aplicació a tots els empleats públics de les administracions públiques de les Illes Balears, en virtut del qual se suspenen fins al 31 de desembre de 2014 les convocatòries i les concessions de prestacions i ajuts en concepte d'acció social, llevat dels ajuts per fills menors de divuit anys i ajuts per a l'atenció a familiars amb discapacitat.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

### **Disposició transitòria primera. Aplicació progressiva de la jornada de treball al personal en formació mitjançant residència<sup>154</sup>**

La limitació del temps de treball que estableix l'article 48.2 d'aquesta Llei s'aplica al personal sanitari en formació com a especialistes mitjançant residència, tant dels centres públics com dels privats acreditats per a la docència, d'acord amb les normes següents:

- a) 58 hores setmanals de mitjana en còmput anual, entre l'1 d'agost de 2004 i el 31 de juliol de 2007.
- b) 56 hores setmanals de mitjana en còmput semestral, entre l'1 d'agost de 2007 i el 31 de juliol de 2008.
- c) A partir de l'1 d'agost de 2008 és aplicable a aquest personal la limitació general de 48 hores setmanals.

### **Disposició transitòria segona. Equiparació als grups de classificació dels funcionaris públics<sup>155</sup>**

Mentre es mantingui la classificació general dels funcionaris públics i els criteris d'equivalència de les titulacions que estableix l'article 25 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, el personal estatutari, a efectes retributius i funcionals, té la següent equiparació:

- a) El personal al qual es refereix l'article 6.2.a.1r i 2n, al grup A.
- b) El personal al qual es refereix l'article 6.2.a.3r i 4t, al grup B.
- c) El personal al qual es refereix l'article 6.2.b.1r, al grup C.
- d) El personal al qual es refereix l'article 6.2.b.2n, al grup D.
- e) El personal al qual es refereix l'article 7.2.a.1r, a.2n, b.1r, b.2n i c, als grups A, B, C, D i E, respectivament.

### **Disposició transitòria tercera. Personal de quota i zona<sup>156</sup>**

En la forma i les condicions que, si s'escau, es determinin en cada servei de salut, el personal que percep havers pel sistema de quota i zona s'ha d'integrar en el sistema de prestació de serveis, de dedicació i de

<sup>154</sup> Vid. art. 5 i 6 del RD 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut (*BOE núm. 240, de 7 d'octubre*). Vid., també, RD 183/2008, de 8 de febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en ciències de la salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada (*BOE núm.45, de 21 de febrer*).

<sup>155</sup> Vid. art. 76 i DT 3a EBEP (§2).

<sup>156</sup> Aquest precepte suposa la desaparició obligada del sistema de «quota i zona», anomenat també com a «tradicional» o de «coeficient».

retribucions que estableix aquesta Llei, abans del 31 de desembre de 2013, sense perjudici dels drets consolidats. Queda suprimida des d'aquesta data la modalitat de prestació de serveis de quota i zona.<sup>157</sup>

Des d'aquesta data queda derogada l'Ordre del Ministeri de Sanitat i Consum de 8 d'agost de 1986, sobre retribucions del personal dependent de l'Institut Nacional de la Salut, l'Institut Català de la Salut i la Xarxa d'Assistència Sanitària de la Seguretat Social a Andalusia.

### **Disposició transitòria quarta. Adaptació al nou sistema de situacions**

El personal estatutari fix que a l'entrada en vigor d'aquesta Llei no estigui en situació de servei actiu, pot romandre en la mateixa situació en la qual es troba amb els efectes, drets i deures que en derivin i mentre es mantinguin les causes que, en el seu moment, van motivar la concessió.

El reingrés al servei actiu es produeix, en tot cas, d'acord amb les seves normes reguladores en el moment en què el reingrés es produeixi.

### **Disposició transitòria cinquena. Convocatòries en tramitació**

Els procediments de selecció de personal estatutari i de provisió de places emparats en la Llei 16/2001, de 21 de novembre, per la qual s'estableix un procés extraordinari de consolidació i provisió de places de personal estatutari,<sup>158</sup> i en les normes equivalents de les comunitats autònomes, s'han de tramitar de conformitat amb el que estableixen les normes esmentades.

### **Disposició transitòria sisena. Aplicació progressiva d'aquesta Llei**

1. No obstant el que preveuen les disposicions derogatòria única i final tercera, les previsions d'aquesta Llei que a continuació s'indiquen produeixen efectes en la forma que s'assenyala:

- a) Les previsions dels articles 40 i 43 d'aquesta Llei entren en vigor, a cada servei de salut, quan ho estableixin les normes a què es refereix el seu article 3. Mentre es produeix aquesta entrada en vigor es mantenen vigents, a cada servei de salut i sense caràcter bàsic, les normes que preveu la disposició derogatòria única.1.b, o les equivalents de cada comunitat autònoma.

<sup>157</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de 24 de gener de 2014 pel qual s'estableixen les condicions i els efectes de la integració del personal que percep havers pel sistema de quota i zona en el sistema de prestació de serveis, de dedicació i de retribucions establert per la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut (BOIB núm. 13, de 25 de gener).

<sup>158</sup> BOE núm. 280, de 22 de novembre.

## §1

- b) Es mantenen vigents, mentre es procedeix a la seva regulació a cada servei de salut, les disposicions relatives a categories professionals del personal estatutari i a les funcions d'aquestes contingudes a les normes previstes a la disposició derogatòria única.1.e, f i g.
- c) Es manté vigent, amb rang reglamentari i sense caràcter bàsic, i mentre es procedeix a la seva modificació a cada servei de salut, la norma esmentada en la disposició derogatòria única.1.d.
- d) Les prestacions de caràcter social que preveuen les disposicions a què es refereixen els paràgrafs e, f i g de la disposició derogatòria única.1, es mantenen exclusivament respecte als qui tinguin drets subjectius ja adquirits a aquestes prestacions en el moment d'entrada en vigor d'aquesta Llei.

2. El límit màxim de 150 hores anuals que fixa el segon paràgraf de l'article 49.1 d'aquesta Llei s'aplica de forma progressiva durant els 10 anys següents a la seva entrada en vigor, en la forma que determini el Govern mitjançant reial decret, adoptat amb l'informe previ de la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut. En aquest informe, que ha de ser elaborat en el termini de 18 mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta norma, s'han d'analitzar detalladament les implicacions que en l'organització funcional dels centres sanitaris, en el finançament dels serveis de salut i en les necessitats d'especialistes, té la posada en marxa de la indicada limitació, així com les possibles excepcions a aquesta derivades del fet insular i les mesures que sigui convenient adoptar en funció de tot això.

Igualment, a l'informe s'han d'analitzar les repercussions econòmiques d'una progressiva adaptació de la jornada de treball dels centres i serveis sanitaris a la vigent amb caràcter general a la resta dels serveis públics.

Per a l'elaboració de l'informe a què es refereix el paràgraf anterior, la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut ha de demanar les opinions d'experts de les administracions sanitàries, dels serveis de salut i de les organitzacions sindicals.

### **Disposició transitòria setena. Règim transitori de jubilació**

El personal estatutari fix, que a l'entrada en vigor d'aquesta Llei hagi complert 60 anys, pot prolongar voluntàriament la seva edat de jubilació fins a assolir els 35 anys de cotització a la Seguretat Social, amb el límit d'un màxim de cinc anys sobre l'edat fixada en l'article 26.2 d'aquesta Llei i sempre que quedi acreditat que reuneix la capacitat funcional necessària per exercir la professió o portar a terme les funcions corresponents al seu nomenament.

### **Disposició transitòria vuitena. Pas a la situació de serveis de gestió clínica des de situacions diferents al servei actiu**

1. El personal estatutari fix que, estant en la situació de serveis amb un altre règim jurídic de l'article 65<sup>159</sup> de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, passi a exercir funcions de gestió clínica, ha de ser declarat en la situació de serveis de gestió clínica amb els efectes següents:

- a) Si es troba dins els tres primers anys de la situació de serveis amb un altre règim jurídic, té dret en aquesta nova situació al còmput de temps a l'efecte d'antiguitat i a la reincorporació al servei actiu en la mateixa categoria i àrea de salut d'origen o, si això no és possible, en àrees limítrofes amb aquella.
- b) Si ja ha superat els tres primers anys en la situació de serveis amb un altre règim jurídic, únicament té dret al còmput de temps a l'efecte d'antiguitat.

2. Així mateix, el personal estatutari fix que passi a la situació de serveis de gestió clínica des d'una situació que no comporti reserva de plaça o dret al reingrés, únicament té dret al còmput de temps a l'efecte d'antiguitat.

## **DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA**

### **Disposició derogatòria única. Derogació de normes**

1. Queden derogades, o es consideren, si s'escau, inaplicables al personal estatutari dels serveis de salut, totes les disposicions del mateix rang o inferior que s'oposin o contradiguin el que disposa aquesta Llei i, especialment, les següents:

- a) L'apartat 1 de l'article 84 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat.
- b) El Reial decret llei 3/1987, d'11 de setembre, sobre retribucions del personal estatutari de l'Institut Nacional de la Salut, i les disposicions i acords que el complementen i el despleguen.
- c) La Llei 30/1999, de 5 d'octubre, de selecció i provisió de places de personal estatutari dels serveis de salut.
- d) El Reial decret llei 1/1999, de 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places a les institucions sanitàries de la Seguretat Social.

---

<sup>159</sup> *Vid.*, també, art. 65 bis d'aquesta Llei.

## §1

- e) L'Estatut jurídic del personal mèdic de la Seguretat Social aprovat pel Decret 3160/1966, de 23 de desembre, i les disposicions que el modifiquen, el complementen i el despleguen.
- f) L'Estatut de personal sanitari no facultatiu de les institucions sanitàries de la Seguretat Social aprovat per l'Ordre de 26 d'abril de 1973, així com les disposicions que el modifiquen, complementen i despleguen.
- g) L'Estatut de personal no sanitari de les institucions sanitàries de la Seguretat Social aprovat per l'Ordre de 5 de juliol de 1971, i les disposicions que el modifiquen, el complementen i el despleguen.

2. L'entrada en vigor d'aquesta Llei no suposa la modificació o derogació dels pactes i acords vigents en aquells aspectes que no s'oposin o contradiguin el que aquesta estableix.

## DISPOSICIONS FINALS

### **Disposició final primera. Habilitació competencial**

1. Les disposicions d'aquesta Llei es dicten a l'empara de l'article 149.1.18a de la Constitució, per la qual cosa aquestes constitueixen bases del règim estatutari del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

2. La disposició addicional segona es dicta, a més, a l'empara de l'article 149.1.16a de la Constitució, per la qual cosa les seves previsions constitueixen bases de la sanitat.

3. S'exceptuen del que estableix l'apartat 1 anterior, la disposició addicional segona, quant al personal amb vincle laboral dels centres sanitaris a què es refereix, i la disposició transitòria primera, que es dicten a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució.

### **Disposició final segona. Informes sobre finançament**

L'òrgan col·legiat interministerial previst en la disposició final segona de la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut,<sup>160</sup> ha d'informar preceptivament sobre aquells assumptes derivats de l'aplicació d'aquesta Llei.

Sense perjudici de la responsabilitat financera de les comunitats autònomes d'acord amb el que estableix la Llei 21/2001, de 27 de desembre, i d'acord amb el principi de lleialtat institucional en els termes

---

<sup>160</sup> Vid. DF 2a LCCSNS i RD 434/2004, de 12 de març, pel qual es crea la Comissió Interministerial per a l'estudi dels assumptes amb transcendència pressupostaria per a l'equilibri financer del Sistema Nacional de Salut o implicacions econòmiques significatives (BOE núm. 87, de 10 d'abril).



de l'article 2.1.e de la Llei orgànica 8/1980, de 22 de setembre, de finançament de les comunitats autònomes, l'informe elaborat l'ha de presentar l'esmentat òrgan col·legiat al Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut. Per la seva part, el Ministeri d'Hisenda ha de traslladar aquest informe al Consell de Política Fiscal i Financera, per procedir a analitzar-lo, en el context de l'esmentat principi de lleialtat institucional i, si s'escau, proposar les mesures necessàries per garantir l'equilibri financer.

### **Disposició final tercera. Entrada en vigor**

La Llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.



## §2

### **LLEI 7/2007, DE 12 D'ABRIL, DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC**

*(BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2007)<sup>1</sup>*

#### **EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

L'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix els principis generals aplicables al conjunt de les relacions d'ocupació pública, començant pel de servei als ciutadans i a l'interès general, ja que la finalitat primordial de qualsevol reforma en aquesta matèria ha de ser millorar la qualitat dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració.

L'Estatut bàsic de l'empleat públic conté el que és comú al conjunt dels funcionaris de totes les administracions públiques, més les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei. Partint del principi constitucional que el règim general de l'ocupació pública al nostre país és el funcional, reconeix i integra l'evidència del paper creixent que en el conjunt d'administracions públiques està tenint la contractació de personal conforme a la legislació laboral per a l'exercici de determinades tasques. En aquest sentit, l'Estatut sintetitza el que diferencia els qui treballen en el sector públic administratiu, sigui quina sigui la relació contractual, dels qui ho fan en el sector privat.

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el suplement del *BOE núm. 15, de 16 d'abril*. Aquesta Llei ha estat modificada per les disposicions següents: Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social (*BOE núm. 291, de 5 de desembre*); RDL 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic (*BOE núm. 126, de 24 de maig*; correccions d'errades *BOE núm. 127 i 128, de 25 i 26 de maig, respectivament*); Llei 39/2010, de 22 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2011 (*BOE núm. 311, de 23 de desembre*); Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitats (*BOE núm. 184, de 2 d'agost*; correcció d'errades *BOE núm. 243, de 8 d'octubre*); Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social (*BOE núm. 184, de 2 d'agost*; correcció d'errades *BOE núm. 240, de 5 d'octubre*); RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (*BOE núm. 168, de 14 de juliol*; correcció d'errades *BOE núm. 172, de 19 de juliol*), i Llei orgànica 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial en el sector públic (*BOE núm. 305, de 21 de desembre*; correcció d'errades *BOE núm. 310, de 27 de desembre*).

L'Estatut bàsic és un pas important i necessari en un procés de reforma, previsiblement llarg i complex, que ha d'adaptar l'articulació i la gestió de l'ocupació pública a Espanya a les necessitats del nostre temps, en línia amb les reformes que s'estan emprenent últimament en els altres països de la Unió Europea i a la mateixa Administració comunitària.

Les administracions i entitats públiques de tot tipus han de comptar amb els factors organitzatius que els permetin satisfer el dret dels ciutadans a una bona administració, que es va consolidant a l'espai europeu, i contribuir al desenvolupament econòmic i social. Entre aquests factors el més important és, sens dubte, el personal al servei de l'Administració.

El sistema d'ocupació pública que permet respondre a aquests reptes és aquell que fa possible atreure els professionals que l'Administració necessita, que estimula els empleats per al compliment eficient de les seves funcions i responsabilitats, els proporciona la formació adequada i els brinda suficients oportunitats de promoció professional, alhora que facilita una gestió racional i objectiva, àgil i flexible del personal, atenent el continu desenvolupament de les noves tecnologies.

Per això, la legislació bàsica de la funció pública ha de crear el marc normatiu que garanteixi la selecció i la carrera sobre la base dels criteris constitucionals de mèrit i capacitat i que estableixi un equilibri just entre drets i responsabilitats dels empleats públics. A més, la legislació bàsica ha de preveure els instruments que facultin les diferents administracions per a la planificació i ordenació dels seus efectius i la utilització més eficient d'aquests efectius.

Ara bé, al nostre país específicament, aquesta legislació ha de tenir en compte l'ampli procés de descentralització administrativa que ha tingut lloc durant les últimes dècades. En virtut d'aquest procés, l'Administració General de l'Estat és, dels tres nivells territorials de govern, la que disposa en l'actualitat d'un nombre inferior d'empleats. La reducció progressiva i dràstica dels seus efectius, unida als canvis en les funcions que realitza, no pot deixar d'afectar l'estructura i l'articulació de la funció pública al seu servei. En paral·lel, l'emergència de les administracions autonòmiques, que avui disposa pràcticament de la meitat dels empleats públics del país, ha fet aflorar els seus propis problemes i necessitats de gestió de personal. Es pot dir una cosa semblant de les entitats locals, que presenten a part d'això profundes diferències entre sí, en les quals el nombre d'empleats també ha experimentat un creixement important.

Això vol dir que el règim de la funció pública no es pot configurar avui sobre la base d'un sistema homogeni que tingui com a model únic

de referència l'Administració de l'Estat. Per contra, cada Administració ha de poder configurar la seva pròpia política de personal, sense minva dels necessaris elements de cohesió i dels instruments de coordinació consegüents. Per tant, la densitat de la legislació bàsica en matèria de funció pública s'ha de reduir avui dia, en comparació d'èpoques passades, tenint en compte en tot cas les determinacions dels estatuts d'autonomia i la doctrina establerta pel Tribunal Constitucional.

D'altra part, l'obertura d'espais més grans a l'autonomia organitzativa en matèria de personal també és necessària per possibilitar la regulació diferenciada dels sectors de l'ocupació pública que ho requereixin. Avui assistim, en efecte, a una multiplicació gradual de les formes de gestió de les activitats públiques dins de cada nivell territorial de govern, que persegueix respondre adequadament a les exigències que planteja, en cada cas, el servei eficaç als ciutadans. L'organització burocràtica tradicional, creada essencialment per a l'exercici de potestats públiques en aplicació de les lleis i reglaments, s'ha fragmentat en una pluralitat d'entitats i organismes de tipus molt diversos, dedicades unes a la prestació de serveis directes a la ciutadania i altres a l'exercici de renovades funcions de regulació i control. Aquesta diversitat d'organitzacions ha contribuït igualment a l'heterogeneïtat actual dels règims d'ocupació pública. L'ordenació correcta d'aquesta última requereix solucions en part diferents en uns sectors i altres i, per això, la legislació general bàsica no pot constituir un obstacle ni un factor de rigidesa, sinó que ha de facilitar i impulsar les reformes que siguin necessàries per a la modernització administrativa en tots els àmbits.

En fi, la manifestació més significativa d'aquesta tendència a la diversitat és el recurs de moltes administracions públiques a la contractació de personal conforme a la legislació laboral. Si bé per imperatiu constitucional aquest no pot ser el règim general de l'ocupació pública en el nostre país, ni hi ha raons que justifiquin avui una extensió rellevant de la contractació laboral en el sector públic, no s'ha de desconèixer que un percentatge significatiu dels empleats públics tenen la condició de personal laboral, conforme a la legislació vigent. La flexibilitat que aquest règim legal introdueix en l'ocupació pública i la seva més gran proximitat als criteris de gestió de l'empresa privada expliquen la preferència per aquest règim en determinades àrees de l'Administració.

Aquesta dualitat de règims, també present amb unes o altres peculiaritats en la majoria dels estats europeus, suscita no obstant alguns

problemes jurídics i de gestió de personal, que no poden deixar de tenir-se en compte i regular-se, en els seus aspectes essencials, per una llei que aspira a ordenar el sistema d'ocupació pública en conjunt. És més, com demostra l'experiència i subratlla la jurisprudència dels tribunals, la relació laboral d'ocupació pública està subjecta a certes especificitats i per això alguns principis, com els de mèrit i capacitat en l'accés, i certes normes de dret públic, com el règim d'incompatibilitats, estan sent d'aplicació comuna al personal estatutari i al laboral. Encara més, la negociació col·lectiva del personal al servei de les administracions públiques, tot i que separada per a un tipus de personal i per a l'altre fins a aquest moment, ha tingut com a conseqüència una creixent aproximació de les condicions de treball que els afecten. Per això, sense minva de l'aplicació de la legislació laboral general en el que sigui procedent i seguint les recomanacions dels experts, convé regular en el mateix text legal que articula la legislació bàsica de l'Estat sobre la funció pública les peculiaritats de la relació laboral d'ocupació pública. El present Estatut també conté, doncs, les normes que configuren aquesta relació laboral d'ocupació pública, en virtut de la competència que atribueix a l'Estat l'article 149.1.7a de la Constitució.

En desplegament d'aquest Estatut bàsic, el legislador estatal i el de les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves respectives competències, han d'aprovar o modificar les lleis de funció pública de les seves administracions, així com les normes aplicables a l'Administració local, i respectar en aquest últim cas l'autonomia organitzativa de les entitats locals. Aquestes lleis podran ser, així mateix, generals o referir-se a sectors específics de la funció pública que ho requereixin. Entre aquestes últimes és necessari comptar necessàriament les que afectin el personal docent i el personal estatutari dels Serveis de Salut, i, en relació amb aquest últim col·lectiu, constitueix una norma vigent la Llei 55/2003, de 14 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels Serveis de Salut, i també la seva normativa de desplegament, amb independència de la vocació universal d'aplicació i de norma de referència, en definitiva, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Pel que fa al personal laboral, en tot el que no disposa l'Estatut bàsic, que regula les especialitats de l'ocupació pública d'aquesta naturalesa, s'hi ha d'aplicar la legislació laboral comuna.

La negociació col·lectiva dels funcionaris públics i del personal laboral, en els termes que estableix el present Estatut, ha de contribuir finalment a concretar les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Administració, com ja passa en l'actualitat.

Es comença per un conjunt de principis generals exigibles als qui són empleats públics. A continuació s'inclou un llistat de drets bàsics i comuns dels empleats públics, diferenciant això sí el més específic dret dels funcionaris de carrera a la inamovilitat en la seva condició, que no s'ha de veure com un privilegi corporatiu sinó com la garantia més important de la seva imparcialitat. L'Estatut actualitza aquest catàleg de drets i distingeix entre els de caràcter individual i els drets col·lectius, i n'incorpora als més tradicionals altres de reconeixement recent, com els relatius a l'objectivitat i transparència dels sistemes d'avaluació, al respecte de la seva intimitat personal, especialment davant la persecució sexual o moral, i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Per primera vegada s'estableix en la nostra legislació una regulació general dels deures bàsics dels empleats públics, fundada en principis ètics i regles de comportament, que constitueix un autèntic codi de conducta. Aquestes regles s'inclouen en l'Estatut amb una finalitat pedagògica i orientadora, però també com a límit de les activitats lícites, la infracció de les quals pot tenir conseqüències disciplinàries. Perquè la condició d'empleat públic no només comporta drets, sinó també una especial responsabilitat i obligacions específiques envers els ciutadans, la mateixa Administració i les necessitats del servei. Aquest, el servei públic, es fonamenta sobre un conjunt de valors propis, sobre una específica «cultura» del públic que, lluny de ser incompatible amb les demandes de més eficiència i productivitat, és necessari mantenir i tutelar, avui com ahir.

Seguidament l'Estatut bàsic defineix les classes d'empleats públics – funcionaris de carrera i interins, personal laboral, personal eventual– i regula la nova figura del personal directiu. Aquest últim està cridat a constituir en el futur un factor decisiu de modernització administrativa, ja que la seva gestió professional se sotmet a criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat i control de resultats en funció dels objectius. Encara que per fortuna, no han faltat a les nostres administracions funcionaris i altres servidors públics dotats de capacitat i formació directiva, convé avançar decididament en el reconeixement legal d'aquesta classe de personal, com ja passa en la majoria dels països veïns.

Pel que fa als funcionaris, es fa necessari modificar-ne la classificació actual, tenint en compte l'evolució que ha experimentat els últims anys el nostre sistema educatiu i en previsió, particularment, del procés obert de reordenació dels títols universitaris. La classificació en tres grans grups, amb els seus subgrups, s'efectua en funció del títol exigít per a l'ingrés, i

## §2

s'estableix un grup A, amb dos subgrups A1 i A2; un grup B i un grup C, al seu torn amb els subgrups C1 i C2.

D'altra banda, l'Estatut reforça les garanties de transparència pel que fa al nombre i retribucions del personal eventual i conté algunes normes per combatre l'excessiva taxa de temporalitat en l'ocupació pública que s'ha assolit en algunes administracions i sectors.

En tot cas, pel que fa a l'ordenació de l'ocupació pública, així com el sistema d'estructuració d'aquesta en cossos, escales, classes o categories i als instruments de classificació dels llocs de treball, l'Estatut bàsic pretén ser escrupolosament respectuós amb les competències legislatives de les comunitats autònomes, així com amb l'autonomia organitzativa d'aquestes i de les administracions locals. Sobre la base d'uns principis i orientacions molt flexibles, la Llei remet a les lleis de desplegament i als òrgans de govern corresponents el conjunt de decisions que han de configurar l'ocupació pública en cada Administració.

En matèria d'accés a l'ocupació pública ha estat una preocupació essencial garantir tant com ha estat possible l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la transparència dels processos selectius i la seva agilitat, sense que això últim menyscabi l'objectivitat de la selecció. Això no és, per cert, incompatible amb el fet que hi hagi més possibilitats d'obertura de la nostra ocupació pública a ciutadans que no tinguin la nacionalitat espanyola, en aplicació del dret comunitari o per raons d'interès general, ni amb la necessària adopció de mesures positives per promoure l'accés de persones amb discapacitat. En particular es posa èmfasi en les garanties d'imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, per assegurar la seva independència en l'exercici de les potestats que els corresponen i d'aquí que, com és regla en altres ordenaments, s'estableixin determinats límits a la seva composició. A això s'afegeix el criteri favorable a la paritat de gènere, en coherència amb la creixent preocupació actual del nostre ordenament per garantir la igualtat real entre homes i dones.

També s'han d'aplicar criteris semblants, essencials per mantenir el màxim grau de professionalitat de la nostra ocupació pública, a la carrera dels funcionaris i a la provisió dels llocs de treball. Però a més, en aquestes matèries és necessari introduir-hi algunes altres reformes, que pretenen millorar l'eficàcia del sistema i els estímuls i expectatives dels funcionaris. Sense imposar-ho a totes les administracions públiques, l'Estatut bàsic permet que es configuren models de carrera horitzontal,



desvinculada dels canvis de lloc de treball i basada en l'exercici de les competències i en el rendiment. D'aquesta manera es podrà reduir la inflació orgànica i l'excessiva mobilitat voluntària del personal, que ha acabat per caracteritzar el model en vigor, ja que concentra totes les oportunitats de carrera en l'acompliment successiu de llocs de treball. No obstant això, l'Estatut també permet continuar amb aquesta modalitat de carrera a les administracions o àrees de l'ocupació pública en què es consideri convenient i adoptar-ne d'altres que combinin elements de carrera horitzontal i vertical.

Un element fonamental de la nova regulació és, en tot cas, l'avaluació de l'acompliment dels empleats públics, que les administracions públiques han d'establir a través de procediments fundats en els principis d'igualtat, objectivitat i transparència. L'avaluació periòdica s'ha de tenir en compte als efectes de la promoció en la carrera, la provisió i el manteniment dels llocs de treball i per a la determinació d'una part de les retribucions complementàries, vinculades precisament a la productivitat o al rendiment. Generalitzant algunes experiències que ja existeixen en l'àmbit de les nostres administracions públiques, s'introdueix així un factor de motivació personal i de control intern, que és comú a les reformes de l'ocupació pública que s'han adoptat o s'estan articulant en l'àmbit europeu. És obvi, en efecte, que les oportunitats de promoció i, en alguna mesura, les recompenses que corresponen a cada empleat públic s'han de relacionar amb la manera com du a terme les seves funcions, atenent els objectius de l'organització, atès que és injust i contrari a l'eficiència que es dispensi el mateix tracte a tots els empleats, sigui quin sigui el seu rendiment i la seva actitud davant el servei.

D'això deriva que la continuïtat mateixa del funcionari en el seu lloc de treball aconseguit per concurs s'ha de fer dependre de l'avaluació positiva del seu acompliment, atès que avui ja és socialment inacceptable que consolidin amb caràcter vitalici drets i posicions professionals aquells que, eventualment, no atenguin satisfactòriament les seves responsabilitats.

Però, al seu torn, cal facilitar la promoció interna de tots els empleats que adquireixin les competències i requisits necessaris per progressar en la seva carrera, des dels nivells inferiors als superiors, de manera que no es limitin les oportunitats dels qui tenen interès i voluntat d'assolir amb la seva dedicació i esforç les màximes responsabilitats. També s'han d'establir instruments de col·laboració que facilitin la mobilitat voluntària dels funcionaris entre diferents administracions, cosa que constitueix una reivindicació justa i estesa dels empleats públics. En fi, cal flexibilitzar les

## §2

regles de mobilitat funcional i, si s'escau, geogràfica, del personal per necessitats del servei, amb les oportunes garanties i compensacions, quan corresponguin. A totes aquestes necessitats responen determinats preceptes de la nova Llei.

La gestió de personal, conforme a totes aquestes regles i les que les despleguin amb la mateixa finalitat, podrà guanyar en eficiència i equitat, fet que s'ha de traduir tard o d'hora en una millora dels serveis.

Consegüentment amb tot això, però també a la vista de l'experiència dels últims anys, la nova Llei introdueix algunes modificacions en el sistema retributiu dels funcionaris públics.

En aquesta matèria, l'Estat, a través de les lleis de pressupostos generals, ha de mantenir les competències que li permetin exercir un control sobre la despesa de personal, que és un component essencial de la despesa pública i, per tant, de la hisenda general. S'atén així a la reiterada doctrina establerta a l'efecte pel Tribunal Constitucional. Però això no obsta al reconeixement d'una autonomia més àmplia en la determinació d'una part de les retribucions, les de caràcter complementari, que poden variar legítimament en unes i altres administracions, com ja passa avui dia en la pràctica. Al contrari: la flexibilitat amb què es regula la carrera dels funcionaris públics en l'Estatut bàsic implica un marge de lliure decisió perquè tant les lleis de funció pública de l'Administració General de l'Estat com les de les comunitats autònomes adaptin el sistema retributiu a la modalitat de carrera per la qual optin en cada cas.

En coherència amb això, les retribucions complementàries es podran vincular al grau, nivell o categoria assolit en la carrera, a les característiques del lloc de treball que s'acompleix i al rendiment, iniciativa, interès o esforç aplicat a l'acompliment. A més, l'Estatut satisfà una antiga i permanent reivindicació dels funcionaris determinant que la quantia de les pagues extraordinàries comprèn una mensualitat completa de les retribucions bàsiques i de les complementàries de caràcter fix, dret que ja tenen avui en molts casos els empleats amb contracte laboral.

En matèria de situacions administratives, el nou text legal simplifica i reordena la regulació actual establint un conjunt de regles comunes per a tots els funcionaris de carrera. Tanmateix, reconeix la possibilitat que, per llei de les comunitats autònomes, s'hi puguin introduir supòsits diferents, conforme a les seves necessitats.

Mereix una referència especial el capítol dedicat a la negociació col·lectiva i a la participació i representació institucional dels empleats públics. En aquesta matèria s'ha fet un esforç important, d'acord amb les recomanacions dels experts, per clarificar els principis, el contingut, els

efectes i els límits de la negociació col·lectiva i per millorar-ne l'articulació, a la vista de l'experiència dels últims anys i de la doctrina legal establerta pel Tribunal Constitucional i pel Tribunal Suprem.

L'Estatut recalca els principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat de la negociació, bona fe, publicitat i transparència que han de presidir la negociació. Introdueix o consolida novetats de relleu amb vista a l'estructura de la negociació col·lectiva, mitjançant la creació d'una Mesa General de les Administracions Públiques, en la qual estiguin representades totes, per negociar els projectes de legislació bàsica i altres qüestions d'interès general, legitimant la negociació col·lectiva en àmbits supramunicipals i permetent negociar en una mateixa mesa les condicions de treball comunes al personal funcionari i al personal laboral. Defineix amb més precisió que la legislació fins ara vigent les matèries que han de ser objecte de negociació i les que en queden excloses i clarifica els efectes jurídics dels pactes i acords, en particular quan versen sobre matèries que han de ser regulades per llei, cas en què l'òrgan de govern competent queda vinculat a presentar-ne el projecte de llei corresponent, o quan poden substituir el que està disposat per normes reglamentàries o per altres decisions dels òrgans de govern o administratius, cas en què tenen eficàcia directa, si s'escau després de la seva aprovació o ratificació. Així mateix es precisa la solució legal aplicable per al cas que no s'arribi a un acord en la negociació col·lectiva. En fi, es regula la vigència dels pactes i acords, que només poden ser vàlidament incomplets per l'Administració per causa excepcional i greu d'interès públic, derivada de circumstàncies imprevistes quan es van signar.

La Llei també recull la regulació vigent en matèria de representació del personal funcionari i el règim electoral corresponent. S'hi incorporen algunes millores tècniques i es redueix en alguns aspectes el contingut de la legislació bàsica, però sense desconèixer la competència que correspon a l'Estat per regular aquests aspectes intrínsecament vinculats a l'exercici dels drets sindicals.

S'estableix, finalment, la possibilitat d'acudir a mitjans extrajudicials de solució dels conflictes col·lectius que puguin sorgir en la interpretació i aplicació dels pactes i acords, ja sigui la mediació, obligatòria a instància d'una de les parts, o l'arbitratge voluntari.

Quant al règim disciplinari, l'Estatut, de conformitat amb el seu caràcter bàsic, es limita a ordenar els principis a què s'ha de sotmetre l'exercici d'aquesta potestat pública respecte dels empleats públics, tipifica les infraccions molt greus i amplia el ventall de possibles sancions. Per a la resta es remet àmpliament a la legislació que, en el seu

## §2

desplegament, dictin l'Estat i les comunitats autònomes en l'àmbit de les seves respectives competències.

En el títol final s'estableixen els òrgans i instruments de cooperació entre les administracions públiques que, sense minva de la seva autonomia respectiva, es consideren essencials per garantir la coherència i comunicació del sistema d'ocupació pública en conjunt. En aquest cas s'ha optat per suprimir el Consell Superior de la funció pública, vista l'escassa operativitat que ha tingut aquest òrgan i perquè les funcions de què va ser dotat fa més de vint anys ja han estat substituïdes en la pràctica per l'activitat dels òrgans de coordinació entre l'Estat i les comunitats autònomes i per les meses de negociació i altres vies de participació de les organitzacions sindicals. A la conferència sectorial corresponent i a la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública es preveu la presència d'una representació de l'Administració local que, no debades, integra en l'actualitat aproximadament la quarta part dels empleats públics.

La més àmplia autonomia de què ha de disposar cada Administració per a l'ordenació i gestió del seu personal, en els termes d'aquest Estatut, ha de ser complementada per una cooperació més intensa entre totes aquestes, a l'efecte de resoldre els nombrosos problemes comuns, en benefici dels ciutadans i del conjunt dels empleats públics.

D'altra banda, encara que aquest Estatut manté en vigor el sistema d'incompatibilitats actual, es fa necessari adequar-lo en part al nou règim jurídic establert en el nostre Estatut. En aquest sentit, la disposició final tercera reforça la incompatibilitat total del personal directiu, inclòs el sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció, per exercir qualsevol activitat privada. I a més s'inclou en el personal subjecte a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats al servei de les administracions públiques, el personal al servei d'agències, així com de fundacions i consorcis en determinats supòsits de finançament públic, com a conseqüència de l'aparició de noves figures i ens.

L'article 103.3 de la Constitució estableix que la llei ha de regular l'estatut dels funcionaris públics i el seu article 149.1.18a atribueix a l'Estat la competència sobre les bases del règim estatutari dels funcionaris de les administracions públiques. Malgrat aquestes previsions constitucionals no s'ha aprovat fins ara una llei general de l'Estat que, en compliment d'aquestes previsions, reguli de manera completa les bases de l'esmentat règim estatutari.

Aquesta mancança s'explica sobretot per la dificultat que comporta abordar una reforma legislativa del sistema d'ocupació pública d'abast general, tenint en compte la diversitat d'administracions i de sectors, de

grups i categories de funcionaris als quals està cridada a aplicar-se, ja sigui de manera directa o, almenys, supletòria.

De fet són escasses al nostre país les ocasions històriques en què s'ha emprès i culminat aquesta tasca, amb més o menys fortuna. Convé recordar ara la regulació o «nou arranjament» dels empleats públics impulsada pel ministre d'Hisenda Luis López Ballesteros, que va establir el Reial decret de 3 d'abril de 1828, precedit d'altres normes per als funcionaris de la Real Hacienda. També cal fer menció de l'Estatut de Bravo Murillo, aprovat pel Reial decret de 18 de juny de 1852, de la Llei de Bases de 22 de juliol de 1918 i el seu Reglament de 7 de setembre, que contenen el denominat Estatut de Maura, i, finalment, de la Llei de funcionaris civils de l'Estat, articulada pel Decret de 7 de febrer de 1964, en desplegament de la Llei de bases 109/1963, de 20 de juliol.

Cal afegir, tanmateix, que després de la Constitució han vist la llum reformes del règim legal dels empleats públics que no per parcials van ser de menys transcendència que aquelles. Entre aquestes reformes destaca la introduïda per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, una regulació que ja té caràcter de legislació bàsica i que va néixer amb pretensions de provisionalitat, encara que ha estat en vigor durant més de dues dècades, Llei que ha configurat un model de funció pública molt diferent dels anteriors, estructurat al voltant del lloc de treball. Aquesta reforma va ser completada per la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, i, més tard, per la Llei 9/1987, de 12 de juny, que regula el sistema de representació dels funcionaris públics i la seva participació i negociació col·lectiva per a la determinació de les seves condicions de treball. Aquestes tres normes legals han constituït fins ara el nucli essencial de la legislació bàsica de l'Estat en la matèria i, al seu torn, han estat modificades puntualment, complementades o desplegades per múltiples normes de diferent rang elaborades per l'Estat i per les comunitats autònomes.

La dispersió de la legislació bàsica en diversos textos aconsellava, des de fa temps, refundre-la en el marc d'un model coordinat per a les polítiques de personal. Però, a més, des que es va aprovar la legislació dels anys vuitanta la nostra societat i les nostres administracions públiques han experimentat transformacions molt profundes que, junt amb l'experiència acumulada des d'aleshores, feien imprescindible una nova reforma general. Així es va intentar el 1999 mitjançant la presentació d'un projecte de llei d'estatut bàsic de la funció pública, que

no es va arribar a tramitar. I així es porta a terme definitivament mitjançant el present text, que ha estat elaborat després d'un intens període d'estudi i reflexió, encomanat a la Comissió d'experts constituïda a l'efecte i després d'un no menys sostingut procés de discussió i diàleg amb els representants de les comunitats autònomes i d'altres administracions i amb els agents socials i organitzacions professionals interessades. De l'un i l'altre es dedueix l'existència d'un consens generalitzat a favor de la reforma i nombroses coincidències sobre l'anàlisi dels problemes que cal resoldre i sobre les línies mestres a les quals s'ha d'ajustar la reforma.

### TÍTOL I OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ<sup>1</sup>

#### **Article 1. Objecte**

El present Estatut té per objecte establir les bases del règim estatutari dels funcionaris públics inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

1. Així mateix té per objecte determinar les normes aplicables al personal laboral al servei de les administracions públiques.

2. Aquest Estatut reflecteix, de la mateixa manera, els fonaments d'actuació següents:

- a) Servei als ciutadans i als interessos generals.
- b) Igualtat, mèrit i capacitat en l'accés i en la promoció professional.
- c) Submissió plena a la llei i al dret.
- d) Igualtat de tracte entre dones i homes.
- e) Objectivitat, professionalitat i imparcialitat en el servei garantides amb la inamovilitat en la condició de funcionari de carrera.
- f) Eficàcia en la planificació i gestió dels recursos humans.
- g) Desenvolupament i qualificació professional permanent dels empleats públics.
- h) Transparència.
- i) Avaluació i responsabilitat en la gestió.
- j) Jerarquia en l'atribució, ordenació i compliment de les funcions i tasques.
- k) Negociació col·lectiva i participació, a través dels representants, en la determinació de les condicions de treball.

---

<sup>1</sup> Vid. capítol I de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

- l) Cooperació entre les administracions públiques en la regulació i gestió de l'ocupació pública.

### **Article 2. Àmbit d'aplicació<sup>2</sup>**

1. Aquest Estatut s'aplica al personal funcionari i, en el que sigui procedent, al personal laboral al servei de les administracions públiques següents:

- L'Administració General de l'Estat.
- Les administracions de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.
- Les administracions de les entitats locals.
- Els organismes públics, agències i altres entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents de qualsevol de les administracions públiques.
- Les universitats públiques.

2. En l'aplicació d'aquest Estatut al personal investigador es poden dictar normes singulars per adequar-lo a les seves peculiaritats.

3. El personal docent i el personal estatutari dels Serveis de Salut es regeixen per la legislació específica dictada per l'Estat i per les comunitats autònomes en l'àmbit de les seves respectives competències i pel que preveu el present Estatut, excepte el capítol II del títol III, llevat de l'article 20, i els articles 22.3, 24 i 84.<sup>3</sup>

4. Cada vegada que aquest Estatut faci esment al personal funcionari de carrera s'hi ha d'entendre comprès el personal estatutari dels Serveis de Salut.

5. El present Estatut té caràcter supletori per a tot el personal de les administracions públiques no inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

### **Article 3. Personal funcionari de les entitats locals**

1. El personal funcionari de les entitats locals es regeix per la legislació estatal que hi sigui aplicable, de la qual forma part aquest Estatut, i per la legislació de les comunitats autònomes, amb respecte a l'autonomia local.

---

<sup>2</sup> *Vid.*, també, DA 1a d'aquesta Llei.

<sup>3</sup> *Vid.* art. 2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1). Les relacions de conflicte entre l'EBEP (§2) i la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), han estat objecte d'informe per l'Advocacia General de la nostra Comunitat Autònoma que, en data 25 de febrer de 2008, es va pronunciar a favor de l'aplicació prevalent de l'EBEP en tot allò que són principis i normes generals que han de regir l'ocupació pública. Això no obstant, la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) s'ha d'aplicar preferentment en tot allò que es justifica per les especificitats que es requereixen per a la regulació del personal estatutari.

## §2

Els cossos de policia local també es regeixen per aquest Estatut i per la legislació de les comunitats autònomes, excepte en el que estableix per a ells la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat.

### **Article 4. Personal amb legislació específica pròpia**

Les disposicions d'aquest Estatut només s'apliquen directament quan ho disposi la seva legislació específica al personal següent:

- a) Personal funcionari de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- b) Personal funcionari dels altres òrgans constitucionals de l'Estat i dels òrgans estatutaris de les comunitats autònomes.
- c) Judges, magistrats, fiscals i altre personal funcionari al servei de l'Administració de justícia.
- d) Personal militar de les Forces Armades.
- e) Personal de les forces i cossos de seguretat.
- f) Personal retribuït per aranzel.
- g) Personal del Centre Nacional d'Intel·ligència.
- h) Personal del Banc d'Espanya i Fons de Garantia de Dipòsits en Entitats de Crèdit.

### **Article 5. Personal de la Societat Estatal Correus i Telègrafs**

El personal funcionari de la Societat Estatal Correus i Telègrafs es regeix per les seves normes específiques i supletòriament pel que disposa aquest Estatut.

El seu personal laboral es regeix per la legislació laboral i altres normes convencionalment aplicables.

### **Article 6. Lleis de funció pública**

En desplegament d'aquest Estatut, les Corts Generals i les assemblees legislatives de les comunitats autònomes han d'aprovar, en l'àmbit de les seves competències, les lleis reguladores de la funció pública de l'Administració General de l'Estat i de les comunitats autònomes.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> La LFPIB va ser aprovada amb anterioritat i no es pot considerar pròpiament la Llei de desplegament d'aquest Estatut. El compliment del mandat d'aquest article està condicionat a l'aprovació de la norma de desplegament, tenint en compte les previsions de la DF 2a de l'esmentada LFPIB.



### **Article 7. Normativa aplicable al personal laboral**

El personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes convencionalment aplicables, pels preceptes d'aquest Estatut que ho disposin així.

## **TÍTOL II CLASSES DE PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES<sup>5</sup>**

### **Article 8. Concepte i classes d'empleats públics**

1. Són empleats públics els qui exerceixen funcions retribuïdes a les administracions públiques al servei dels interessos generals.

2. Els empleats públics es classifiquen en:

- a) Funcionaris de carrera.
- b) Funcionaris interins.
- c) Personal laboral, ja sigui fix, per temps indefinit o temporal.
- d) Personal eventual.

### **Article 9. Funcionaris de carrera<sup>6</sup>**

1. Són funcionaris de carrera els qui, en virtut d'un nomenament legal, estan vinculats a una Administració pública per una relació estatutària regulada pel dret administratiu per a l'exercici de serveis professionals retribuïts de caràcter permanent.

2. En tot cas, l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris públics, en els termes que s'estableixi a la llei de desplegament de cada Administració pública.

### **Article 10. Funcionaris interins<sup>7</sup>**

1. Són funcionaris interins els que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, són nomenats com a tals per a l'exercici de

---

<sup>5</sup> Vid. capítol II de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>6</sup> Vid. art. 9 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>7</sup> Vid. art. 9 i 33 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §2

funcions pròpies de funcionaris de carrera, quan es doni alguna de les circumstàncies següents:

- a) L'existència de places vacants quan no sigui possible cobrir-les per funcionaris de carrera.
- b) La substitució transitòria dels titulars.
- c) L'execució de programes de caràcter temporal.
- d) L'excés o acumulació de tasques per un termini màxim de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos.

2. La selecció de funcionaris interins s'ha de fer mitjançant procediments àgils que han de respectar en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.<sup>8</sup>

3. El cessament dels funcionaris interins es produeix, a més de per les causes que preveu l'article 63, quan finalitza la causa que va donar lloc al nomenament.<sup>9</sup>

4. En el supòsit que preveu la lletra a) de l'apartat 1 d'aquest article, les places vacants ocupades per funcionaris interins s'han d'incloure en l'oferta d'ocupació corresponent a l'exercici en què es produeix el seu nomenament i, si no és possible, en la següent, llevat que es decideixi amortitzar-les.

5. Als funcionaris interins els és aplicable, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

### **Article 11. Personal laboral**

1. És personal laboral el que, en virtut d'un contracte de treball formalitzat per escrit, en qualsevol de les modalitats de contractació de personal previstes a la legislació laboral, presta serveis retribuïts per les administracions públiques. En funció de la durada del contracte aquest pot ser fix, per temps indefinit o temporal.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han d'establir els criteris per a la determinació dels llocs de treball que poden ser exercits per personal laboral, respectant en tot cas el que estableix l'article 9.2.

---

<sup>8</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de 21 de març de 2014 (§35).

<sup>9</sup> Vid. Pacte entre el Servei de Salut de les Illes Balears i les Organitzacions Sindicals presents a la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 9 de novembre de 2011, regulador dels criteris de cessació de les places ocupades per personal estatutari amb caràcter temporal (§15).

### **Article 12. Personal eventual**

1. És personal eventual el que, en virtut d'un nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades de confiança o assessorament especial, i és retribuint amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de determinar els òrgans de govern de les administracions públiques que poden disposar d'aquest tipus de personal. El nombre màxim l'estableixen els respectius òrgans de govern. Aquest nombre i les condicions retributives són públics.

3. El nomenament i cessament són lliures. El cessament té lloc, en tot cas, quan es produeix el de l'autoritat a la qual es presta la funció de confiança o assessorament.

4. La condició de personal eventual no pot constituir un mèrit per a l'accés a la funció pública o per a la promoció interna.

5. Al personal eventual li és aplicable, en el que sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera.

## **SUBTÍTOL I PERSONAL DIRECTIU**

### **Article 13. Personal directiu professional<sup>10</sup>**

El Govern i els òrgans de govern de les comunitats autònomes poden establir, en desplegament d'aquest Estatut, el règim jurídic específic del personal directiu, així com els criteris per determinar la seva condició, d'acord, entre altres, amb els principis següents:

1. És personal directiu el que exerceix funcions directives professionals a les administracions públiques, definides com a tals en les normes específiques de cada Administració.
2. La seva designació ha d'atendre principis de mèrit i capacitat i criteris d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

---

<sup>10</sup> *Vid.* art. 69 i 69 bis de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4) i els art. 4.3, 16 i 55 del Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6). *Vid.* els art. 2 i 3 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 106, de 27 de juliol*). *Vid.*, també, art. 21 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 112, de 29 de juliol*).

3. El personal directiu està subjecte a avaluació d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que els hagin estat fixats.
4. La determinació de les condicions de treball del personal directiu no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva als efectes d'aquesta Llei. Quan el personal directiu reuneixi la condició de personal laboral estarà sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.

**TÍTOL III**  
**DRETS I DEURES. CODI DE CONDUCTA**  
**DELS EMPLEATS PÚBLICS<sup>11</sup>**

**CAPÍTOL I**  
**DRETS DELS EMPLEATS PÚBLICS**

**Article 14. Drets individuals<sup>12</sup>**

Els empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

- a) A la inamovilitat en la condició de funcionari de carrera.
- b) A l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional.
- c) A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.
- d) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei.
- e) A participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els seus serveis i a ser informat pels seus superiors de les tasques que ha d'exercir.
- f) A la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant de qualsevol ordre jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrecs públics.

---

<sup>11</sup> Vid. capítol IV de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>12</sup> Vid. art. 17 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

- g) A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.
- h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- j) A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- k) A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
- l) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- m) A les vacances, descansos, permisos i llicències.
- n) A la jubilació segons els termes i les condicions establerts a les normes aplicables.
- o) A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els sigui aplicable.
- p) A la lliure associació professional.
- q) Als altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

### **Article 15. Drets individuals exercits col·lectivament<sup>13</sup>**

Els empleats públics tenen els següents drets individuals que s'exerceixen de manera col·lectiva:

- a) A la llibertat sindical.
- b) A la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball.
- c) A l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
- d) Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.
- e) Al de reunió, en els termes que estableix l'article 46 d'aquest Estatut.

---

<sup>13</sup> Vid. art. 18 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

**CAPÍTOL II**  
**DRET A LA CARRERA PROFESSIONAL I A LA PROMOCIÓ**  
**INTERNA. L'AVAUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT<sup>14</sup>**

**Article 16. Concepte, principis i modalitats de la carrera professional dels funcionaris de carrera<sup>15</sup>**

1. Els funcionaris de carrera tenen dret a la promoció professional.
2. La carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Amb aquest objecte les administracions públiques han de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional dels seus funcionaris de carrera.

3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han de regular la carrera professional aplicable en cada àmbit que poden consistir, entre altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna o algunes de les modalitats següents:

- a) Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, esgló o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball i de conformitat amb el que estableixen la lletra b) de l'article 17 i l'apartat 3 de l'article 20 d'aquest Estatut.
- b) Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió establerts en el capítol III del títol V d'aquest Estatut.
- c) Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en cas que aquest no tingui subgrup, a un altre de superior, d'acord amb el que estableix l'article 18.
- d) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional, d'acord amb el que disposa l'article 18.

---

<sup>14</sup> *Vid.* art. 2.3 d'aquesta Llei, que estableix que aquest capítol no resulta d'aplicació al personal estatutari, amb l'excepció de l'art. 20. Allò que estableix aquest capítol produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de la Llei de funció pública que es dicti en desplegament d'aquest Estatut, de conformitat amb el que preveu l'apartat 2n de la DF 4a d'aquesta Llei.

<sup>15</sup> La carrera professional del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears està regulada en l'art. 40 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), en l'Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006 (§25) i en l'Acord del Consell de Govern del 4 de juliol de 2008 (§26).

4. Els funcionaris de carrera poden progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'Administració corresponent les hagi implantat en un mateix àmbit.

### **Article 17. Carrera horitzontal dels funcionaris de carrera**

Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden regular la carrera horitzontal dels funcionaris de carrera i poden aplicar, entre altres, les regles següents:

- a) S'ha d'articular un sistema de graus, categories o esglaons d'ascens i fixar la remuneració en cadascun d'aquests. Els ascensos han de ser consecutius amb caràcter general, llevat dels casos excepcionals en què es prevegi una altra possibilitat.
- b) S'ha de valorar la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment. S'hi poden incloure així mateix altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció exercida i l'experiència adquirida.

### **Article 18. Promoció interna dels funcionaris de carrera<sup>16</sup>**

1. La promoció interna s'ha de fer mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també els que estableix l'article 55.2 d'aquest Estatut.

2. Els funcionaris han de complir els requisits exigits per a l'ingrés, tenir una antiguitat com a mínim de dos anys de servei actiu en el subgrup inferior, o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, i superar les proves selectives corresponents.

3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut han d'articular els sistemes per dur a terme la promoció interna, i també poden determinar els cossos i escales als quals podran accedir els funcionaris de carrera que pertanyin a altres del seu mateix subgrup.

Així mateix les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden determinar els cossos i escales als quals podran accedir els funcionaris de carrera que pertanyin a altres del seu mateix subgrup.

4. Les administracions públiques han d'adoptar mesures que incentivin la participació del seu personal en els processos selectius de promoció interna i per a la progressió en la carrera professional.

---

<sup>16</sup> *Vid.* art. 34 i 35 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 14 i 15 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

### **Article 19. Carrera professional i promoció del personal laboral**

1. El personal laboral té dret a la promoció professional.
2. La carrera professional i la promoció del personal laboral s'ha de fer efectiva a través dels procediments previstos en l'Estatut dels treballadors o en els convenis col·lectius.

### **Article 20. L'avaluació de l'acompliment<sup>17</sup>**

1. Les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats.

L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i es valora la conducta professional i el rendiment o la consecució de resultats.

2. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació, i s'han d'aplicar sense detriment dels drets dels empleats públics.

3. Les administracions públiques han de determinar els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries que preveu l'article 24 del present Estatut.

4. La continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs queda vinculada a l'avaluació de l'acompliment d'acord amb els sistemes d'avaluació que cada Administració pública determini, donant audiència a l'interessat, i per la corresponent resolució motivada.

5. L'aplicació de la carrera professional horitzontal, de les retribucions complementàries derivades de l'apartat c) de l'article 24 del present Estatut i el cessament del lloc de treball obtingut pel procediment de concurs requereixen l'aprovació prèvia, en cada cas, de sistemes objectius que permetin avaluar l'acompliment d'acord amb el que estableixen els apartats 1 i 2 d'aquest article.

---

<sup>17</sup> Vid. art. 40 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006 (§25) i Acord del Consell de Govern del 4 de juliol de 2008 (§26). Vid., també, Instrucció 2/2010, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual es regula un sistema objectiu per avaluar l'acompliment de determinats llocs de responsabilitat dels centres i de les institucions dependents del Servei de Salut.



### CAPÍTOL III DRETS RETRIBUTIUS<sup>18</sup>

#### **Article 21. Determinació de les quanties i dels increments retributius**

1. Les quanties de les retribucions bàsiques i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries dels funcionaris, així com l'increment de la massa salarial del personal laboral, s'han de reflectir per a cada exercici pressupostari en la llei de pressupostos corresponent.

2. No es poden acordar increments retributius que globalment suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment a la llei de pressupostos generals de l'Estat per al personal.

#### **Article 22. Retribucions dels funcionaris<sup>19</sup>**

1. Les retribucions dels funcionaris de carrera es classifiquen en bàsiques i complementàries.

2. Les retribucions bàsiques són les que retribueixen el funcionari segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, i per la seva antiguitat en aquest. Hi estan compresos els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

3. Les retribucions complementàries són les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l'acompliment, rendiment o resultats assolits pel funcionari.<sup>20</sup>

4. Les pagues extraordinàries són dues a l'any, cadascuna per l'import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries, excepte aquelles a les quals es refereixen els apartats c) i d) de l'article 24.

5. No es pot percebre participació en tributs o en qualsevol altre ingrés de les administracions públiques com a contraprestació de qualsevol servei, participació o premi en multes imposades, encara que estiguin normativament atribuïdes als serveis.

---

<sup>18</sup> *Vid.* art. 2.3 d'aquesta llei, el qual estableix que els art. 22.3 i 24 d'aquest capítol no resulten d'aplicació al personal estatutari. Allò que estableix aquest capítol, amb excepció de l'art. 25.2, produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei de funció pública que es dicti en desplegament d'aquest Estatut, de conformitat amb el que preveu l'apartat 2n de la DF 4a d'aquesta llei. *Vid.*, també, capítol IX de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>19</sup> *Vid.* art. 41 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>20</sup> *Vid.* art. 2.3 d'aquesta llei, el qual estableix que aquest apartat no resulta d'aplicació al personal estatutari.

**Article 23. Retribucions bàsiques**<sup>21</sup>

Les retribucions bàsiques, que es fixen a la llei de pressupostos generals de l'Estat, estan integrades únicament i exclusivament per:

- a) El sou assignat a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup.
- b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei.

**Article 24. Retribucions complementàries**<sup>22</sup>

La quantia i estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris s'han d'establir a les corresponents lleis de cada Administració pública atenent, entre altres, els factors següents:

- a) La progressió assolida pel funcionari dins el sistema de carrera administrativa.
- b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa la feina.
- c) El grau d'interès, iniciativa o esforç amb què el funcionari desenvolupa la feina i el rendiment o resultats obtinguts.
- d) Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

**Article 25. Retribucions dels funcionaris interins**<sup>23</sup>

1. Els funcionaris interins perceben les retribucions bàsiques i les pagues extraordinàries corresponents al subgrup o grup d'adscripció, en cas que aquest no tingui subgrup. També perceben les retribucions complementàries a què es refereixen els apartats b), c) i d) de l'article 24 i les corresponents a la categoria d'entrada al cos o escala en què se'ls nomenin.

2. Es reconeixen els triennis corresponents als serveis prestats abans de l'entrada en vigor del present Estatut, que tindran efectes retributius únicament a partir que aquest entri en vigor.

---

<sup>21</sup> Vid. art. 42 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>22</sup> Vid. art. 2.3 d'aquesta Llei, que estableix que aquest article no resulta d'aplicació al personal estatutari. Vid., també, art. 43 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>23</sup> Aquesta previsió, que és plenament vigent, resulta aplicable al personal estatutari temporal i deroga tàcitament allò que disposa l'art. 44 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

**Article 26. Retribucions dels funcionaris en pràctiques**<sup>24</sup>

Les administracions públiques han de determinar les retribucions dels funcionaris en pràctiques que, com a mínim, s'han de correspondre a les del sou del subgrup o grup, en cas que aquest no tingui subgrup, en què aspirin a ingressar.

**Article 27. Retribucions del personal laboral**

Les retribucions del personal laboral es determinen d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que hi sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que estableix l'article 21 del present Estatut.

**Article 28. Indemnitzacions**<sup>25</sup>

Els funcionaris perceben les indemnitzacions corresponents per raó del servei.

**Article 29. Retribucions diferides**

Les administracions públiques poden destinar quantitats fins al percentatge de la massa salarial que es fixi a les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat a finançar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació, per al personal inclòs en els seus àmbits, d'acord amb el que estableix la normativa reguladora dels plans de pensions.

---

<sup>24</sup> Vid. art. 45 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>25</sup> Vid. Decret 54/2002, de 12 d'abril, pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei del personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears (BOIB núm. 48, de 20 d'abril; correccions d'errades BOIB núm. 54 Ext., de 4 de maig i núm. 56, de 9 de maig), modificat pel Decret 75/2004, de 27 d'agost, de desplegament de determinats aspectes de la Llei de finances i de les lleis de pressupostos generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 122, de 2 de setembre); pel Decret 106/2004, de 28 de desembre (BOIB núm. 186, de 30 de desembre); pel Decret 8/2005, de 28 de gener (BOIB núm. 17, d'1 de febrer); pel Decret 98/2010, de 27 d'agost (BOIB núm. 128, de 2 de setembre); pel Decret 62/2011, de 20 de maig, pel qual es regulen les modalitats de col·laboració en les activitats formatives i en els processos selectius i de provisió organitzats per l'Escola Balear d'Administració Pública, i s'aprova el barem de les indemnitzacions que se'n deriven (BOIB núm. 81, de 2 de juny); per la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressupostos generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 (BOIB núm. 195, de 29 de desembre), i pel Decret 25/2013, de 24 de maig (BOIB núm. 74, de 25 de maig).

## §2

Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances tenen a tots els efectes la consideració de retribució diferida.

### **Article 30. Deducció de retribucions<sup>26</sup>**

1. Sense perjudici de la sanció disciplinària que pugui correspondre, la part de jornada no realitzada dóna lloc a la deducció proporcional d'havers, que no té caràcter sancionador.

2. Els qui exerceixin el dret de vaga no meritaran ni percebran les retribucions corresponents al temps en què hagin estat en aquesta situació, i la deducció d'havers que s'efectuï no pot tenir caràcter de sanció ni afectar el règim respectiu de les seves prestacions socials.

## **CAPÍTOL IV DRET A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL. DRET DE REUNIÓ<sup>27</sup>**

### **Article 31. Principis generals**

1. Els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball.

2. Per negociació col·lectiva, als efectes d'aquesta Llei, s'entén el dret a negociar la determinació de condicions de treball dels empleats de l'Administració pública.

3. Per representació, als efectes d'aquesta Llei, s'entén la facultat d'elegir representants i constituir òrgans unitaris a través dels quals

---

<sup>26</sup> Vid. art. 41.5 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>27</sup> Aquest capítol substitueix la regulació continguda fins ara en la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (*BOE núm. 144, de 17 de juny; correcció d'errades BOE núm. 145, de 18 de juny*), la qual, llevat dels seus art. 7.3,4 i 5, 13.2,3,4,5 i 6, 15 a 21 i 25 a 29, ha estat derogada per l'EBEP (§2) i pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (*BOE núm. 168, de 14 de juliol*). Vid., també, DA 1a del DL 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el DL 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat (*BOIB núm. 129, d'1 de setembre*), en la qual es determinen les unitats electorals del Servei de Salut de les Illes Balears.

s'instrumenti la interlocució entre les administracions públiques i els seus empleats.

4. Per participació institucional, als efectes d'aquesta Llei, s'entén el dret a participar, a través de les organitzacions sindicals, en els òrgans de control i seguiment de les entitats o organismes que legalment es determini.

5. L'exercici dels drets que estableix aquest article es garanteix i es porta a terme a través dels òrgans i sistemes específics regulats en el present capítol, sense perjudici d'altres formes de col·laboració entre les administracions públiques i els seus empleats públics o els representants d'aquests.

6. Les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de la funció pública estan legitimades per interposar recursos en via administrativa i jurisdiccional contra les resolucions dels òrgans de selecció.

7. L'exercici dels drets establerts en aquest capítol ha de respectar en tot cas el contingut del present Estatut i les lleis de desplegament que preveu.

8. Els procediments per determinar condicions de treball a les administracions públiques han de tenir en compte les previsions establertes en els convenis i acords de caràcter internacional ratificats per Espanya.

## **Article 32. Negociació col·lectiva, representació i participació del personal laboral**

1. La negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral es regeix per la legislació laboral, sense perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els són aplicables.

2. Es garanteix el compliment dels convenis col·lectius i acords que afectin el personal laboral, excepte quan excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment de convenis col·lectius o acords ja signats en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

**Article 33. Negociació col·lectiva**

1. La negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics, que està subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, s'ha de fer mitjançant l'exercici de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en els articles 6.3.c); 7.1 i 7.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i el que preveu aquest capítol.

A aquest efecte, s'han de constituir meses de negociació en les quals estan legitimats per ser-hi presents, d'una banda, els representants de l'Administració pública corresponent, i de l'altra, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal, les organitzacions sindicals més representatives de la comunitat autònoma, així com els sindicats que hagin obtingut el 10 per 100 o més dels representants a les eleccions per a delegats i juntes de personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.

2. Les administracions públiques poden encarregar l'exercici de les activitats de negociació col·lectiva a òrgans creats per aquestes, de naturalesa estrictament tècnica, que tindran la seva representació en la negociació col·lectiva prèvies les instruccions polítiques corresponents i sense perjudici de la ratificació dels acords aconseguits pels òrgans de govern o administratius amb competència per a això.

**Article 34. Meses de negociació**

1. Als efectes de la negociació col·lectiva dels funcionaris públics, s'ha de constituir una mesa general de negociació en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, així com en cadascuna de les comunitats autònomes, ciutats de Ceuta i Melilla i entitats locals.

2. Es reconeix la legitimació negocial de les associacions de municipis, així com la de les entitats locals d'àmbit supramunicipal. A aquests efectes, els municipis es poden adherir amb caràcter previ o de manera successiva a la negociació col·lectiva que es porti a terme en l'àmbit corresponent.

Així mateix, una Administració o entitat pública es pot adherir als acords assolits dins el territori de cada comunitat autònoma, o als acords assolits en un àmbit supramunicipal.

3. Són competències pròpies de les meses generals la negociació de les matèries relacionades amb condicions de treball comunes als funcionaris del seu àmbit.

4. Deponent de les meses generals de negociació i per acord seu es poden constituir meses sectorials, atenent les condicions específiques de

treball de les organitzacions administratives afectades o les peculiaritats de sectors concrets de funcionaris públics i el seu nombre.<sup>28</sup>

5. La competència de les meses sectorials s'estén als temes comuns als funcionaris del sector que no hagin estat objecte de decisió per part de la mesa general respectiva o als que aquesta explícitament els reenvii o delegui.

6. El procés de negociació s'ha d'obrir, en cada mesa, en la data que fixin de comú acord l'Administració corresponent i la majoria de la representació sindical. Si no hi ha acord, el procés s'ha d'iniciar en el termini màxim d'un mes des que la majoria d'una de les parts legitimades el promogui, llevat que hi hagi causes legals o pactades que ho impedeixin.

7. Les dues parts estan obligades a negociar sota el principi de la bona fe i a proporcionar-se mútuament la informació que necessitin relativa a la negociació.

### **Article 35. Constitució i composició de les meses de negociació**

1. Les meses a què es refereix l'article anterior queden vàlidament constituïdes quan, a més de la representació de l'Administració corresponent, i sense perjudici del dret de totes les organitzacions sindicals legitimades a participar-hi en proporció a la seva representativitat, aquestes organitzacions sindicals representin, com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels òrgans unitaris de representació en l'àmbit de què es tracti.

2. Les variacions en la representativitat sindical, als efectes de modificació en la composició de les meses de negociació, han de ser acreditades per les organitzacions sindicals interessades, mitjançant el corresponent certificat de l'oficina pública de registre competent, cada dos anys a partir de la data inicial de constitució de les meses esmentades.

3. La designació dels components de les meses correspon a les parts negociadores, que poden comptar amb l'assistència d'assessors en les deliberacions i hi poden intervenir amb veu, però sense vot.

4. En les normes de desplegament del present Estatut s'ha d'establir la composició numèrica de les meses corresponents als seus àmbits i cap de les parts no pot superar el nombre de quinze membres.

---

<sup>28</sup> Vid. art. 79 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

**Article 36. Meses generals de negociació**

1. Es constitueix la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques. La representació d'aquestes és unitària, està presidida per l'Administració General de l'Estat i compta amb representants de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla i de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, en funció de les matèries que s'han de negociar.

La representació de les organitzacions sindicals legitimades per ser-hi presents d'acord amb el que disposen els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es distribueix en funció dels resultats obtinguts a les eleccions als òrgans de representació del personal, delegats de personal, juntes de personal i comitès d'empresa, en el conjunt de les administracions públiques.

2. Són matèries objecte de negociació en aquesta Mesa les especificades a l'article 37 d'aquest Estatut que resultin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica, sense perjudici dels acords a què puguin arribar les comunitats autònomes en el seu àmbit territorial corresponent en virtut de les seves competències exclusives i compartides en matèria de funció pública.

És específicament objecte de negociació en l'àmbit de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques l'increment global de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que correspongui incloure en el projecte de llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

3. Per a la negociació de totes les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de cada Administració pública, s'ha de constituir a l'Administració General de l'Estat, en cadascuna de les comunitats autònomes, ciutats de Ceuta i Melilla i entitats locals una mesa general de negociació.

Són aplicables a aquestes meses generals els criteris establerts a l'apartat anterior sobre representació de les organitzacions sindicals a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, prenent en consideració en cada cas els resultats obtinguts a les eleccions als òrgans de representació del personal funcionari i laboral del corresponent àmbit de representació.

A més, també han de ser presents en aquestes meses generals les organitzacions sindicals que formin part de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques sempre que hagin obtingut el 10 per 100 dels representants a personal funcionari o personal laboral en l'àmbit corresponent a la mesa de què es tracti.



### Article 37. Matèries objecte de negociació

1. Són objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració pública i amb l'abast que legalment escaigui en cada cas, les matèries següents:<sup>29</sup>

- a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que s'estableixi a la llei de pressupostos generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.
- b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.
- c) Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans.
- d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.
- e) Els plans de previsió social complementària.
- f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna.
- g) Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.
- h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.
- i) Els criteris generals d'acció social.
- j) Les que s'estableixin a la normativa de prevenció de riscos laborals.
- k) Les que afectin les condicions de treball i les retribucions dels funcionaris la regulació de les quals exigeixi una norma amb rang de llei.
- l) Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.
- m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en els aspectes que afectin condicions de treball dels empleats públics.

2. Queden excloses de l'obligatorietat de la negociació les matèries següents:<sup>30</sup>

- a) Les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització.

Quan les conseqüències de les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre condicions de treball dels funcionaris públics previstes a l'apartat anterior, és procedent la negociació de les

<sup>29</sup> Vid. art. 80.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>30</sup> Vid. art. 80.4 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §2

- condicions esmentades amb les organitzacions sindicals a què es refereix aquest Estatut.
- b) La regulació de l'exercici dels drets dels ciutadans i dels usuaris dels serveis públics, així com el procediment de formació dels actes i disposicions administratives.
  - c) La determinació de condicions de treball del personal directiu.
  - d) Els poders de direcció i control propis de la relació jeràrquica.
  - e) La regulació i determinació concreta, en cada cas, dels sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i la promoció professional.

### **Article 38. Pactes i acords**<sup>31</sup>

1. En el si de les meses de negociació corresponents, els representants de les administracions públiques poden concertar pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquests efectes, per determinar condicions de treball dels funcionaris d'aquestes administracions.

2. Els pactes s'han de subscriure sobre matèries que es corresponguin estrictament amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que els subscriu i s'han d'aplicar directament al personal de l'àmbit corresponent.

3. Els acords han de versar sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques. Perquè tinguin validesa i eficàcia és necessari que aquests òrgans els aprovin de manera expressa i formal. Quan els acords hagin estat ratificats i afectin temes que poden ser decidits de forma definitiva pels òrgans de govern, el seu contingut serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sense perjudici que a efectes formals es requereixi la modificació o derogació, si s'escau, de la normativa reglamentària corresponent.

---

<sup>31</sup> *Vid.* art. 80.1 i 5 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1). *Vid.*, també, art. 12.1 d de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2014 (*BOIB núm. 181, de 31 de desembre; correcció d'errades BOIB núm. 21, d'11 de febrer de 2014*), el qual estableix que tots els acords i pactes que impliquin creixements retributius superiors als previstos en l'art. 12 de la llei de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'hi han adequar oportunament i que són inaplicables les clàusules o normes que s'hi oposin. En tot cas, l'aprovació d'aquests pactes o acords amb incidència retributiva requereixen que s'emeti un informe previ i favorable de la Direcció General del Pressuposts i Finançament.

Si els acords ratificats tracten sobre matèries sotmeses a reserva de llei que, en conseqüència, només poden ser determinades definitivament per les Corts Generals o les assemblees legislatives de les comunitats autònomes, el seu contingut no té eficàcia directa. No obstant això, en aquest cas, l'òrgan de govern respectiu que tingui iniciativa legislativa ha de procedir a l'elaboració, aprovació i remissió a les Corts Generals o assemblees legislatives de les comunitats autònomes del corresponent projecte de llei conforme al contingut de l'acord i en el termini que s'hagi acordat.

Quan hi hagi falta de ratificació d'un acord o, si s'escau, una negativa expressa a incorporar el que s'hagi acordat en el projecte de llei corresponent, s'ha d'iniciar la renegociació de les matèries tractades en el termini d'un mes, si així ho sol·licita almenys la majoria d'una de les parts.

4. Els pactes i acords han de determinar les parts que els concerten, l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal, així com la forma, termini de preavis i condicions de denúncia.

5. S'han d'establir comissions paritàries de seguiment dels pactes i acords amb la composició i funcions que les parts determinin.

6. Els pactes signats i els acords, una vegada ratificats, s'han de trametre a l'oficina pública que cada Administració competent determini i l'autoritat respectiva n'ha d'ordenar la publicació en el butlletí oficial que correspongui en funció de l'àmbit territorial.

7. En cas que no hi hagi acord en la negociació o en la renegociació prevista en l'últim paràgraf de l'apartat 3 del present article i una vegada esgotats, si s'escau, els procediments de solució extrajudicial de conflictes, correspon als òrgans de govern de les administracions públiques establir les condicions de treball dels funcionaris amb les excepcions que preveuen els apartats 11, 12 i 13 del present article.

8. Els pactes i acords que, de conformitat amb el que estableix l'article 37, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i al laboral tenen la consideració i els efectes previstos en aquest article per als funcionaris i a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors per al personal laboral.

9. Els pactes i acords, en els seus respectius àmbits i en relació amb les competències de cada Administració pública, poden establir l'estructura de la negociació col·lectiva, així com fixar les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre les negociacions de diferent àmbit i els criteris de primacia i complementarietat entre les diferents unitats negociadores.

## §2

10. Es garanteix el compliment dels pactes i acords, llevat que excepcionalment i per una causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment de pactes i acords ja signats, en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

11. Llevat que hi hagi un acord en contra, els pactes i acords es prorroguen d'any en any si no hi ha denúncia expressa d'una de les parts.

12. La vigència del contingut dels pactes i acords una vegada conclosa la seva durada es produeix en els termes que aquests hagin establert.

13. Els pactes i acords que succeeixin a altres d'anteriors els deroguen íntegrament, llevat dels aspectes que expressament s'acordi mantenir.

### **Article 39. Òrgans de representació**

1. Els òrgans específics de representació dels funcionaris són els delegats de personal i les juntes de personal.

2. En les unitats electorals on el nombre de funcionaris és igual o superior a 6 i inferior a 50, la representació correspon als delegats de personal. Fins a 30 funcionaris s'elegeix un delegat, i de 31 a 49 se n'elegeixen tres, que han d'exercir la seva representació conjuntament i mancomunadament.

3. Les juntes de personal es constitueixen en unitats electorals que tenen un cens mínim de 50 funcionaris.

4. L'establiment de les unitats electorals el regula l'Estat i cada comunitat autònoma dins l'àmbit de les seves competències legislatives. Amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals legitimades en els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, els òrgans de govern de les administracions públiques poden modificar o establir unitats electorals depenent del nombre i les peculiaritats dels seus col·lectius, adequant-ne la configuració a les estructures administratives o als àmbits de negociació constituïts o que es constitueixin.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Vid. art. 7.3 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, esmentada en la nota 28. Vid., també, DA 1a del DL 10/2012, de 31 d'agost, esmentat en la nota 28, en la qual es determinen les unitats electorals del Servei de Salut de les Illes Balears.

5. Cada junta de personal es compon d'un nombre de representants, en funció del nombre de funcionaris de la unitat electoral corresponent, d'acord amb l'escala següent, en coherència amb el que estableix l'Estatut dels treballadors:

De 50 a 100 funcionaris: 5.

De 101 a 250 funcionaris: 9.

De 251 a 500 funcionaris: 13.

De 501 a 750 funcionaris: 17.

De 751 a 1.000 funcionaris: 21.

De 1.001 en endavant, dos per cada 1.000 o fracció, amb el màxim de 75.

6. Les juntes de personal han d'elegir d'entre els seus membres un president i un secretari i han d'elaborar el seu propi reglament de procediment, que no pot contravenir al que disposa el present Estatut i la legislació de desplegament, i han de remetre una còpia del reglament i de les seves modificacions a l'òrgan o òrgans competents en matèria de personal que determini cada Administració. El reglament i les seves modificacions han de ser aprovats pels vots favorables de com a mínim dos terços dels seus membres.

#### **Article 40. Funcions i legitimació dels òrgans de representació**

1. Les juntes de personal i els delegats de personal, si s'escau, tenen les funcions següents, en els seus àmbits respectius:

- a) Rebre informació sobre la política de personal, així com sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment.
- b) Emetre informe, a sol·licitud de l'Administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i implantació o revisió dels seus sistemes d'organització i mètodes de treball.
- c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
- d) Tenir coneixement i ser escoltats sobre l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, així com sobre el règim de vacances i permisos.
- e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

## §2

f) Col·laborar amb l'Administració corresponent per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

2. Les juntes de personal, col·legiadament, per decisió majoritària dels seus membres i, si s'escau, els delegats de personal, mancomunadament, estan legitimats per iniciar, com a interessats, els procediments administratius corresponents i exercir les accions en via administrativa o judicial en tot el que es refereix a l'àmbit de les seves funcions.

### **Article 41. Garanties de la funció representativa del personal**

1. Els membres de les juntes de personal i els delegats de personal, si s'escau, com a representants legals dels funcionaris, disposen, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i drets següents:

a) L'accés i la lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que s'entorpeixi el funcionament normal de les corresponents unitats administratives, dins els horaris habituals de treball i amb excepció de les zones que es reservin de conformitat amb el que disposa la legislació vigent.

b) La distribució lliure de les publicacions que es refereixin a qüestions professionals i sindicals.

c) L'audiència en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els seus membres durant el temps de mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.

d) Un crèdit d'hores mensuals dins de la jornada de treball i retribuïdes com de treball efectiu, d'acord amb l'escala següent:

Fins a 100 funcionaris: 15.

De 101 a 250 funcionaris: 20.

De 251 a 500 funcionaris: 30.

De 501 a 750 funcionaris: 35.

De 751 en endavant: 40.

Els membres de la junta de personal i delegats de personal de la mateixa candidatura que ho manifestin, prèvia comunicació a l'òrgan que tingui la direcció de personal davant la qual la junta exerceixi la seva representació, poden acumular els crèdits horaris.

e) No ser traslladats ni sancionats per causes relacionades amb l'exercici del seu mandat representatiu, ni durant la vigència del mandat, ni l'any següent a l'extinció, exceptuant l'extinció que tingui lloc per revocació o dimissió.

2. Els membres de les juntes de personal i els delegats de personal no poden ser discriminats en la seva formació ni en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'acompliment de la seva representació.

3. Cadascun dels membres de la junta de personal i aquesta com a òrgan col·legiat, així com els delegats de personal, si s'escau, han d'observar sigil professional en tot el que faci referència als assumptes en què l'Administració assenyali expressament el caràcter de reservat, fins i tot després que expiri el seu mandat. En tot cas, cap document reservat lliurat per l'Administració pot ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Administració per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

#### **Article 42. Durada de la representació**

El mandat dels membres de les juntes de personal i dels delegats de personal, si s'escau, és de quatre anys, i poden ser reelegits. El mandat s'entén prorrogat si, en finalitzar, no s'han promogut noves eleccions, i els representants amb mandat prorrogat no es poden comptabilitzar a l'efecte de determinar la capacitat representativa dels sindicats.

#### **Article 43. Promoció d'eleccions a delegats i juntes de personal**

1. Poden promoure la celebració d'eleccions a delegats i juntes de personal, conforme al que preveuen el present Estatut i els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical:

- a) Els sindicats més representatius en l'àmbit estatal.
- b) Els sindicats més representatius en l'àmbit de la comunitat autònoma, quan la unitat electoral afectada estigui ubicada en el seu àmbit geogràfic.
- c) Els sindicats que, sense ser més representatius, hagin aconseguit almenys el 10 per 100 dels representants a què es refereix aquest Estatut en el conjunt de les administracions públiques.
- d) Els sindicats que hagin obtingut almenys un percentatge del 10 per 100 en la unitat electoral en la qual es pretén promoure les eleccions.
- e) Els funcionaris de la unitat electoral, per acord majoritari.

2. Els legitimats per promoure eleccions tenen dret, a aquest efecte, que l'Administració pública corresponent els subministri el cens de personal de les unitats electorals afectades, distribuït per organismes o centres de treball.

**Article 44. Procediment electoral**<sup>33</sup>

El procediment per elegir les juntes de personal i per elegir delegats de personal es determina per reglament tenint en compte els següents criteris generals:

- L’elecció s’ha de fer mitjançant sufragi personal, directe, lliure i secret que es pot emetre per correu o per altres mitjans telemàtics.
- Són electors i elegibles els funcionaris que es trobin en la situació de servei actiu. No tenen la consideració d’electors ni elegibles els funcionaris que ocupin llocs el nomenament dels quals s’efectuï a través de real decret o per decret dels consells de govern de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.
- Hi poden presentar candidatures les organitzacions sindicals legalment constituïdes o les seves coalicions, i els grups d’electors d’una mateixa unitat electoral, sempre que el nombre d’aquests sigui equivalent, almenys, al triple dels membres a elegir.
- Les juntes de personal s’elegeixen mitjançant llistes tancades a través d’un sistema proporcional corregit, i els delegats de personal mitjançant llistes obertes i sistema majoritari.
- Els òrgans electorals són les meses electorals que es constitueixin per a la direcció i el desenvolupament del procediment electoral i les oficines públiques permanents per al còmput i la certificació de resultats regulades a la normativa laboral.
- Les impugnacions s’han de tramitar conforme a un procediment arbitral, excepte les reclamacions contra les denegacions d’inscripció d’actes electorals, que es poden plantejar directament davant la jurisdicció social.

**Article 45. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius**

1. Amb independència de les atribucions fixades per les parts a les comissions paritàries que preveu l’article 38.5 per al coneixement i la resolució dels conflictes derivats de l’aplicació i interpretació dels pactes i acords, les administracions públiques i les organitzacions sindicals a què es refereix el present capítol poden acordar la creació, configuració i desenvolupament de sistemes de solució extrajudicial de conflictes col·lectius.

2. Els conflictes a què es refereix l’apartat anterior poden ser els derivats de la negociació, aplicació i interpretació dels pactes i acords sobre les matèries assenyalades a l’article 37, excepte per a aquelles en què hi hagi reserva de llei.

---

<sup>33</sup> Vid. DT 5a i lletra c de la DD única d’aquesta Llei.



3. Els sistemes poden estar integrats per procediments de mediació i arbitratge. La mediació és obligatòria quan ho sol·liciti una de les parts, i les propostes de solució que ofereixin el mediador o mediadors poden ser lliurement acceptades o rebutjades per les parts.

Mitjançant el procediment d'arbitratge les parts poden acordar voluntàriament encomanar a un tercer la resolució del conflicte plantejat, comproment-se per endavant a acceptar-ne el contingut.

4. L'acord aconseguit a través de la mediació o de la resolució d'arbitratge té la mateixa eficàcia jurídica i tramitació dels pactes i acords regulats en el present Estatut, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un pacte o acord conforme al que estableix aquest Estatut.

Aquests acords són susceptibles d'impugnació. Específicament es pot interposar recurs contra la resolució arbitral en cas que no s'hagin observat en el desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i les formalitats establerts a l'efecte o quan la resolució hagi versat sobre punts no sotmesos a la seva decisió, o que aquesta contradigui la legalitat vigent.

5. La utilització d'aquests sistemes s'ha de fer de conformitat amb els procediments que es determinin per reglament amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals representatives.

#### **Article 46. Dret de reunió<sup>34</sup>**

1. Estan legitimats per convocar una reunió, a més de les organitzacions sindicals, directament o a través dels delegats sindicals:

- a) Els delegats de personal.
- b) Les juntes de personal.
- c) Els comitès d'empresa.
- d) Els empleats públics de les administracions respectives en un nombre no inferior al 40 per 100 del col·lectiu convocat.

2. Les reunions al centre de treball s'han d'autoritzar fora de les hores de treball, llevat d'acord entre l'òrgan competent en matèria de personal i els qui estiguin legitimats per convocar-les.

La realització de la reunió no pot perjudicar la prestació dels serveis i els qui la convoquin són responsables del seu desenvolupament normal.

---

<sup>34</sup> Vid. art. 9 de l'Acord del Consell de Govern de 7 d'abril de 2006 (§16).

**CAPÍTOL V**  
**DRET A LA JORNADA DE TREBALL,**  
**PERMISOS I VACANCES**

**Article 47. Jornada de treball dels funcionaris públics<sup>35</sup>**

Les administracions públiques estableixen la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics. La jornada de treball pot ser a temps complet o a temps parcial.

**Article 48. Permisos dels funcionaris públics<sup>36</sup>**

Els funcionaris públics tenen els permisos següents:

- a) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

- b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.  
 c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.  
 d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.  
 e) Per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part per part de les funcionàries embarassades.

---

<sup>35</sup> De conformitat amb el que disposa l'art. 4 del RDL 20/2011, de 30 de desembre, esmentat en la nota 1, la jornada ordinària de treball ha de tenir un promig setmanal no inferior a les 37 hores i 30 minuts per al conjunt del sector públic estatal. En l'àmbit autonòmic, quant a tots els empleats públics, *vid.* art. 3 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3). Quant al personal estatutari, *vid.*, també, art. 46 a 59 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1). *Vid.*, també, Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§20) i Acord del Consell de Govern de 28 de març de 2014 (§35). També cal tenir en compte el punt 3r de l'Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012, pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 94, de 30 de juny*), que roman vigent en tot allò que no s'oposi als acords del Consell de Govern esmentats.

<sup>36</sup> En l'àmbit autonòmic, quant a tots els empleats públics, *vid.* art. 11 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3). Quant al personal estatutari, *vid.*, també, art. 61 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i Acord del Consell de Govern de dia 3 de març de 2006 (§28).

- f) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

La funcionària també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

- g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de les retribucions íntegres.

Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

- h) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el funcionari que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

- i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, i s'ha de respectar, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

## §2

- j) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.
- k) Per assumptes particulars, quatre dies cada any.
- l) Per matrimoni, quinze dies.

### **Article 49. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere<sup>37</sup>**

En tot cas es concedeixen els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes:

- a) Permís per part: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nou-nat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

---

<sup>37</sup> Ídem nota anterior.

- b) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció del funcionari, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article són els que estableixin el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

- c) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quinze dies i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió

administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats a) i b).

En els casos que preveuen els apartats a), b) i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.<sup>38</sup>

- d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent en cada cas.

- e) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari té dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, i a percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o

---

<sup>38</sup> Vid. DT 6a d'aquesta Llei.

carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor faci els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

S'han d'establir reglamentàriament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

### **Article 50. Vacances dels funcionaris públics<sup>39</sup>**

Els funcionaris públics tenen dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser inferior.

Als efectes del que preveu el present article, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

---

<sup>39</sup> Vid. art. 53 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), art. 10 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3) i Instrucció 16/2013 del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, de 27 de març (§27).

**Article 51. Jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral**

Per al règim de jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral cal atenir-se al que estableixen aquest capítol i la legislació laboral corresponent.

**CAPÍTOL VI  
DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS.  
CODI DE CONDUCTA<sup>40</sup>**

**Article 52. Deures dels empleats públics. Codi de conducta**

Els empleats públics han de desenvolupar amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis següents: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta regulats en els articles següents.

Els principis i regles establerts en aquest capítol informen la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels empleats públics.

**Article 53. Principis ètics**

1. Els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.

2. La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, de client o qualssevol altres que puguin topiar amb aquest principi.

3. Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.

4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe,

---

<sup>40</sup> Vid. art. 19 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).



orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

5. S'han d'abstenir en els assumptes en què tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.

6. No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan això pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.

7. No han d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.

8. Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.

9. No han d'influir en l'agilitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscabament dels interessos de tercers.

10. Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si s'escau, resoldre dins el termini escaient els procediments o expedients de la seva competència.

11. Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

12. Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, mantenir la deguda discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no poden fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

#### **Article 54. Principis de conducta**

1. Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.

2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de forma diligent, complint la jornada i l'horari establerts.

3. Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic,

## §2

cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.

4. Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

5. Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.

6. S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.

7. Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.

8. Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.

9. Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.

10. Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.

11. Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

## TÍTOL IV ADQUISICIÓ I PÈRDUA DE LA RELACIÓ DE SERVEI<sup>41</sup>

### CAPÍTOL I ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA I ADQUISICIÓ DE LA RELACIÓ DE SERVEI

#### **Article 55. Principis rectors<sup>42</sup>**

1. Tots els ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i d'acord amb el que preveuen el present Estatut i la resta de l'ordenament jurídic.

2. Les administracions públiques, entitats i organismes a què es refereix l'article 2 del present Estatut han de seleccionar el seu personal

---

<sup>41</sup> Vid. capítol VI de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>42</sup> Vid. art. 29.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

funcionari i laboral mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals abans expressats, així com els establerts a continuació:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

### **Article 56. Requisits generals<sup>43</sup>**

1. Per poder participar en els processos selectius cal complir els requisits següents:

- a) Tenir la nacionalitat espanyola, sense perjudici del que disposa l'article següent.
- b) Tenir la capacitat funcional per acomplir les tasques.
- c) Tenir complerts setze anys i no passar, si s'escau, de l'edat màxima de jubilació forçosa. Només per llei es pot establir una altra edat màxima, diferent de l'edat de jubilació forçosa, per accedir a l'ocupació pública.
- d) No haver estat separat mitjançant expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni trobar-se en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per accedir al cos o escala de funcionari, o per exercir funcions similars a les que desenvolupaven en el cas del personal laboral, del qual hagi estat separat o inhabilitat. En el cas de ser nacional d'un altre Estat, no ha de trobar-se inhabilitat o en situació equivalent ni haver estat sotmès a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi en el seu Estat, en els mateixos termes, accedir a l'ocupació pública.
- e) Tenir la titulació que s'exigeix.

---

<sup>43</sup> Vid. art. 30.5 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §2

2. Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de preveure la selecció d'empleats públics degudament capacitats per cobrir els llocs de treball a les comunitats autònomes que tinguin dues llengües oficials.

3. Es pot exigir el compliment d'altres requisits específics que tinguin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a acomplir. En tot cas, s'han d'establir de manera abstracta i general.

### **Article 57. Accés a l'ocupació pública de nacionals d'altres estats**

1. Els nacionals dels estats membres de la Unió Europea poden accedir, com a personal funcionari, en igualtat de condicions que els espanyols a les ocupacions públiques, amb excepció de les que directament o indirectament impliquin una participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques.

A aquest efecte, els òrgans de govern de les administracions públiques han de determinar les agrupacions de funcionaris que preveu l'article 76 a les quals no poden accedir els nacionals d'altres estats.

2. Les previsions de l'apartat anterior són aplicables, sigui quina sigui la nacionalitat, al cònjuge dels espanyols i dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i als seus descendents i als del cònjuge sempre que no estiguin separats de dret, siguin menors de vint-i-un anys o més grans d'aquesta edat dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estén igualment a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya en què sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, en els termes que estableix l'apartat 1 d'aquest article.

4. Els estrangers als quals es refereixen els apartats anteriors, així com els estrangers amb residència legal a Espanya poden accedir a les administracions públiques, com a personal laboral, en igualtat de condicions que els espanyols.

5. Només per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes es pot eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per accedir a la condició de personal funcionari.

### **Article 58. Accés a l'ocupació pública de funcionaris espanyols d'organismes internacionals**

Les administracions públiques han d'establir els requisits i les condicions perquè funcionaris de nacionalitat espanyola d'organismes internacionals hi puguin accedir, sempre que tinguin la titulació requerida i superin els processos selectius corresponents. Poden quedar exempts de la realització de les proves que tinguin per objecte acreditar coneixements ja exigits per a l'acompliment del seu lloc en l'organisme internacional corresponent.

### **Article 59. Persones amb discapacitat<sup>44</sup>**

1. En les ofertes d'ocupació pública s'ha de reservar una quota no inferior al set per cent de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat, considerant com a tals les que defineix l'apartat 2 de l'article 1 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques, de manera que progressivament s'arribi al dos per cent dels efectius totals en cada administració pública.

La reserva del mínim del set per cent s'ha de realitzar de manera que, almenys, el dos per cent de les places ofertes ho sigui per ser cobertes per persones que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de les places ofertes ho sigui per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

2. Cada Administració pública ha d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i els ajustos raonables de temps i mitjans en el procés selectiu i, una vegada superat aquest procés, les adaptacions en el lloc de treball a les necessitats de les persones amb discapacitat.

### **Article 60. Òrgans de selecció<sup>45</sup>**

1. Els òrgans de selecció han de ser col·legiats, la seva composició s'ha d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i, així mateix, s'ha de tendir a la paritat entre dona i home.

2. El personal d'elecció o de designació política, els funcionaris interins i el personal eventual no poden formar part dels òrgans de selecció.

---

<sup>44</sup> Vid. art. 30.6 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>45</sup> Vid. art. 31.8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 10, 12.5 i 13 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

## §2

3. La pertinença als òrgans de selecció sempre ha de ser a títol individual i no es pot ostentar en representació o per compte de ningú.

### **Article 61. Sistemes selectius<sup>46</sup>**

1. Els processos selectius han de tenir caràcter obert i garantir la lliure concurrència, sense perjudici del que està establert per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva que preveu aquest Estatut.

Els òrgans de selecció han de vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes.

2. Els procediments de selecció han de cuidar especialment la connexió entre el tipus de proves a superar i l'adequació a l'acompliment de les tasques dels llocs de treball convocats, incloses, si s'escau, les proves pràctiques que siguin necessàries.

Les proves poden consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si s'escau, en la superació de proves físiques.

3. Els processos selectius que incloguin, a més de les proves de capacitat preceptives, la valoració de mèrits dels aspirants només poden atorgar a aquesta valoració una puntuació proporcionada que no pot determinar, en cap cas, per si mateixa el resultat del procés selectiu.

4. Les administracions públiques poden crear òrgans especialitzats i permanents per a l'organització de processos selectius, i aquestes funcions es poden encomanar als instituts o escoles d'Administració pública.

5. Per assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos selectius, les proves es poden completar amb la superació de cursos, de períodes de pràctiques, amb l'exposició curricular pels candidats, amb proves psicotècniques o amb la realització d'entrevistes. També es poden exigir reconeixements mèdics.

6. Els sistemes selectius de funcionaris de carrera són els d'oposició i concurs oposició, que han d'incloure, en tot cas, una o diverses proves per determinar la capacitat dels aspirants i establir l'ordre de prelatió.

---

<sup>46</sup> Vid. art. 31 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 6 a 13 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10). Vid., també, secció II «Facultatius Especialistes d'Àrea» i secció III «Facultatius d'Atenció Primària» del capítol III del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), que contenen normes específiques relatives a aquests dos col·lectius.

Només en virtut de llei es pot aplicar, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs que ha de consistir únicament en la valoració de mèrits.

7. Els sistemes selectius de personal laboral fix són els d'oposició, concurs oposició, amb les característiques establertes a l'apartat anterior, o concurs de valoració de mèrits.

Les administracions públiques poden negociar les formes de col·laboració que en el marc dels convenis col·lectius fixin l'actuació de les organitzacions sindicals en el desenvolupament dels processos selectius.

8. Els òrgans de selecció no poden proposar l'accés a la condició de funcionari d'un nombre superior d'aprovats al de places convocades, excepte quan ho prevegi la mateixa convocatòria.

No obstant això, sempre que els òrgans de selecció hagin proposat el nomenament del mateix nombre d'aspirants que el de places convocades, i amb la finalitat d'assegurar-ne la cobertura, quan es produeixin renúncies dels aspirants seleccionats, abans del seu nomenament o presa de possessió, l'òrgan convocant pot requerir a l'òrgan de selecció una relació complementària dels aspirants que segueixin als proposats, per al possible nomenament com a funcionaris de carrera.

## **Article 62. Adquisició de la condició de funcionari de carrera<sup>47</sup>**

1. La condició de funcionari de carrera s'adquireix pel compliment successiu dels requisits següents:

- a) Superació del procés selectiu.
- b) Nomenament per l'òrgan o autoritat competent, que és publicat en el diari oficial corresponent.
- c) Acte d'acatament de la Constitució i, si s'escau, de l'estatut d'autonomia corresponent i de la resta de l'ordenament jurídic.
- d) Presa de possessió dins el termini que s'estableixi.

2. Als efectes del que disposa l'apartat 1.b) anterior, no poden ser funcionaris i queden sense efecte les actuacions relatives als que, una vegada superat el procés selectiu, no acreditin que compleixen els requisits i les condicions exigits a la convocatòria.

---

<sup>47</sup> Vid. art. 20 i 32 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## CAPÍTOL II PÈRDUA DE LA RELACIÓ DE SERVEI

### **Article 63. Causes de pèrdua de la condició de funcionari de carrera<sup>48</sup>**

Són causes de pèrdua de la condició de funcionari de carrera:

- a) La renúncia a la condició de funcionari.
- b) La pèrdua de la nacionalitat.
- c) La jubilació total del funcionari.
- d) La sanció disciplinària de separació del servei que tingui caràcter ferm.
- e) La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic que tingui caràcter ferm.

### **Article 64. Renúncia<sup>49</sup>**

1. La renúncia voluntària a la condició de funcionari s'ha de manifestar per escrit i l'Administració l'ha d'acceptar expressament, llevat del que disposa l'apartat següent.

2. No es pot acceptar la renúncia quan el funcionari estigui subjecte a expedient disciplinari o hagi estat dictada en contra seu una ordre de processament o d'obertura de judici oral per la comissió d'algun delictes.

3. La renúncia a la condició de funcionari no inhabilita per tornar a ingressar a l'Administració pública a través del procediment de selecció establert.

### **Article 65. Pèrdua de la nacionalitat<sup>50</sup>**

La pèrdua de la nacionalitat espanyola o la de qualsevol altre Estat membre de la Unió Europea o la dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals signats per la Unió Europea i ratificats per Espanya, sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, que hagi estat tinguda en compte per al nomenament, determina la pèrdua de la condició de funcionari llevat que simultàniament s'adquireixi la nacionalitat d'algun dels estats esmentats.

---

<sup>48</sup> Vid. art. 21 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>49</sup> Vid. art. 22 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>50</sup> Vid. art. 23 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).



### **Article 66. Pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic<sup>51</sup>**

La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta quan hagi adquirit ferma la sentència que la imposi produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte a totes les ocupacions o càrrecs que tingui.

La pena principal o accessòria d'inhabilitació especial quan hagi adquirit ferma la sentència que la imposi produeix la pèrdua de la condició de funcionari respecte d'aquelles ocupacions o càrrecs especificats a la sentència.

### **Article 67. Jubilació<sup>52</sup>**

1. La jubilació dels funcionaris pot ser:

- a) Voluntària, a sol·licitud del funcionari.
- b) Forçosa, en complir l'edat legalment establerta.
- c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o, incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.

d) *Derogada*<sup>53</sup>

2. Escau la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari compleixi els requisits i les condicions establerts en el règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.

(...) *Derogat*<sup>54</sup>

3. La jubilació forçosa es declara d'ofici en complir el funcionari els seixanta-cinc anys d'edat.

No obstant això, en els termes de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut, es pot sol·licitar la prolongació de la permanència en el servei actiu com a màxim fins que es compleixin setanta anys d'edat. L'Administració pública competent ha de resoldre de forma motivada l'acceptació o denegació de la prolongació.<sup>55</sup>

<sup>51</sup> *Vid.* art. 25 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>52</sup> *Vid.* DA 6a d'aquesta Llei. *Vid.*, també, art. 26, DA 4a i DT 7a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>53</sup> Lletres *d* derogada per l'apartat 4 c de la DD única del RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1.

<sup>54</sup> Paràgraf 2n derogat per l'apartat 4 c de la DD única del RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1.

<sup>55</sup> *Vid.* art. 26.2 i 3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i Acord del Consell de Govern de 12 de juny de 2012 (§33). *Vid.*, també, art. 9 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

## §2

Del que disposen els dos paràgrafs anteriors, en queden exclosos els funcionaris que tinguin normes estatals específiques de jubilació.

4. *Derogat*<sup>56</sup>

### **Article 68. Rehabilitació de la condició de funcionari**<sup>57</sup>

1. En cas d'extinció de la relació de serveis com a conseqüència de la pèrdua de la nacionalitat o la jubilació per incapacitat permanent per al servei, l'interessat, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, pot sol·licitar la rehabilitació de la seva condició de funcionari, que li serà concedida.

2. Els òrgans de govern de les administracions públiques poden concedir, amb caràcter excepcional, la rehabilitació, a petició de l'interessat, de qui hagi perdut la condició de funcionari per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, atenent les circumstàncies i l'entitat del delictes comès. Si transcorregut el termini per dictar la resolució no s'ha produït de forma expressa, s'entén desestimada la sol·licitud.

## **TÍTOL V ORDENACIÓ DE L'ACTIVITAT PROFESSIONAL**

### **CAPÍTOL I PLANIFICACIÓ DE RECURSOS HUMANS**<sup>58</sup>

### **Article 69. Objectius i instruments de la planificació**<sup>59</sup>

1. La planificació dels recursos humans a les administracions públiques té com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

2. Les administracions públiques poden aprovar plans per a l'ordenació dels seus recursos humans, que incloguin, entre altres, algunes de les mesures següents:

---

<sup>56</sup> Apartat 4 derogat per l'apartat 4 c de la DD única del RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1.

<sup>57</sup> *Vid.* art. 28 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1). Es pot aplicar supletòriament el RD 2669/1998, d'11 de desembre, pel qual s'aprova el procediment a seguir en matèria de rehabilitació dels funcionaris públics a l'àmbit de l'Administració general de l'Estat (*BOE núm. 307, de 14 de desembre*).

<sup>58</sup> *Vid.* capítol III de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>59</sup> *Vid.* art. 12 i 13 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

- a) Anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal, tant des del punt de vista del nombre d'efectius com dels perfils professionals o nivells de qualificació.
- b) Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i modificacions d'estructures de llocs de treball.
- c) Mesures de mobilitat, entre les quals hi pot haver la suspensió d'incorporacions de personal extern a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal d'àmbits que es determinin.
- d) Mesures de promoció interna i de formació del personal i de mobilitat forçosa de conformitat amb el que disposa el capítol III del present títol d'aquest Estatut.
- e) La previsió de la incorporació de recursos humans a través de l'oferta d'ocupació pública, d'acord amb el que estableix l'article següent.

3. Cada Administració pública ha de planificar els seus recursos humans d'acord amb els sistemes que estableixin les normes que els siguin aplicables.

### **Article 70. Oferta d'ocupació pública<sup>60</sup>**

1. Les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés han de ser objecte de l'oferta d'ocupació pública, o a través d'un altre instrument similar de gestió de la provisió de les necessitats de personal, cosa que comporta l'obligació de convocar els processos selectius corresponents per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, i fixar el termini màxim per convocar-los. En tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument similar s'ha de desenvolupar dins el termini improrrogable de tres anys.

2. L'oferta d'ocupació pública o instrument similar, que han d'aprovar anualment els òrgans de govern de les administracions públiques, s'ha de publicar en el diari oficial corresponent.

3. L'oferta d'ocupació pública o instrument similar pot contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.

---

<sup>60</sup> Vid. art. 5.2 k de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 49, de 3 d'abril), en endavant LFPIB

## §2

### **Article 71. Registres de personal i gestió integrada de recursos humans<sup>61</sup>**

1. Cada Administració pública ha de constituir un registre en què s'han d'inscriure les dades relatives al personal previst als articles 2 i 5 del present Estatut i que ha de tenir en compte les peculiaritats de determinats col·lectius.

2. Els registres també poden disposar de la informació agregada sobre els restants recursos humans del seu sector públic respectiu.

3. Mitjançant un conveni de conferència sectorial s'han d'establir els continguts mínims comuns dels registres de personal i els criteris que permetin l'intercanvi homogeni de la informació entre administracions, amb respecte al que estableix la legislació de protecció de dades de caràcter personal.

4. Les administracions públiques han d'impulsar la gestió integrada de recursos humans.

5. Quan les entitats locals no disposin de prou capacitat financera o tècnica, l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes han de cooperar amb elles als efectes que preveu aquest article.

## **CAPÍTOL II ESTRUCTURACIÓ DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA**

### **Article 72. Estructuració dels recursos humans**

En el marc de les seves competències d'autoorganització, les administracions públiques estructuraran els seus recursos humans d'acord amb les normes que regulen la selecció, la promoció professional, la mobilitat i la distribució de funcions i de conformitat amb el que preveu aquest capítol.

### **Article 73. Acompliment i agrupació de llocs de treball**

1. Els empleats públics tenen dret a l'acompliment d'un lloc de treball d'acord amb el sistema d'estructuració de l'ocupació pública que estableixin les lleis de desplegament del present Estatut.

2. Les administracions públiques poden assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents de les corresponents al lloc de treball que compleixin sempre que resultin adequades a la seva

---

<sup>61</sup> Vid. art. 16 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1). Vid., també, art. 5.2, 8.4, 32 i 43 LOPS.

classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin sense minva en les retribucions.<sup>62</sup>

3. Els llocs de treball es poden agrupar en funció de les seves característiques per ordenar la selecció, la formació i la mobilitat.

#### **Article 74. Ordenació dels llocs de treball<sup>63</sup>**

Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics.

#### **Article 75. Cossos i escales<sup>64</sup>**

1. Els funcionaris s'agrupen en cossos, escales, especialitats o altres sistemes que incorporin competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu.

2. Els cossos i escales de funcionaris es creen, es modifiquen i se suprimeixen per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

3. Quan en aquesta Llei es fa referència a cossos i escales s'hi entén compresa igualment qualsevol altra agrupació de funcionaris.

#### **Article 76. Grups de classificació professional del personal funcionari de carrera<sup>65</sup>**

Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, en els grups següents:

<sup>62</sup> Vid. 39.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>63</sup> Vid. art. 14.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1). L'instrument tècnic d'ordenació de les places i llocs de treball del personal estatutari és la plantilla orgànica que apareix definida en l'art. 25.2 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

<sup>64</sup> Vid. art. 14.1 i 15 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i DA 3a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10). Vid., també, DA 1a de la Llei 6/2007, de 27 de desembre, de mesures tributàries i economicoadministratives (BOIB núm. 196, de 29 de desembre), en el qual s'estableix que: «Dins l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, la creació, la modificació i la supressió de categories de personal estatutari s'han de fer per decret del Consell de Govern, d'acord amb les previsions del capítol XIV i, si n'és el cas, de l'article 13 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.»

<sup>65</sup> Vid. DT 3a d'aquesta Llei i art. 5 a 7 i DT 2a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §2

Grup A, dividit en dos subgrups A1 i A2.

Per accedir als cossos o escales d'aquest grup s'exigeix tenir el títol universitari de grau. En els supòsits en què la Llei exigeixi un altre títol universitari és aquest el que s'ha de tenir en compte.

La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B. Per accedir als cossos o escales del grup B s'exigeix tenir el títol de tècnic superior.

Grup C. Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés.

C1: títol de batxiller o tècnic.

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

### **Article 77. Classificació del personal laboral**

El personal laboral es classifica de conformitat amb la legislació laboral.

## **CAPÍTOL III**

### **PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL I MOBILITAT<sup>66</sup>**

#### **Article 78. Principis i procediments de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera**

1. Les administracions públiques han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.<sup>67</sup>

2. La provisió de llocs de treball en cada Administració pública s'ha de portar a terme pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública.<sup>68</sup>

3. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden establir altres procediments de provisió en els supòsits de mobilitat a què es refereix l'article 81.2, permutes entre llocs de treball, mobilitat per motius de salut o rehabilitació del funcionari, reingrés al

---

<sup>66</sup> Allò que estableix aquest capítol produirà efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei de funció pública que es dicti en desplegament d'aquest Estatut, de conformitat amb el que preveu l'apartat 2 de la DF 4a. *Vid.*, també, nota 6.

<sup>67</sup> *Vid.* art. 29.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1). Contràriament a aquesta llei, l'art. 29.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), inclou sota el concepte de provisió els sistemes de selecció de personal, de promoció interna i de mobilitat.

<sup>68</sup> *Vid.* art. 29.3 i 37 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

servei actiu, cessament o remoció en els llocs de treball i supressió dels dits llocs.<sup>69</sup>

### **Article 79. Concurs de provisió dels llocs de treball del personal funcionari de carrera<sup>70</sup>**

1. El concurs, com a procediment normal de provisió de llocs de treball, consisteix en la valoració dels mèrits i capacitats i, si s'escau, aptituds dels candidats per part d'òrgans col·legiats de caràcter tècnic. La composició d'aquests òrgans ha de respondre al principi de professionalitat i especialització dels seus membres i s'ha d'adequar al criteri de paritat entre dona i home. El seu funcionament s'ha d'ajustar a les regles d'imparcialitat i objectivitat.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut han d'establir el termini mínim d'ocupació dels llocs obtinguts per concurs per poder participar en altres concursos de provisió de llocs de treball.

3. En el cas de supressió o remoció dels llocs obtinguts per concurs s'ha d'assignar un lloc de treball conforme al sistema de carrera professional propi de cada Administració pública i amb les garanties inherents de l'esmentat sistema.

### **Article 80. Lliure designació amb convocatòria pública del personal funcionari de carrera<sup>71</sup>**

1. La lliure designació amb convocatòria pública consisteix en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent de la idoneïtat dels candidats en relació amb els requisits exigits per acomplir el lloc.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut han d'establir els criteris per determinar els llocs que per la seva especial responsabilitat i confiança es puguin cobrir pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública.

3. L'òrgan competent per al nomenament pot demanar la intervenció d'especialistes que permetin apreciar la idoneïtat dels candidats.

<sup>69</sup> Vid. art. 12.3, 13, 29.4 i DA 12a d'aquesta Llei. Vid., també, DA 5a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), que regula la figura de la redistribució d'efectius i art 87 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (BOE núm. 102, de 29 d'abril).

<sup>70</sup> Vid. art. 4.1 d, 17 e, 29.2, 37, 38 i DA 12a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 16, 17, 18 i 19 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>71</sup> Vid. art. 23 a 25 —llocs de cabdalia d'unitat— i art. 26 a 28 —llocs de coordinador d'equip i responsable d'infermeria— del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10). Vid., també, Decret 87/2006, de 6 d'octubre (§11) i Acord del Consell de Govern, de 13 de maig de 2011 (§12).

## §2

4. Els titulars dels llocs de treball proveïts pel procediment de lliure designació amb convocatòria pública poden ser cessats discrecionalment. En cas de cessament, se'ls ha d'assignar un lloc de treball conforme al sistema de carrera professional propi de cada Administració pública i amb les garanties inherents de l'esmentat sistema.

### **Article 81. Mobilitat del personal funcionari de carrera**

1. Cada Administració pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans i sense perjudici del dret dels funcionaris a la mobilitat, pot establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària dels funcionaris públics quan consideri que hi ha sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

2. Les administracions públiques, de manera motivada, poden traslladar els seus funcionaris, per necessitats de servei o funcionals, a unitats, departaments o organismes públics o entitats diferents dels de la seva destinació, respectant les retribucions, condicions essencials de treball, i modificant, si s'escau, l'adscripció dels llocs de treball dels quals siguin titulars. Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació de recursos impliquin canvi de lloc de residència s'ha de donar prioritat a la voluntarietat dels trasllats. Els funcionaris tenen dret a les indemnitzacions establertes per reglament per als trasllats forçosos.<sup>72</sup>

3. En cas de necessitat urgent i inajornable, els llocs de treball es poden proveir amb caràcter provisional i la seva convocatòria pública s'ha de fer dins el termini que assenyalin les normes que hi siguin aplicables.

### **Article 82. Mobilitat per raó de violència de gènere**

Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a deixar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Tot i així, en aquests casos l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

---

<sup>72</sup> Vid. art. 12.3, 13, 29.4 i DA 12a d'aquesta Llei. Vid., també, DA 5a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10), que regula la figura de la redistribució d'efectius i art 87 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, esmentada en la nota 70.



En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

### **Article 83. Provisió de llocs i mobilitat del personal laboral**

La provisió de llocs i mobilitat del personal laboral s'ha de fer de conformitat amb el que estableixin els convenis col·lectius que hi siguin aplicables i, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera.

### **Article 84. La mobilitat voluntària entre administracions públiques<sup>73</sup>**

1. Amb la finalitat d'aconseguir un aprofitament millor dels recursos humans, que garanteixi l'eficàcia del servei que es presti als ciutadans, l'Administració General de l'Estat i les comunitats autònomes i les entitats locals han d'establir mesures de mobilitat interadministrativa, preferentment mitjançant un conveni de conferència sectorial o altres instruments de col·laboració.

2. La Conferència Sectorial d'Administració Pública pot aprovar els criteris generals que s'han de tenir en compte per portar a terme les homologacions necessàries per fer possible la mobilitat.

3. Els funcionaris de carrera que obtinguin destinació en una altra Administració pública a través dels procediments de mobilitat queden, respecte de la seva Administració d'origen, en la situació administrativa de servei en altres administracions públiques. En els casos de cessament o supressió del lloc de treball, s'han de quedar a l'Administració de destinació, que els ha d'assignar un lloc de treball conforme als sistemes de carrera i provisió de llocs vigents a l'Administració esmentada.

## **TÍTOL VI**

### **SITUACIONS ADMINISTRATIVES<sup>74</sup>**

#### **Article 85. Situacions administratives dels funcionaris de carrera<sup>75</sup>**

1. Els funcionaris de carrera han d'estar en alguna de les situacions següents:

<sup>73</sup> Aquest article no resulta d'aplicació al personal estatutari d'acord amb el que disposa l'art. 2.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>74</sup> Vid. capítol XI de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>75</sup> Vid. art. 62 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §2

- a) Servei actiu.
- b) Serveis especials.
- c) Servei en altres administracions públiques.
- d) Excedència.
- e) Suspensió de funcions.

2. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut poden regular altres situacions administratives dels funcionaris de carrera, en els supòsits, les condicions i amb els efectes que determinin les dites lleis, quan es doni, entre altres, alguna de les circumstàncies següents:

- a) Quan per raons organitzatives, de reestructuració interna o excés de personal, resulti una impossibilitat transitòria d'assignar un lloc de treball o la conveniència d'incentivar la cessació en el servei actiu.
- b) Quan els funcionaris accedeixin, per promoció interna o bé per altres sistemes d'accés, a altres cossos o escales i no els correspongui quedar en cap de les situacions previstes en aquest Estatut, i quan passin a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic en un règim diferent del de funcionari de carrera.

Aquesta regulació, segons la situació administrativa de què es tracti, pot comportar garanties d'índole retributiva o imposar drets o obligacions en relació amb el reingrés al servei actiu.

### **Article 86. Servei actiu**<sup>76</sup>

1. Es troben en situació de servei actiu els qui, de conformitat amb la normativa de funció pública dictada en desplegament del present Estatut, prestin serveis en la seva condició de funcionaris públics sigui quina sigui l'Administració o organisme públic o entitat en què estiguin destinats i no els correspongui quedar-se en una altra situació.

2. Els funcionaris de carrera en situació de servei actiu gaudeixen de tots els drets inherents a la seva condició de funcionaris i queden subjectes als deures i responsabilitats que en deriven. Es regeixen per les normes d'aquest Estatut i per la normativa de funció pública de l'Administració pública en què prestin serveis.

### **Article 87. Serveis especials**<sup>77</sup>

1. Els funcionaris de carrera són declarats en situació de serveis especials:

- a) Quan són designats membres del Govern o dels òrgans de govern de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, membres

---

<sup>76</sup> Vid. art. 63 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>77</sup> Vid. art. 64 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

de les institucions de la Unió Europea o de les organitzacions internacionals, o són nomenats alts càrrecs de les administracions públiques o institucions esmentades.

- b) Quan són autoritzats per dur a terme una missió per un període determinat superior a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació internacional.
- c) Quan són nomenats per acomplir llocs o càrrecs en organismes públics o entitats, dependents o vinculats a les administracions públiques que, de conformitat amb el que estableixi la respectiva Administració pública, estiguin assimilats en el seu rang administratiu a alts càrrecs.
- d) Quan són adscrits als serveis del Tribunal Constitucional o del Defensor del Poble o destinats al Tribunal de Comptes en els termes que preveu l'article 93.3 de la Llei 7/1988, de 5 d'abril.
- e) Quan accedeixin a la condició de diputat o senador de les Corts Generals o membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes si perceben retribucions periòdiques per la realització de la funció. Aquells que perdin la condició per dissolució de les cambres corresponents o per terminació del mandat es poden mantenir en la situació de serveis especials fins que es tornin a constituir.
- f) Quan s'acompleixen càrrecs electius retribuïts i de dedicació exclusiva a les assemblees de les ciutats de Ceuta i Melilla i a les entitats locals, quan es desenvolupen responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals i quan es desenvolupen responsabilitats de membres dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions economicoadministratives.
- g) Quan són designats per formar part del Consell General del Poder Judicial o dels consells de justícia de les comunitats autònomes.
- h) Quan són elegits o designats per formar part dels òrgans constitucionals o dels òrgans estatutaris de les comunitats autònomes o altres l'elecció dels quals correspon al Congrés dels Diputats, al Senat o a les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- i) Quan són designats com a personal eventual per ocupar llocs de treball amb funcions expressament qualificades de confiança o assessorament polític i no opten per quedar-se en la situació de servei actiu.
- j) Quan adquireixen la condició de funcionaris al servei d'organitzacions internacionals.

## §2

- k) Quan són designats assessors dels grups parlamentaris de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- l) Quan són activats com a reservistes voluntaris per prestar serveis a les Forces Armades.

2. Els qui estiguin en situació de serveis especials han de percebre les retribucions del lloc o càrrec que acompleixin i no les que els corresponguin com a funcionaris de carrera, sense perjudici del dret a percebre els triennis que tinguin reconeguts en cada moment. El temps que es mantinguin en aquesta situació se'ls ha de computar als efectes d'ascensos, reconeixement de triennis, promoció interna i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable. No és aplicable als funcionaris públics que, havent ingressat al servei de les institucions comunitàries europees, o al d'entitats i organismes assimilats, exerceixin el dret de transferència establert a l'Estatut dels funcionaris de les Comunitats Europees.

3. Els qui estiguin en situació de serveis especials tenen dret, almenys, a reingressar al servei actiu a la mateixa localitat, en les condicions i amb les retribucions corresponents a la categoria, nivell o esglaió de la carrera consolidats, d'acord amb el sistema de carrera administrativa vigent a l'Administració pública a la qual pertanyin. Així mateix, tenen els drets que cada Administració pública pugui establir en funció del càrrec que hagi originat el pas a l'esmentada situació. En aquest sentit, les administracions públiques han de vetllar perquè no hi hagi menyscabament en el dret a la carrera professional dels funcionaris públics que hagin estat nomenats alts càrrecs, membres del poder judicial o d'altres òrgans constitucionals o estatutaris o que hagin estat elegits alcaldes, retribuïts i amb dedicació exclusiva, presidents de diputacions o de cabildos o consells insulars, diputats o senadors de les Corts Generals i membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes. Com a mínim, aquests funcionaris han de rebre el mateix tractament en la consolidació del grau i conjunt de complements que el que s'estableixi per als qui hagin estat directors generals i altres càrrecs superiors de l'Administració pública corresponent.

4. La declaració d'aquesta situació escau en tot cas, en els supòsits que es determinin en el present Estatut i en les lleis de funció pública que es dictin per desplegar-lo.

## **Article 88. Servei en altres administracions públiques**

1. Els funcionaris de carrera que, en virtut dels processos de transferències o pels procediments de provisió de llocs de treball, obtinguin destinació en una Administració pública diferent, han de ser declarats en la situació de servei en altres administracions públiques. S'han de mantenir en aquesta situació en cas que per disposició legal de l'Administració a la qual accedeixen s'integrin com a personal propi d'aquesta.

2. Els funcionaris transferits a les comunitats autònomes s'integren plenament en l'organització de la funció pública de les dites comunitats i estan en la situació de servei actiu en la funció pública de la comunitat autònoma en què s'integren.

Les comunitats autònomes, en procedir a la integració dels funcionaris transferits com a funcionaris propis, han de respectar el grup o subgrup del cos o escala de procedència, així com els drets econòmics inherents a la posició en la carrera que tinguin reconegut.

Els funcionaris transferits mantenen tots els seus drets a l'Administració pública d'origen com si estiguessin en servei actiu d'acord amb el que estableixen els respectius estatuts d'autonomia.

Es reconeix la igualtat entre tots els funcionaris propis de les comunitats autònomes amb independència de la seva Administració de procedència.

3. Els funcionaris de carrera en la situació de servei en altres administracions públiques que es trobin en la dita situació per haver obtingut un lloc de treball mitjançant els sistemes de provisió que preveu aquest Estatut es regeixen per la legislació de l'Administració en la qual estiguin destinats de forma efectiva i conserven la condició de funcionari de l'Administració d'origen i el dret a participar en les convocatòries per a la provisió de llocs de treball que efectui aquesta última. El temps de servei a l'Administració pública en la qual estiguin destinats se'ls computa com de servei actiu en el seu cos o escala d'origen.

4. Els funcionaris que reingressin al servei actiu a l'Administració d'origen, procedents de la situació de servei en altres administracions públiques, obtindran el reconeixement professional dels progressos assolits en el sistema de carrera professional i els seus efectes sobre la posició retributiva de conformitat amb el procediment previst en els convenis de conferència sectorial i altres instruments de col·laboració que estableixen mesures de mobilitat interadministrativa, previstos a l'article 84 del present Estatut. En defecte d'aquests convenis o instruments de col·laboració, el reconeixement l'efectua l'Administració pública en la qual es produeix el reingrés.

## Article 89. Excedència

1. L'excedència dels funcionaris de carrera pot adoptar les modalitats següents:

- a) Excedència voluntària per interès particular.<sup>78</sup>
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar.<sup>79</sup>
- c) Excedència per cura de familiars.<sup>80</sup>
- d) Excedència per raó de violència de gènere.

2. Els funcionaris de carrera poden obtenir l'excedència voluntària per interès particular quan hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

Amb tot, les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut poden establir una durada inferior del període de prestació de serveis exigít perquè el funcionari de carrera pugui sol·licitar l'excedència i s'han de determinar els períodes mínims de permanència en aquesta.

La concessió d'excedència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No es pot declarar quan al funcionari públic se li instrueixi expedient disciplinari.

Escau declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert per reglament.<sup>81</sup>

Els qui estan en situació d'excedència per interès particular no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

3. Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i

<sup>78</sup> Vid. art. 67.1 a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>79</sup> Vid. art. 67.1 b de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>80</sup> Vid. art. 62.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>81</sup> Vid. art. 67.1 c de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

4. Els funcionaris de carrera tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura d'un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

El període d'excedència és únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posa fi al de l'excedència de què es gaudia.

En cas que dos funcionaris generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El temps de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que sigui aplicable. El lloc de treball que s'ocupa s'ha de reservar almenys durant dos anys. Transcorregut aquest període, la reserva ho és a un lloc a la mateixa localitat i de la mateixa retribució.

Els funcionaris en aquesta situació poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

5. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

## §2

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

### **Article 90. Suspensió de funcions**<sup>82</sup>

1. El funcionari declarat en la situació de suspensió queda privat durant el temps de permanència en aquesta situació de l'exercici de les seves funcions i de tots els drets inherents a la condició. La suspensió determina la pèrdua del lloc de treball quan excedeixi els sis mesos.

2. La suspensió ferma s'imposa en virtut de sentència dictada en causa criminal o en virtut de sanció disciplinària. La suspensió ferma per sanció disciplinària no pot excedir els sis anys.

3. El funcionari declarat en la situació de suspensió de funcions no pot prestar serveis en cap Administració pública ni en els organismes públics, agències o entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades durant el temps que es compleixi la pena o sanció.

4. Es pot acordar la suspensió de funcions amb caràcter provisional en ocasió de la tramitació d'un procediment judicial o expedient disciplinari, en els termes establerts en aquest Estatut.

### **Article 91. Reingrés al servei actiu**<sup>83</sup>

S'han de regular per reglament els terminis, procediments i condicions, segons les situacions administratives de procedència, per sol·licitar el reingrés al servei actiu dels funcionaris de carrera, amb respecte al dret a la reserva del lloc de treball en els casos en què sigui procedent de conformitat amb aquest Estatut.

### **Article 92. Situacions del personal laboral**

El personal laboral es regeix per l'Estatut dels treballadors i pels convenis col·lectius que li són aplicables.

Els convenis col·lectius poden determinar l'aplicació d'aquest capítol al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació en el que sigui compatible amb l'Estatut dels treballadors.

---

<sup>82</sup> Vid. art. 68 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>83</sup> Vid. art. 69 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1). Vid., també, DA 6a del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10) i Acord del Consell de Govern del dia 25 d'agost de 2006 (§14).



## TÍTOL VII RÈGIM DISCIPLINARI<sup>84</sup>

### **Article 93. Responsabilitat disciplinària<sup>85</sup>**

1. Els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari que estableixen el present títol i les normes que les lleis de funció pública dictin en desplegament d'aquest Estatut.

2. Els funcionaris públics o el personal laboral que n'indueixin altres a realitzar actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorren en la mateixa responsabilitat que aquests.

3. També incorren en responsabilitat els funcionaris públics o personal laboral que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes esmentats en derivi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. El règim disciplinari del personal laboral es regeix, en el que no prevegi el present títol, per la legislació laboral.

### **Article 94. Exercici de la potestat disciplinària**

1. Les administracions públiques han de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei assenyalat a l'article anterior comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.

2. La potestat disciplinària s'exerceix d'acord amb els principis següents:<sup>86</sup>

- a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, a través de la predeterminació normativa o, en el cas del personal laboral, dels convenis col·lectius.
- b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.
- c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a l'aplicació.
- d) Principi de culpabilitat.
- e) Principi de presumpció d'innocència.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indicis fundats de criminalitat, se n'ha de suspendre la tramitació i s'ha de posar en coneixement del Ministeri Fiscal.

---

<sup>84</sup> Vid. capítol XII de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>85</sup> Vid. art. 70 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>86</sup> Vid. art. 71 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §2

Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen l'Administració.

### **Article 95. Faltes disciplinàries**

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.
2. Són faltes molt greus:<sup>87</sup>
  - a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i als estatuts d'autonomia respectius de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, en l'exercici de la funció pública.
  - b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
  - c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
  - d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
  - e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
  - f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
  - g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
  - h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
  - i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
  - j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
  - k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
  - l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

---

<sup>87</sup> Vid. art. 72.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- ñ) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
- o) La persecució laboral.
- p) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent o pels convenis col·lectius en el cas del personal laboral.

3. Les faltes greus<sup>88</sup> s'estableixen per llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent o pels convenis col·lectius en el cas del personal laboral, atenent les circumstàncies següents:

- a) El grau en què s'hagi vulnerat la legalitat.
- b) La gravetat dels danys causats a l'interès públic, patrimoni o béns de l'Administració o dels ciutadans.
- c) El descrèdit per a la imatge pública de l'Administració.

4. Les lleis de funció pública que es dictin en desplegament del present Estatut han de determinar el règim aplicable a les faltes lleus,<sup>89</sup> atenent les circumstàncies anteriors.

## Article 96. Sancions

1. Per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:<sup>90</sup>

- a) Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b) Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exercien.
- c) Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.
- d) Trasllat forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.

<sup>88</sup> Vid. art. 72.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>89</sup> Vid. art. 72.4 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>90</sup> Vid. art. 73.1, 2 i 3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §2

- e) Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- f) Advertència.
- g) Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

2. Escau la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

3. L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.<sup>91</sup>

### **Article 97. Prescripció de les faltes i sancions<sup>92</sup>**

Les infraccions molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.

El termini de prescripció es comença a comptar des que s'hagi comès la falta, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades.

El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

### **Article 98. Procediment disciplinari i mesures provisionals<sup>93</sup>**

1. No es pot imposar sanció per la comissió de faltes molt greus o greus sinó mitjançant el procediment prèviament establert.

La imposició de sancions per faltes lleus s'ha de portar a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.

2. El procediment disciplinari que s'estableixi en el desplegament d'aquest Estatut s'ha d'estructurar atenent els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb respecte ple als drets i garanties de defensa del presumpte responsable.

En el procediment ha de quedar establerta la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, que s'han d'encomanar a òrgans diferents.

3. Si està previst en les normes que regulin els procediments sancionadors, es poden adoptar mitjançant resolució motivada mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.

---

<sup>91</sup> Vid. art. 73.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>92</sup> Vid. art. 73.4 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>93</sup> Ídem nota anterior. Vid., també, Decret 45/1995, de 4 de maig (§29).

La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no pot excedir els 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional també es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i s'ha de mantenir pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos no suposa pèrdua del lloc de treball.

El funcionari suspès provisionalment té dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

4. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, el funcionari ha de retornar el que hagi percebut durant el temps de durada d'aquella. Si la suspensió provisional no arriba a esdevenir sanció definitiva, l'Administració ha de restituir al funcionari la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

El temps de permanència en suspensió provisional és d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.

Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el seu temps de durada s'ha de computar com de servei actiu i s'ha d'acordar la reincorporació immediata del funcionari al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

## TÍTOL VIII COOPERACIÓ ENTRE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

### **Article 99. Relacions de cooperació entre les administracions públiques<sup>94</sup>**

Les administracions públiques han d'actuar i relacionar-se entre si en les matèries objecte d'aquest Estatut d'acord amb els principis de

---

<sup>94</sup> *Vid.* art. 3.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (*BOE núm. 285, de 27 de novembre; correccions d'errades BOE núm. 311, de 28 de desembre i BOE núm. 23, de 27 de gener de 1993*), modificada, entre d'altres, per la Llei 4/1999, de 13 de gener (*BOE núm. 12, de 14 de gener; correccions d'errades BOE núm. 16 i 30, de 19 de gener i de 4 de febrer, respectivament*). *Vid.*, també, art. 3.3 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 44, de 3 d'abril*).

cooperació i col·laboració, respectant, en tot cas, l'exercici legítim per les altres administracions de les seves competències.

### **Article 100. Òrgans de cooperació**

1. La Conferència Sectorial d'Administració Pública, com a òrgan de cooperació en matèria d'administració pública de l'Administració General de l'Estat, de les administracions de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla i de l'Administració local, els representants de la qual són designats per la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, com a associació d'entitats locals d'àmbit estatal amb més implantació, sense perjudici de la competència d'altres conferències sectorials o òrgans equivalents, ha d'atendre en el seu funcionament i organització al que estableix la legislació vigent sobre règim jurídic de les administracions públiques.

2. Es crea la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública com a òrgan tècnic i de treball dependent de la Conferència Sectorial d'Administració Pública. En aquesta Comissió s'ha de fer efectiva la coordinació de la política de personal entre l'Administració General de l'Estat, les administracions de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla, i les entitats locals, i en concret li correspon:

- a) Impulsar les actuacions necessàries per garantir l'efectivitat dels principis constitucionals en l'accés a l'ocupació pública.
- b) Estudiar i analitzar els projectes de legislació bàsica en matèria d'ocupació pública, així com emetre informe sobre qualsevol altre projecte normatiu que les administracions públiques li presentin.
- c) Elaborar estudis i informes sobre l'ocupació pública. Aquests estudis i informes s'han de trametre a les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques.

3. Componen la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública els titulars dels òrgans directius de la política de recursos humans de l'Administració General de l'Estat, de les administracions de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla, i els representants de l'Administració local designats per la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, com a associació d'entitats locals d'àmbit estatal amb més implantació, en els termes que es determinin per reglament, prèvia consulta amb les comunitats autònomes.

4. La Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública ha d'elaborar les seves pròpies normes d'organització i funcionament.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

### **Disposició addicional primera. Àmbit específic d'aplicació**

Els principis que contenen els articles 52, 53, 54, 55 i 59 són aplicables en les entitats del sector públic estatal, autonòmic i local, que no estiguin incloses a l'article 2 del present Estatut i que estiguin definides així a la seva normativa específica.

### **Disposició addicional segona. Funcionaris amb habilitació de caràcter estatal**

1. Funcions públiques a les corporacions locals:

1.1 Són funcions públiques, el compliment de les quals queda reservat exclusivament a funcionaris, les que impliquin exercici d'autoritat, les de fe pública i assessorament legal preceptiu, les de control i fiscalització interna de la gestió economicofinancera i pressupostària, i les de comptabilitat i tresoreria.

1.2 Són funcions públiques necessàries en totes les corporacions locals, la responsabilitat administrativa de les quals està reservada a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal:

- a) La de secretaria, comprensiva de la fe pública i l'assessorament legal preceptiu.
- b) El control i la fiscalització interna de la gestió economicofinancera i pressupostària, i la comptabilitat, tresoreria i recaptació.

2. L'escala de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal se subdivideix en les subescales següents:

- a) Secretaria, a la qual corresponen les funcions contingudes a l'apartat 1.2.a).
- b) Intervenció tresoreria, a la qual corresponen les funcions contingudes a l'apartat 1.2.b).
- c) Secretaria intervenció, a la qual corresponen les funcions contingudes als apartats 1.2.a) i 1.2.b), llevat de la funció de tresoreria.

Els funcionaris de les subescales de secretaria i intervenció tresoreria estan integrats en una d'aquestes dues categories: entrada o superior.

3. La creació, classificació i supressió de llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal correspon a cada comunitat autònoma, d'acord amb els criteris bàsics que s'estableixin per llei.

4. La convocatòria de l'oferta d'ocupació, amb l'objectiu de cobrir les vacants existents de les places corresponents als funcionaris a què es refereix l'apartat 1.2, correspon a les comunitats autònomes. Així mateix és competència de les comunitats autònomes la selecció dels funcionaris esmentats, conforme als títols acadèmics requerits i programes mínims aprovats per reglament pel Ministeri d'Administracions Públiques. Les comunitats autònomes han de publicar les convocatòries de les proves selectives dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal en els seus diaris oficials i les han de trametre al Ministeri d'Administracions Públiques per ser publicades en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

Les comunitats autònomes han de trametre la relació de funcionaris nomenats per elles al Ministeri d'Administracions Públiques perquè aquest procedeixi a acreditar l'habilitació estatal obtinguda i a inscriure-ho en el registre corresponent.

A aquests efectes, al Ministeri d'Administracions Públiques hi ha d'haver un registre de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal en què s'han d'inscriure els nomenaments efectuats per les comunitats autònomes, situacions administratives, preses de possessió, cessament, i qualsevol incidència que afecti la carrera professional d'aquests funcionaris. Aquest registre ha d'integrar les inscripcions practicades en els registres propis de les comunitats autònomes.

Els funcionaris habilitats estan legitimats per participar en els concursos de mèrits convocats per a la provisió dels llocs de treball reservats a aquests funcionaris a les plantilles de les entitats locals.

5. Provisió de llocs reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.

5.1 El concurs és el sistema normal de provisió de llocs de treball i s'hi han de tenir en compte els mèrits generals, els mèrits corresponents al coneixement de les especialitats de l'organització territorial de cada comunitat autònoma i del seu dret propi, el coneixement de la llengua oficial en els termes previstos a la legislació autonòmica respectiva, i els mèrits específics directament relacionats amb les característiques del lloc.

Hi ha dos concursos anuals: el concurs ordinari i el concurs unitari.

Les comunitats autònomes, en el seu àmbit territorial, han de regular les bases comunes del concurs ordinari així com el percentatge de puntuació que correspongui a cadascun dels mèrits enumerats anteriorment.



Les corporacions locals han d'aprovar el concurs ordinari anual amb inclusió de les places vacants que considerin necessari convocar.

En qualsevol cas, no s'ha de procedir al nomenament de funcionaris interins de l'article 10.1 d'aquesta Llei 7/2007 ni al nomenament accidental de funcionaris de l'entitat suficientment capacitats per cobrir els llocs de treball que tinguin assignades les funcions contingudes en l'apartat 1.2.b) d'aquesta disposició, tret de casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables, amb la comunicació prèvia a l'Administració que exerceixi la tutela financera.

Les corporacions locals han d'incloure necessàriament en els concursos anuals els llocs de treball que tinguin assignades les funcions contingudes en l'apartat 1.2.b) d'aquesta disposició i estiguin coberts per funcionaris interins o funcionaris de l'entitat nomenats excepcionalment amb caràcter accidental.

L'àmbit territorial del concurs ordinari és el de la comunitat autònoma a què pertanyi la corporació local.

Els presidents de les corporacions locals han d'efectuar les convocatòries del concurs ordinari i les han de trametre a la comunitat autònoma corresponent perquè les publiqui. Les resolucions dels concursos les han de fer les corporacions locals i les han de trametre a la comunitat autònoma respectiva, la qual, havent-les coordinat prèviament per evitar la pluralitat simultània d'adjudicacions a favor d'un mateix concursant, i havent comprovat la inclusió de tots els llocs de treball que tinguin assignats les funcions que conté l'apartat 1.2.b) d'aquesta disposició i estiguin coberts per funcionaris interins o nomenats excepcionalment amb caràcter accidental, ha de procedir a la seva publicació en el seu diari oficial, i donar-ne trasllat al Ministeri de Política Territorial perquè les publiqui en el *Butlletí Oficial de l'Estat* i perquè les inclogui en el registre de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.

El Ministeri de Política Territorial ha d'efectuar, supletòriament, en funció dels mèrits generals i els de valoració autonòmica i d'acord amb el que hagin establert les comunitats autònomes respecte del requisit de la llengua, la convocatòria anual d'un concurs unitari dels llocs de treball vacants, reservats a funcionaris

amb habilitació de caràcter estatal que s'hagin de proveir per concurs, en els termes que estableixi per reglament el Ministeri de la Presidència.

L'àmbit territorial del concurs unitari és de caràcter estatal.

- 5.2 Excepcionalment, per als municipis de gran població que preveu l'article 121 de la Llei 7/1985, així com les diputacions provincials, cabildos i consells insulars, es poden cobrir pel sistema de lliure designació, entre funcionaris amb habilitació de caràcter estatal de la subescala i categoria corresponents, els llocs reservats a aquests que es determinin en les relacions de llocs de treball en els termes que preveu la legislació bàsica sobre funció pública.

No obstant això, quan es tracti de llocs de treball que tinguin assignades les funcions que conté l'apartat 1.2.b) d'aquesta disposició, cal l'autorització expressa de l'Administració que exerceixi la tutela financera.

Igualment, és necessari informe preceptiu de l'Administració de tutela per al cessament dels funcionaris que hagin estat nomenats per lliure designació dins dels sis anys immediatament anteriors a la proposta de cessament.

- 5.3 Les comunitats autònomes han de fer, d'acord amb la seva normativa, els nomenaments provisionals de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, així com les comissions de serveis, acumulacions, nomenaments de personal interí i de personal accidental.

6. El règim disciplinari aplicable als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal es regula pel que disposa cada comunitat autònoma, i correspon al Ministeri d'Administracions Públiques resoldre els expedients disciplinaris en els quals el funcionari estigui destinat en una comunitat diferent d'aquella en la qual se li va incoar l'expedient.

7. Els funcionaris amb habilitació de caràcter estatal es regeixen pels sistemes d'accés, carrera, provisió de llocs i agrupació de funcionaris aplicables a la seva comunitat autònoma corresponent, respectant el que estableix aquesta Llei.

### **Disposició addicional tercera. Aplicació de les disposicions d'aquest Estatut a les institucions forals**

1. El present Estatut s'aplica a la Comunitat Foral de Navarra en els termes que estableixen l'article 149.1.18a i la disposició addicional primera de la Constitució, i la Llei orgànica 13/1982, de 10 d'agost, de reintegració i millorament del règim foral de Navarra.

2. En l'àmbit de la Comunitat Autònoma del País Basc, el present Estatut s'aplica de conformitat amb la disposició addicional primera de la Constitució, amb l'article 149.1.18a de la Constitució i amb la Llei orgànica 3/1979, de 18 de desembre, per la qual s'aprova l'Estatut d'autonomia per al País Basc. Les facultats que preveu la disposició addicional segona respecte als funcionaris amb habilitació de caràcter estatal les ostenten les institucions forals dels seus territoris històrics o les institucions comunes de la Comunitat Autònoma, en els termes que estableixi la normativa autonòmica.

### **Disposició addicional quarta. Funcionaris públics propis de les ciutats de Ceuta i Melilla**

1. Els funcionaris públics propis de les administracions de les ciutats de Ceuta i Melilla es regeixen pel que disposa aquest Estatut, per les normes de caràcter reglamentari que puguin aprovar per desplegar-lo les seves assemblees en el marc dels estatuts respectius, per les normes que pugui dictar l'Estat per desplegar-lo i per la Llei de funció pública de l'Administració General de l'Estat.

2. En el marc del que preveu el número anterior, les assemblees de Ceuta i Melilla tenen, a més, les funcions següents:

- a) L'establiment, modificació i supressió d'escales, subescales i classes de funcionaris, i la classificació d'aquests.
- b) L'aprovació de les plantilles i relacions de llocs de treball.
- c) La regulació del procediment de provisió de llocs directius així com el seu règim de permanència i cessament.
- d) La determinació de les faltes i sancions disciplinàries lleus.

3. Els funcionaris transferits es regeixen per la Llei de funció pública de l'Administració General de l'Estat i les seves normes de desplegament. No obstant això, es poden integrar com a funcionaris propis de la ciutat a la qual hagin estat transferits i quedar en la situació administrativa de servei en altres administracions públiques.

### **Disposició addicional cinquena. Aplicació d'aquest Estatut a organismes reguladors**

El que estableix el present Estatut s'aplica als organismes reguladors de la disposició addicional desena, 1, de la Llei 6/1997, de 14 d'abril, d'organització i funcionament de l'Administració General de l'Estat, en la forma que preveuen les seves lleis de creació.

**Disposició addicional sisena. Jubilació dels funcionaris**

El Govern ha de presentar al Congrés dels Diputats un estudi sobre els diferents règims d'accés a la jubilació dels funcionaris que contingui, entre altres aspectes, recomanacions per assegurar la no-discriminació entre col·lectius amb característiques similars i la conveniència d'ampliar la possibilitat d'accedir a la jubilació anticipada de determinats col·lectius.

**Disposició addicional setena. Altres agrupacions professionals sense requisit de titulació**

1. A més dels grups classificatoris que estableix l'article 76 del present Estatut, les administracions públiques poden establir altres agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés a les quals no s'exigeixi tenir cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

2. Els funcionaris que pertanyin a aquestes agrupacions, quan tinguin la titulació exigida, es podran promocionar d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut.

**Disposició addicional vuitena. Plans d'igualtat**

1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

**Disposició addicional novena**

Els funcionaris de carrera tenen garantits els drets econòmics aconseguits o reconeguts en el marc dels sistemes de carrera professional establerts per les lleis de cada Administració pública.

**Disposició addicional desena**

La carrera professional dels funcionaris de carrera s'inicia en el grau, nivell, categoria, esglaió i altres conceptes anàlegs corresponents a la plaça inicialment assignada al funcionari després de superar el procés selectiu corresponent, que tenen la consideració de mínims. A partir d'aquells, s'han de produir els ascensos que siguin procedents segons la modalitat de carrera aplicable en cada àmbit.

### **Disposició addicional onzena. Àmbit d'aplicació de l'article 87.3**

Al personal que preveu l'article 4 d'aquest Estatut que sigui declarat en serveis especials o en situació administrativa anàloga, se li han d'aplicar els drets que estableix l'article 87.3 del present Estatut en la mesura que l'aplicació sigui compatible amb el que estableix la seva legislació específica.

## **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

### **Disposició transitòria primera. Garantia de drets retributius**

1. El desplegament del present Estatut no pot comportar per al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació la disminució de la quantia dels drets econòmics i altres complements retributius inherents al sistema de carrera vigent per a aquests en el moment d'entrar en vigor, sigui quina sigui la situació administrativa en què es trobin.

2. Si el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Estatut no es troba en la situació de servei actiu, se li han de reconèixer els drets econòmics i complements retributius a què es refereix l'apartat anterior a partir del moment en què reingressi al servei actiu.

### **Disposició transitòria segona. Personal laboral fix que exerceix funcions o llocs classificats com a propis de personal funcionari**

El personal laboral fix que a l'entrada en vigor del present Estatut exerceixi funcions de personal funcionari, o passi a exercir-les en virtut de proves de selecció o promoció convocades abans de la data esmentada, poden seguir exercint-les.

Així mateix, pot participar en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs oposició, de forma independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència, en els cossos i escales als quals figurin adscrits les funcions o els llocs que exerceixi, sempre que tingui la titulació necessària i compleixi la resta de requisits exigits, i a aquests efectes es valoren com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.

### **Disposició transitòria tercera. Entrada en vigor de la nova classificació professional**

1. Fins que no es generalitzi la implantació dels nous títols universitaris a què es refereix l'article 76, per accedir a la funció pública continuen

## §2

sent vàlids els títols universitaris oficials vigents a l'entrada en vigor d'aquest Estatut.

2. Transitòriament, els grups de classificació existents a l'entrada en vigor del present Estatut s'han d'integrar en els grups de classificació professional de funcionaris que estableix l'article 76, d'acord amb les equivalències següents:

- grup A: subgrup A1
- grup B: subgrup A2
- grup C: subgrup C1
- grup D: subgrup C2
- grup E: agrupacions professionals a què fa referència la disposició addicional setena.

3. Els funcionaris del subgrup C1 que tinguin la titulació exigida es poden promocionar al grup A sense necessitat de passar pel nou grup B, d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut.

### **Disposició transitòria quarta. Consolidació d'ocupació temporal**

1. Les administracions públiques poden efectuar convocatòries de consolidació d'ocupació a llocs o places de caràcter estructural corresponents als seus diferents cossos, escales o categories, que estiguin dotats pressupostàriament i estiguin ocupats interinament o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener de 2005.

2. Els processos selectius han de garantir el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

3. El contingut de les proves ha de tenir relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria. En la fase de concurs es pot valorar, entre altres mèrits, el temps de serveis prestats a les administracions públiques i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria.

Els processos selectius s'han de desenvolupar de conformitat amb el que disposen els apartats 1 i 3 de l'article 61 del present Estatut.

### **Disposició transitòria cinquena. Procediment electoral general**

Mentre no es determini el procediment electoral general que preveu l'article 39 del present Estatut, es mantenen amb caràcter de normativa bàsica els articles següents de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 i 29.

**Disposició transitòria sisena. Ampliació del permís de paternitat**

Les administracions públiques han d'ampliar de manera progressiva i gradual la durada del permís de paternitat regulat a l'apartat c) de l'article 49 fins a assolir l'objectiu de quatre setmanes d'aquest permís al cap de sis anys d'entrada en vigor d'aquest Estatut.

**Disposició transitòria setena. Funcionaris amb habilitació de caràcter estatal**

Mentre no s'aprovin les normes de desplegament de la disposició addicional segona d'aquest Estatut, sobre el règim jurídic dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, continuen en vigor les disposicions que regulen en l'actualitat l'escala de funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional, que s'han d'entendre referides a l'escala de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.

**Disposició transitòria vuitena. Personal funcionari de centres docents dependents d'altres administracions**

Quan s'hagin incorporat, amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei orgànica, 2/2006, de 3 de maig, d'educació, o s'incorporin durant els tres primers anys de la seva aplicació, centres prèviament dependents de qualsevol Administració pública a les xarxes de centres docents dependents de les administracions educatives, el personal docent que tingui la condició de funcionari i presti els seus serveis en aquests centres es pot integrar en els cossos docents als quals es refereix la Llei orgànica d'Educació sempre que tinguin la titulació requerida per ingressar en els respectius cossos o la que en el moment del seu ingrés a l'Administració pública de procedència s'exigia per ingressar als cossos docents d'àmbit estatal.

Aquests funcionaris s'han d'ordenar en el cos en què s'integrin respectant la data del nomenament com a funcionaris de l'Administració de procedència, han de continuar ocupant els destins que tinguin assignats en el moment de la seva integració i, d'ara endavant, queden subjectes a la normativa sobre provisió de llocs de treball dels funcionaris docents.

**DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA****Disposició derogatòria única**

Queden derogades amb l'abast establert a la disposició final quarta les disposicions següents:

## §2

- a) De la Llei de funcionaris civils de l'Estat aprovada pel Decret 315/1964, de 7 de febrer, els articles 1, 2, 3, 4, 5.2, 7, 29, 30, 36, 37, 38, 39.2, 40, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 68, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 102, 104 i 105.
- b) De la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, els articles 3.2.e) i f); 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 i 4; 14.4 i 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 i 3; 20.1, a) b) paràgraf primer, c), e) i g) en els paràgrafs primer a quart, i i), 2 i 3; 21; 22.1 a excepció dels dos últims paràgrafs; 23; 24; 25; 26; 29, a excepció de l'últim paràgraf dels apartats 5, 6 i 7; 30.3 i 5; 31; 32; 33; disposicions addicionals tercera, 2 i 3, quarta dotzena i quinzena, disposicions transitòries segona, vuitena i novena.
- c) La Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, excepte l'article 7 i amb l'excepció que preveu la disposició transitòria cinquena d'aquest Estatut.
- d) La Llei 17/1993, de 23 de desembre, sobre incorporació a la funció pública espanyola dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea.
- e) De la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, l'article 92 i el capítol III del títol VII.
- f) Del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, el capítol III del títol VII.
- g) Totes les normes del mateix rang o inferior que contradiguin el que disposa aquest Estatut o s'hi oposin.

## DISPOSICIONS FINALS

### **Disposició final primera. Habilitació competencial**

Les disposicions d'aquest Estatut es dicten a l'empara de l'article 149.1.18a de la Constitució, i constitueixen bases del règim estatutari dels funcionaris; a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució, pel que fa a la legislació laboral, i a l'empara de l'article 149.1.13a de la Constitució, bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica.

### **Disposició final segona**

Les previsions d'aquesta Llei són aplicables a totes les comunitats autònomes respectant en tot cas les posicions singulars en matèria de



sistema institucional i les competències exclusives i compartides en matèria de funció pública i d'autoorganització que els atribueixen els respectius estatuts d'autonomia, en el marc de la Constitució.

**Disposició final tercera. Modificació de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques<sup>95</sup>**

1. Es modifiquen les lletres a) i g) de l'apartat 1 de l'article 2, que queden redactades de la manera següent:

«a) El personal civil i militar al servei de l'Administració de l'Estat i dels seus organismes públics.

g) El personal al servei d'entitats, corporacions de dret públic, fundacions i consorcis els pressupostos dels quals es dotin ordinàriament en més d'un 50 per cent amb subvencions o altres ingressos procedents de les administracions públiques.»

2. Es modifica l'apartat 1 de l'article 16, que queda redactat de la manera següent:

«No es pot autoritzar o reconèixer compatibilitat al personal funcionari, al personal eventual i al personal laboral quan les retribucions complementàries que tinguin dret a percebre de l'apartat b) de l'article 24 del present Estatut incloguin el factor d'incompatibilitat al retribuït per aranzel i al personal directiu, inclòs el sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció».

**Disposició final quarta. Entrada en vigor**

1. El present Estatut entra en vigor en el termini d'un mes a partir de la publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

2. No obstant el que estableixen els capítols II i III del títol III, excepte l'article 25.2, i el capítol III del títol V produeix efectes a partir de l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desplegament d'aquest Estatut.

La disposició final tercera 2 del present Estatut produeix efectes en cada Administració pública a partir de l'entrada en vigor del capítol III del títol III amb l'aprovació de les lleis de funció pública de les administracions públiques que es dictin en desplegament d'aquest Estatut. Fins que no es facin efectius aquests supòsits, l'autorització o denegació de compatibilitats es continua regint per la normativa actual.

3. Fins que no es dictin les lleis de funció pública i les normes reglamentàries de desplegament, es mantenen en vigor en cada

<sup>95</sup> Aquesta DF produirà efectes a partir de l'entrada en vigor del capítol III del títol III d'aquesta Llei.

## §2

Administració pública les normes vigents sobre ordenació, planificació i gestió de recursos humans mentre no s'oposin al que estableix aquest Estatut.

### §3

## DECRET LLEI 5/2012, D'1 DE JUNY, DE MESURES URGENTS EN MATÈRIA DE PERSONAL I ADMINISTRATIVES PER A LA REDUCCIÓ DEL DÈFICIT PÚBLIC DEL SECTOR PÚBLIC DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I D'ALTRES INSTITUCIONS AUTONÒMIQUES

(fragment)

(BOIB núm. 79 Ext., d'1 de juny de 2012)<sup>1</sup>

La greu i complicada situació econòmica internacional, espanyola i de les Illes Balears ha provocat variacions en les previsions de creixement de la nostra economia, a la qual cosa s'han d'afegir uns objectius de dèficit públic molt estrictes per a totes les comunitats autònomes, fixats inicialment en un 1,5 % per a l'any 2012 i en un 1,1 % per a l'any 2013 —percentatge, aquest darrer, que es redueix al 0,5 % en el Programa d'Estabilitat Pressupostària del Regne d'Espanya presentat recentment per l'Estat espanyol davant la Unió Europea—, que requereixen adoptar mesures addicionals de control de la despesa pública, per aconseguir l'estabilitat pressupostària exigida per la normativa vigent, en el marc constitucional i comunitari.

Aquestes mesures se sumen a les que ja s'adoptaren per mitjà de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012, i a les previstes en el Decret llei 4/2011, de 30 de març, de mesures tributàries per a la reducció del dèficit de la Comunitat Autònoma. A més, complementa aquestes mesures el Pla Economicofinancer de Reequilibri (PEF) 2012-2014 formulat per la Comunitat Autònoma el mes d'abril de 2012 i presentat davant l'Administració de l'Estat, en compliment de la legislació sobre estabilitat pressupostària esmentada abans, pla que va

---

<sup>1</sup> Aquest DL ha estat modificat per les normes següents: DL 10/2012, de 31 d'agost, que va establir mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat (BOIB núm. 129, d'1 de setembre); Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 (BOIB núm. 195, de 29 de desembre), i Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2014 (BOIB núm. 181, de 31 de desembre).

considerar idoni el Consell de Política Fiscal i Financera en la darrera sessió de dia 17 de maig de 2012.

Les normes que conté aquest Decret llei es dicten també en el marc de les normes urgents que, mitjançant reial decret llei, ha aprovat recentment l'Estat en l'àmbit educatiu i sanitari (amb fonament, entre altres competències estatals, en la seva competència per establir les bases i coordinar la planificació general de l'activitat econòmica, d'acord amb l'article 149.1.13a de la Constitució), i en exercici de les competències de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria d'ordenació i planificació de l'activitat econòmica i d'ordenació de la Hisenda autonòmica, en concordança amb les que exerceix en matèria d'organització de les seves institucions i en matèria de personal funcionari de la Comunitat Autònoma i de l'Administració local.

D'aquesta manera, es tracta de reduir la despesa pública, fent una incidència especial en la despesa de personal, per mitjà de la reducció de determinats avantatges que els empleats públics han obtingut en moments històrics diferents de l'actual i que ara els separen del comú dels treballadors del sector privat, i en tot cas dels mínims que estableix l'Estatut bàsic de l'empleat públic, atès que es tracta d'un sacrifici solidari amb la resta de la població activa del país.

D'altra banda, s'adopten mesures estructurals de racionalitat i d'eficiència en la gestió dels recursos humans del sector públic, per tal que s'implantin d'una manera efectiva els principals instruments d'ordenació d'aquests recursos, com ara els plans d'ordenació propis del sistema sanitari i, en general, les relacions de llocs de treball de les entitats instrumentals de l'Administració, mesures del tot punt necessàries i complementàries d'altres de reducció dels ens instrumentals, que ja s'han anat aplicant a la Comunitat Autònoma.

Així doncs, en el marc del PEF, esmentat abans, i d'acord amb el Pla d'Ajust aprovat recentment en compliment de l'Acord de la Comissió Delegada del Govern per a Afers Econòmics de 22 de març de 2012, per a la posada en funcionament del mecanisme de finançament per al pagament als proveïdors de les comunitats autònomes, es fa necessari, de manera urgent, aprovar els instruments normatius que permetin l'aplicació efectiva de les mesures previstes en el Pla d'Ajust esmentat i en el PEF.

La situació d'emergència econòmica en la qual ens trobam determina que es verifiqui el pressupòsit de fet que consisteix en l'existència d'una situació d'extraordinària i urgent necessitat, la qual cosa permet que el Govern de les Illes Balears pugui dictar mesures legislatives provisionals per mitjà d'un decret llei, de conformitat amb el que disposa l'article 49

de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, tenint en compte la impossibilitat de demorar l'entrada en vigor de les mesures en qüestió durant el temps que es perllonga la tramitació legislativa ordinària.

D'acord amb tot això s'aprova aquest Decret llei, que s'estructura en sis capítols, pels quals s'estableixen, respectivament, les disposicions generals (capítol I), les normes comunes aplicables a tot el personal sotmès a l'àmbit d'aplicació del Decret llei (capítol II), les mesures específiques aplicables al personal funcionari i al personal laboral que integren els serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma (capítol III), les mesures específiques aplicables al personal docent no universitari i al personal integrat en el Servei de Salut de les Illes Balears i en els seus ens dependents (capítols IV i V), i les mesures específiques aplicables als ens instrumentals de la Comunitat Autònoma (capítol VI).

El Decret llei es completa amb catorze disposicions addicionals, que regulen diversos aspectes puntuals que, pel seu contingut, no es poden integrar en la sistemàtica esmentada abans; dues disposicions transitòries; una disposició derogatòria, i set disposicions finals, per les quals es modifiquen puntualment diverses normes de rang legal i reglamentari, s'estableixen les regles sobre la vigència de les mesures, s'autoritza el Consell de Govern per dictar normes de desplegament, i es fixa l'entrada en vigor del Decret llei.

## **CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS**

### **Article 1. Objecte i finalitat**

1. Aquest Decret llei té per objecte adoptar i aplicar mesures de reducció de despesa en matèria de personal al servei de les administracions públiques de les Illes Balears i altres institucions autonòmiques.

2. Les mesures s'adopten amb la finalitat essencial d'assegurar el compliment de l'objectiu de dèficit públic per als anys 2012, 2013 i 2014 a què es refereix la legislació sobre estabilitat pressupostària. En conseqüència, responen a una situació excepcional i greu d'interès públic, derivada de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, i s'emmarquen en el Pla economicofinancer de reequilibri (PEF) 2012-2014 de la comunitat autònoma i les seves modificacions.

3. Tanmateix, els efectes econòmics que es derivin de les mesures temporals adoptades no són susceptibles de compensació una vegada transcorregut el termini de vigència.

4. Les mesures es dicten a l'empara de les competències de la Comunitat Autònoma en matèria d'ordenació i planificació de l'activitat econòmica i d'ordenació de la Hisenda autonòmica, en el marc de les exigències de la política econòmica general de l'Estat, i en concordança amb les que exerceix la Comunitat Autònoma en matèria d'organització de les seves institucions i en matèria de personal funcionari de la Comunitat Autònoma i de l'Administració local.

5. Les mesures que s'adopten han de tenir un impacte equivalent en tota l'Administració de la Comunitat Autònoma, en el sector públic instrumental i en les institucions a què es refereixen les disposicions addicionals sisena, setena i vuitena, i és responsabilitat de las persones titulars dels òrgans competents en matèria de personal de cada entitat, ens o òrgan assegurar-ne l'aplicació efectiva i garantir que es compleixi aquesta equivalència.

## **Article 2. Àmbit d'aplicació**

1. Les mesures previstes en aquest Decret llei són aplicables, en els termes i les condicions que per a cada supòsit es preveuen, a tot el personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels seus ens instrumentals. D'acord amb això, aquest Decret llei és aplicable al personal següent:

- a) Personal funcionari i laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, inclòs el personal al servei del Consell Consultiu de les Illes Balears.
- b) Personal docent no universitari i personal estatutari i laboral al servei de la sanitat pública de les Illes Balears.
- c) Personal al servei de les entitats que integren el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'acord amb la delimitació que en fan l'article 2 i les disposicions addicionals tercera i quarta de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- d) Personal al servei de qualsevol altra entitat de dret públic creada per una llei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. Així mateix, les mesures que conté aquest Decret llei s'han de fer extensives al personal de les institucions autonòmiques a què es refereixen les disposicions addicionals sisena, setena i vuitena, en els termes que preveuen aquestes mateixes disposicions.

## CAPÍTOL II MESURES GENERALS APLICABLES A TOT EL PERSONAL

### **Article 3. Jornada de treball<sup>2</sup>**

A partir de l'1 de juliol de 2012, la jornada general de treball per al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei és de trenta set hores i trenta minuts setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, sens perjudici de l'existència de jornades especials.

### **Article 4. Horaris general i especials de treball**

El Consell de Govern ha de determinar, de conformitat amb la jornada general que estableix l'article anterior, els horaris general i especials de cada col·lectiu, a proposta del conseller competent en cada cas i amb la negociació prèvia en els òrgans respectius, quan sigui preceptiva.

### **Article 5. Mesures de control del compliment de la jornada i l'horari de treball**

1. La diferència en el còmput mensual entre la jornada i l'horari de treball establert i el realitzat efectivament dóna lloc a la deducció proporcional de retribucions, de conformitat amb el que disposen l'article 124.3 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i la resta de normativa aplicable.

Excepcionalment, i per causes sobrevingudes degudament justificades, el defecte de còmput horari es pot compensar el mes natural immediatament posterior.

Quan es tracti de personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears, els defectes de còmput horari relacionats amb la planificació del

---

<sup>2</sup> *Vid.* DA 5a d'aquest DL, art. 46 a 59 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§23) i Acord del Consell de Govern de 28 de març de 2014 (§35). També cal tenir en compte el punt 3r de l'Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012, pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 94, de 30 de juny*), el qual ordena que: «amb l'aplicació de la nova jornada, a l'atenció primària els centres de salut tindran, com a regla general, un horari de jornada ordinària fins a les 17.30 hores.», i que roman vigent en tot allò que no s'oposi a l'Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§20) i a l'Acord del Consell de Govern de 28 de març de 2014 (§35).

centre tenen el caràcter de recuperables amb la periodicitat i en la forma que s'estableixi en la programació funcional de cada centre.<sup>3</sup>

2. La deducció s'ha de fer efectiva en la nòmina del mes natural següent, sempre que sigui possible, i per calcular el valor de cada hora que s'ha de deduir cal atènyer-se al quocient resultant de dividir la quantia total de retribucions íntegres fixes de caràcter mensual entre trenta i, a la vegada, dividir aquest resultat pel nombre d'hores que la persona tenguí l'obligació de complir, de mitjana, cada dia.

Això no obstant, per als col·lectius amb horari especial en què així s'estableixi, per calcular el valor de cada hora es pot tenir en compte el quocient resultant de la divisió de la quantia total de retribucions fixes anuals entre el nombre d'hores que correspongui a la seva jornada establerta en còmput anual.

En tot cas, per al personal estatutari al servei de la sanitat pública el càlcul del valor de cada hora s'ha de fer d'acord amb les prescripcions que conté l'article 117 de la Llei 13/1996, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.<sup>4</sup>

### **Article 6. Suspensió de la concessió dels complements retributius lligats a productivitat i rendiment i a la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual**

1. Se suspèn fins al 31 de desembre de 2014 la concessió dels complements destinats a retribuir la productivitat, el rendiment, l'acompliment d'objectius o qualsevol altre concepte de naturalesa similar.

S'exceptua d'aquesta suspensió la concessió del complement de productivitat (factor variable), que es pot reconèixer al personal estatutari en els casos següents:<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Vid. art. 46 a 59 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>4</sup> L'art. 117 de la Llei 13/1996, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (*BOE núm. 315, de 31 de desembre*), estableix que: «La diferència en còmput mensual, entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament realitzada pel personal estatutari al servei de les institucions sanitàries de la Seguretat Social dona lloc, llevat de justificació, a la corresponent deducció d'havers que s'ha d'efectuar el mes següent.

Per al càlcul del valor hora aplicable a la deducció esmentada es pren com a base la totalitat de les retribucions íntegres anuals, a excepció de les pagues extraordinàries la deducció de les quals s'ha d'efectuar, si és procedent, en el mateix moment de la seva meritació, dividides per les hores anuals que el personal estatutari estigui obligat a treballar, a les quals s'han de sumar les hores corresponents al període anual de vacances, i a les 14 festes laborals anuals.»

<sup>5</sup> Vid. art. 43.2 c de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).



- a) Cap de guàrdia de l'atenció especialitzada.
- b) Indemnització per desplaçament de facultatius especialistes a Menorca, Eivissa o Formentera.
- c) Qualsevol altra activitat de caràcter sanitari que de manera extraordinària i per raó de necessitat autoritzi expressament la persona titular de la direcció general del Servei de Salut de les Illes Balears, a proposta motivada de l'òrgan competent.
- d) Desenvolupament de tasques docents teòriques o pràctiques que siguin autoritzades expressament per la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears, a proposta motivada de l'òrgan competent.

2. Així mateix, se suspèn fins al 31 de desembre de 2014 la concessió de retribucions econòmiques pels serveis extraordinaris o per les hores extres fetes fora de l'horari o la jornada habituals de treball, sens perjudici de les excepcions que s'estableixin per acord del Consell de Govern.

### **Article 7. Complement econòmic de la prestació per incapacitat temporal<sup>6</sup>**

1. Es reconeixen els complements econòmics següents a favor del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei, sotmès al règim general de la Seguretat Social, en cas d'incapacitat temporal:

- a) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, es reconeix, fins al tercer dia, un complement retributiu del 50 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tengui lloc la incapacitat temporal. Des del quart fins al vintè dia, ambdós inclosos, es reconeix un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tengui lloc la incapacitat. A partir del vint-i-unè dia es reconeix una prestació equivalent al 100 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tengui lloc la incapacitat. En tot cas, s'han de complementar les retribucions fins al 100 % de les que percebi la persona afectada en els supòsits, degudament justificats i durant els dies en què tinguin lloc, d'hospitalització o

---

<sup>6</sup> Vid. art. 9.5 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (*BOE núm. 168, de 14 de juliol*) i Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2012 (§22). Vid., també, Instrucció 3/2012, de 19 de gener, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, sobre la percepció del complement d'incapacitat temporal en els casos de malaltia comuna i d'accident no laboral (*BOIB núm. 12, de 26 de gener*).

d'intervenció quirúrgica. A més, per acord del Consell de Govern es poden fixar altres supòsits en què, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es reconegui un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a assolir, com a màxim, el 100 % de les retribucions que corresponguin a les persones afectades en cada cas.

- b) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social s'ha de complementar, durant tot el període de durada, fins al 100 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al de la incapacitat.

2. Les referències als dies que es fan en l'apartat anterior d'aquest article s'han d'entendre fetes a dies naturals.

3. En tot cas, en els supòsits d'incapacitat temporal i maternitat, el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei té l'obligació de presentar el comunicat mèdic de baixa des del primer dia, com també els comunicats de confirmació o, si s'escau, el comunicat mèdic d'alta, expedits pel metge competent.

### **Article 8. Suspensió de determinades prestacions d'acció social<sup>7</sup>**

Se suspenen fins al 31 de desembre de 2014 les convocatòries i les concessions de prestacions i ajuts en concepte d'acció social, llevat de les següents:

- a) Ajuts per fills menors de divuit anys.
- b) Ajuts per a l'atenció a familiars amb discapacitat.

### **Article 9. Suspensió de la prolongació de la permanència en el servei actiu**

1. D'acord amb l'article 67.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, només es pot autoritzar la prolongació en la permanència en el servei actiu en els supòsits següents:

- a) En tot cas, quan la persona interessada no hagi complert el període mínim de cotització per causar dret a la pensió de jubilació, i pel temps indispensable per completar aquest període.
- b) En el cas de personal docent, quan sigui necessari per acabar el curs escolar, i pel temps indispensable per a això.
- c) En els casos que regula el pla d'ordenació de recursos humans a què fa referència l'article 26.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Vid. DA 17 a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>8</sup> Vid. art. 26.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i Acord del Consell de Govern de 12 de juny de 2012 (§33).

2. En els casos a què es refereixen les lletres a) i b) de l'apartat anterior, la concessió de l'autorització s'ha de fer pel termini indispensable corresponent, a sol·licitud de la persona interessada, presentada amb una antelació mínima de dos mesos abans de la data de jubilació.

3. Es mantenen les autoritzacions de prolongació en el servei actiu vigents a l'entrada en vigor d'aquest Decret llei, les quals s'han d'entendre concedides per anualitats a comptar des de la data de jubilació o, en cas de personal docent, fins a la finalització del curs escolar. A partir de l'entrada en vigor d'aquest Decret llei, i una vegada acabada l'anualitat o el curs escolar corresponent, aquestes autoritzacions només es poden prorrogar en els casos i de la manera que s'indiquen en els apartats 1a) i 2 anteriors d'aquest article.

4. A l'efecte de reduir els crèdits vinculats a la despesa de personal de cada secció pressupostària, el Consell de Govern, a proposta de cada òrgan afectat, i seguint els criteris de l'Acord del Consell de Govern de 23 de desembre de 2011 pel qual s'aproven les línies generals del Pla Estratègic en Matèria de Funció Pública que s'han de seguir per racionalitzar i professionalitzar l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i per millorar les condicions de treball, ha d'acordar les amortitzacions de les places que es considerin oportunes.

### **Article 10. Vacances<sup>9</sup>**

Els empleats públics inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei tenen dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu o bé dels dies que corresponguin en proporció al temps de servei prestat en el cas que aquest sigui inferior a un any. A aquest efecte no s'han de considerar dies hàbils els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials. Així mateix, el gaudiment de les vacances es pot fer per dies hàbils no consecutius, llevat que les necessitats del servei, apreciades motivadament per l'òrgan competent, no ho permetin.

Reglamentàriament es pot establir un període ordinari de gaudi de vacances. En aquest cas, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, es poden gaudir fins a cinc dies hàbils de vacances fora del període ordinari de gaudi que s'estableixi.

---

<sup>9</sup> Vid. DT única d'aquest DL, art. 53 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i Instrucció 16/2013 del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, de 27 de març (§27).

Excepcionalment, a sol·licitud de la persona interessada, i amb l'informe del cap de departament o de servei corresponent, també es podrà autoritzar el gaudi de les vacances o de part d'elles, més de cinc dies hàbils, fora del període ordinari de gaudi.

### **Article 11. Permisos**<sup>10</sup>

Els empleats públics inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei tenen dret als permisos següents:

- a) Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

- b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia, i amb canvi de residència, tres dies.
- c) Per dur a terme funcions sindicals, o de representació de personal, en els termes que es determinin.
- d) Per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.
- e) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les empleades públiques embarassades, que s'ha de fer extensiu al cònjuge.
- f) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos, una hora diària d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal de mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o d'una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret pot ser exercit indistintament per l'un o l'altre dels progenitors, en el supòsit que ambdós treballin.

Igualment, l'empleat públic pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els supòsits de part múltiple.

---

<sup>10</sup> Vid. DT única d'aquest DL. Vid., també, art. 61 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), art. 48 i 49 EBEP (§2) i Acord del Consell de Govern de dia 3 de març de 2006 (§28).

- g) Per naixement de fills prematurs o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries, i s'han de percebre les retribucions íntegres.

Així mateix, els empleats públics tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

- h) Per raó de guarda legal, quan l'empleat públic té cura directament d'algun menor de dotze anys, d'una persona gran que requereix una dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Té el mateix dret l'empleat públic que necessita encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

- i) Pel fet de ser necessari atendre un familiar de primer grau, dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.
- j) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i la laboral.
- k) Per assumptes particulars, *tres* dies, amb l'excepció del personal docent no universitari.<sup>11</sup>
- l) Per matrimoni, quinze dies.

(...)

---

<sup>11</sup> Actualment, l'art. 48 k EBEP (§2) estableix que són 4 dies.

**CAPÍTOL V**  
**MESURES ESPECÍFIQUES PER AL PERSONAL**  
**AL SERVEI DE LA SANITAT PÚBLICA**  
**DE LES ILLES BALEARS**

**Article 24. Reducció temporal de la quantia d'un concepte retributiu i suspensió dels acords relatius a la carrera professional del personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears**

1. Fins al 31 de desembre de 2014, es redueix temporalment la quantia que actualment percep el personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears en concepte de carrera administrativa en un 32 %.

2. Es manté fins al 31 de desembre de 2014 la suspensió de l'Acord del Consell de Govern de 22 de desembre de 2006 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006 sobre el sistema de promoció, desenvolupament professional i carrera professional del personal dependent del Servei de Salut de les Illes Balears, i de l'Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 26 de maig de 2008, que aprova i desplega el model de carrera professional del personal del Servei de Salut de les Illes Balears pertanyent a categories o altres agrupacions de caràcter no sanitari i d'aquelles altres de sanitàries que no requereixen titulació universitària, a què es refereixen els punts segon i tercer de l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011.<sup>12</sup>

3. Així mateix, se suspèn fins al 31 de desembre de 2014 l'Acord del Consell de Govern de 13 de maig de 2011 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 12 d'abril de 2011 sobre l'inici de la fase ordinària del sistema de carrera professional, publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* núm. 75, de 21 de maig. Sens perjudici d'això, s'habilita la Mesa Sectorial de Sanitat perquè, al llarg de l'any 2014, pugui negociar un nou acord sobre l'inici de la fase ordinària del sistema de carrera professional del personal del Servei de Salut de les Illes Balears, amb efectes a partir de l'any 2015.

**Article 25. Plantilla del personal estatutari i vinculació pressupostària**

1. Abans del 31 de desembre de 2012 s'ha d'aprovar la plantilla orgànica del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears i dels ens que en depenen.

---

<sup>12</sup> *Vid.* Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006 (§25) i Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 (§26).

Aquesta plantilla orgànica constitueix la relació de llocs de treball als efectes del que preveu l'article 23.3 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. Les places i els llocs de treball corresponents al personal estatutari han d'aparèixer relacionats en la plantilla orgànica autoritzada, que per a cada centre o institució sanitària ha d'aprovar l'òrgan competent del Servei de Salut de les Illes Balears.

La plantilla orgànica aprovada constitueix l'expressió xifrada i sistemàtica del nombre d'efectius que, com a màxim, poden prestar serveis amb caràcter permanent en les institucions i els centres sanitaris. Des del punt de vista pressupostari, representa el nombre màxim de dotacions pressupostàries assignades a cada centre o institució per a un exercici pressupostari. Les plantilles aprovades són, en la seva quantificació econòmica, el límit màxim de les despeses de personal de la plantilla esmentada.<sup>13</sup>

3. Fins que no s'hagi aprovat la plantilla orgànica a què es refereixen els apartats anteriors d'aquest article no es pot aprovar cap oferta pública d'ocupació de personal estatutari.

4. A partir de l'1 de gener de 2013, el nomenament de personal estatutari de caràcter eventual i de substitució, el qual no forma part de la plantilla orgànica autoritzada, queda condicionat a l'existència de la dotació pressupostària corresponent que anualment es fixi per a cada institució o centre sanitaris.

5. Les plantilles orgàniques de personal estatutari han d'especificar les places i els llocs de treball oberts al personal amb un altre règim jurídic. El personal que amb un altre règim jurídic diferent de l'estatutari ocupi una plaça oberta s'ha de regir per la legislació que sigui aplicable al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears pel que fa a la jornada de treball, les vacances, els permisos, les llicències i el règim retributiu. La resta d'aspectes que afectin la seva relació de servei s'han de regir per la normativa que sigui aplicable al col·lectiu al qual pertanyin.

---

<sup>13</sup> L'instrument tècnic d'ordenació de les places i llocs de treball del personal estatutari és la plantilla orgànica que apareix definida en l'art. 25.2 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3). La Sentència del TSJIB 116/2014, de 28 de febrer, tot i reconèixer la naturalesa normativa, diferencia la plantilla orgànica de la RLT, atès que la primera té com a funció fonamental l'ordenació pressupostària de les places i llocs de treball de cada centre o institució sanitària. Una plantilla orgànica no té el mateix contingut que una RLT i tampoc no determina les característiques essencials dels llocs, ni els requisits per ocupar-los i no resulta preceptiva la negociació sindical per aprovar-la i/o modificar-la.

**CAPÍTOL VI**  
**MESURES ESPECÍFIQUES PER AL PERSONAL**  
**DELS ENS DEL SECTOR PÚBLIC INSTRUMENTAL**  
**DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA**

(...)

**Article 28. Normes específiques aplicables als òrgans unipersonals i al personal directiu professional**

1. Les retribucions dels òrgans unipersonals de direcció i del personal laboral directiu professional de les entitats del sector públic empresarial i fundacional, com també dels consorcis, de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i dels òrgans unipersonals de direcció distints del director general i del secretari general, i del personal laboral directiu professional, del Servei de Salut de les Illes Balears,<sup>14</sup> s'han de configurar de manera que la seva remuneració es distribueixi en una part fixa i en una part variable vinculada a la consecució dels objectius de l'entitat i al compliment de determinats paràmetres.

En tot cas, la part fixa de la retribució anual que correspongui als òrgans unipersonals de direcció i al personal directiu professional del Servei de Salut de les Illes Balears no pot excedir de la retribució anual corresponent als directors generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Correspon a l'òrgan col·legiat superior de cada entitat delimitar, al temps de l'aprovació del pla anual d'actuació a què es refereix l'article 17.2 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears, els criteris concrets per a això, tenint en compte, pel que fa a la part variable i entre d'altres criteris possibles, el grau de compliment dels plans d'actuació anteriors i el resultat pressupostari, d'acord amb els indicadors que s'estableixin.

2. En tot cas, les retribucions de tots els òrgans unipersonals de direcció i del personal directiu professional de les entitats que integren el

---

<sup>14</sup> Vid. art. 69 i 69 bis de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4) i art. 55 del Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6). Vid., també, art. 20 i 21 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 112, de 29 de juliol), i art. 2, 3, 7, 11 i 17 i DA del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 106, de 27 de juliol). També resulta d'aplicació la Resolució del conseller de Salut, Família i Benestar Social de 12 de setembre de 2012 per la qual es delega la signatura de les convocatòries, les resolucions i els contractes d'alta direcció del personal directiu del Servei de Salut de les Illes Balears, així com dels seus cessaments (BOIB núm. 141, de 27 de setembre).



sector públic instrumental autonòmic s'han d'incloure en la memòria anual de cada una d'aquestes entitats.

(...)

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

(...)

### **Disposició addicional novena. Suspensió de convenis, pactes i acords**

1. En l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es garanteix el compliment dels convenis col·lectius, els acords i els pactes que afecten el personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma i de les entitats que integren el seu sector públic instrumental, d'acord amb la delimitació que en fa l'article 2.1 d'aquest Decret llei, excepte quan, excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques existents, el Govern de les Illes Balears, en la seva condició d'òrgan col·legiat superior que dirigeix la política general i que exerceix les funcions executiva i administrativa, acordi suspendre o modificar el compliment de convenis col·lectius, acords i pactes ja signats en qualsevol àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma o de les entitats que integren el seu sector públic instrumental, en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

2. A l'efecte del que estableix l'apartat anterior, s'entén que es produeix una causa greu d'interès públic derivada de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques quan l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o les entitats que integren el seu sector públic instrumental han d'adoptar mesures o plans d'ajust, de reequilibri dels comptes públics o de caràcter economicofinancer per assegurar l'estabilitat pressupostària o la correcció del dèficit públic.

3. En tot cas, es manté fins al 31 de desembre de 2014 la suspensió de l'Acord de la Mesa de l'Ensenyament Privat Concertat de les Illes Balears de 8 de juliol de 2008, quant a la paga extraordinària d'antiguitat de 25 anys de servei, a la paga extraordinària de 25 anys al professorat en règim especial de treballadors autònoms, al complement lligat a l'antiguitat i formació del professorat, i a l'equiparació gradual de la remuneració amb el personal docent públic, a què es refereix el punt quart de l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de

### §3

pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012.

(...)

#### **Disposició addicional onzena. Comissió de seguiment de les mesures**

Per acord del Consell de Govern, s'ha de constituir una comissió específica, adscrita a la Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació,<sup>15</sup> la finalitat de la qual sigui el seguiment de l'execució de totes les mesures que conté aquest Decret llei.

(...)

#### **Disposició addicional tretzena. Referències temporals**

D'acord amb el que estableixen els articles 13, 14 i 24.2, i l'apartat 3 de la disposició addicional novena, les referències als anys 2012 i 2013 que conté l'apartat 2 de la disposició addicional sisena de la Llei 9/2011 s'han d'entendre fetes als anys 2014 i 2015, respectivament.

#### **Disposició addicional catorzena. Denominacions**

Totes les denominacions que en aquest Decret llei apareixen en masculí s'han d'entendre referides també al femení.

### **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

#### **Disposició transitòria primera. Règim transitori de determinats procediments i mesures**

1. El que disposa l'article 7 d'aquest Decret llei s'ha d'aplicar a les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir de l'1 de setembre de 2012. Per a les situacions d'incapacitat temporal iniciades abans d'aquesta data, s'ha d'aplicar el règim jurídic vigent abans de l'1 de juny de 2012.

---

<sup>15</sup> D'acord amb la DA 9a de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, esmentada en la nota 1, totes les referències a la Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació i al vicepresident econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació s'han d'entendre fetes, respectivament, a la Conselleria d'Hisenda i Pressuposts i al conseller d'Hisenda i Pressuposts.

2. El que disposa l'article 8 no és aplicable a les sol·licituds d'ajuts de fons social registrades amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Decret llei.

3. El que disposa l'article 15.2 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en la redacció establerta per la disposició final primera d'aquest Decret llei, és aplicable també als consorcis fins que no s'hagin integrat plenament en el sector públic administratiu d'acord amb el que preveu la disposició transitòria segona del Decret legislatiu 1/2005, de 24 de juny, que aprova el Text refós de la llei de finances de la Comunitat Autònoma de la Illes Balears.

4. Les modificacions dels articles 21.4 i 22.6 de la Llei 7/2010, que conté la disposició final primera, són aplicables als contractes i a la resta d'instruments jurídics existents abans de l'entrada en vigor d'aquest Decret Llei.

D'acord amb això, tots els contractes o els instruments jurídics que regulin les relacions laborals o de serveis amb els òrgans unipersonals de direcció i amb el personal directiu professional de les entitats que integren el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma han d'experimentar l'adequació oportuna per tal d'adaptar-se a les normes que contenen els preceptes esmentats de la Llei 7/2010, amb efectes en tot cas a partir de l'1 de gener de 2013.

5. Així mateix, el que disposa l'article 28.1 d'aquest decret llei és aplicable a tots els contractes i a la resta d'instruments jurídics existents abans de la seva entrada en vigor i fins al 31 de desembre de 2012, els quals han d'experimentar l'adequació oportuna a fi d'adaptar-se a l'estructura retributiva a què es refereix l'article esmentat, amb efectes en tot cas a partir de l'1 de gener de 2013.

(...)

## DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

### **Disposició derogatòria única. Derogació de normes i ineficàcia d'acords**

1. Es deroguen totes les normes que s'oposin a allò que estableix aquest Decret llei.

2. Així mateix, queda sense efecte l'Acord del Consell de Govern de 17 d'abril de 2009, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat, de 7 d'abril de 2009, pel qual s'homogeneïtzien els horaris de tots

els equips d'atenció primària de les zones bàsiques de salut de Mallorca (BOIB núm. 60, de 25 d'abril).

3. Queda també sense efectes l'Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012 pel qual s'estableixen les excepcions a la suspensió del complement econòmic destinat a completar la prestació per incapacitat temporal per contingències comunes del règim de la Seguretat Social.

## DISPOSICIONS FINALS

### **Disposició final primera. Modificacions de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears**

1. L'apartat 2 de l'article 15 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, queda modificat de la manera següent:

«2. La iniciació de qualsevol expedient de despesa per part de les entitats que integren el sector públic empresarial i fundacional, del qual es puguin derivar obligacions econòmiques per a l'entitat superiors a 50.000 euros, requereix l'autorització de la persona titular de la conselleria d'adscripció de l'entitat o, en el cas que ultrapassin la quantia de 500.000 euros, del Consell de Govern, a proposta de la conselleria d'adscripció. Aquesta autorització ha de tenir lloc prèviament a l'adopció del compromís jurídic corresponent, atesa la documentació que integri l'inici de l'expedient de despesa en cada cas, com també la informació addicional que, si s'escau i a aquest efecte, s'estableixi reglamentàriament».

2. El primer paràgraf de l'article 20.3 de la Llei 7/2010 queda modificat de la manera següent:

«El consell d'administració, el patronat, la junta de govern o l'òrgan equivalent han de tenir un mínim de 7 membres i un màxim de 13, segons la dimensió de l'entitat, entre els quals hi ha d'haver almenys un representant de la conselleria competent en matèria d'hisenda i pressuposts. Amb caràcter general, la majoria dels membres d'aquest òrgan han de ser designats, directament o indirectament, per òrgans de l'Administració de la Comunitat Autònoma o d'ens del sector públic autonòmic».

3. El segon paràgraf de l'article 20.4 de la Llei 7/2010 queda modificat de la manera següent:

«En el cas d'ens que no disposin de gerència, o òrgan unipersonal equivalent, les funcions i les responsabilitats atribuïdes en aquesta Llei

a la gerència corresponen al conseller delegat o a l'òrgan que es prevegi a aquest efecte en els estatuts de l'entitat o que decideixi l'òrgan col·legiat superior, i, si no hi ha cap d'aquests òrgans, al president de l'entitat».

4. L'apartat 4 de l'article 21 de la Llei 7/2010 queda modificat de la manera següent:

«4. Els titulars de la gerència i dels altres òrgans unipersonals de direcció de l'ens no perceben cap indemnització en el moment del seu cessament, excepte la que pugui correspondre'ls d'acord amb el que estableixen els paràgrafs següents d'aquest apartat.

L'extinció, per desistiment de l'empresari, dels contractes d'alta direcció únicament dóna lloc a una indemnització no superior a set dies per any de servei de la retribució anual en metàl·lic, amb un màxim de sis mensualitats. El càlcul de la indemnització s'ha de fer tenint en compte la retribució anual en metàl·lic que en el moment de l'extinció es percebi com a retribució fixa íntegra i total, exclosos els incentius o complements variables.

No es té dret a cap indemnització quan la persona, el contracte d'alta direcció de la qual s'extingeixi per desistiment de l'empresari, tingui la condició de funcionari de carrera o sigui empleat d'una entitat integrant del sector públic amb reserva de lloc de treball.

El desistiment s'ha de comunicar per escrit, amb un termini màxim d'antelació de quinze dies naturals. En cas d'incompliment del preavís esmentat, l'entitat ha d'indemnitzar la persona amb una quantia equivalent a la retribució corresponent al període de preavís incomplet».

5. L'apartat 6 de l'article 22 de la Llei 7/2010 queda modificat de la manera següent:

«6. Sens perjudici de la facultat de desistiment unilateral de l'empresari, els òrgans competents per contractar el personal directiu professional han de vetlar perquè els contractes que se subscriguin amb aquest tipus de personal prevegin expressament que el cessament de l'òrgan que subscriu el contracte en nom de l'entitat impliqui l'extinció de la relació laboral, ja sia de manera immediata, ja sia diferida a una data certa a comptar des del cessament d'aquell òrgan.

En tot cas, en els contractes que se subscriguin amb el personal directiu professional de naturalesa laboral s'ha d'aplicar el mateix règim d'indemnitzacions que estableix l'apartat 4 de l'article 21 per als òrgans unipersonals de direcció».

6. L'apartat 5 de l'article 23 queda modificat de la manera següent:

«5. Les entitats del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que no disposen de comitè d'empresa o de delegats de personal han de sotmetre les ofertes públiques d'ocupació i les bases generals de les convocatòries de selecció de personal a la negociació en el si de les meses sectorials de negociació constituïdes a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que correspongui, en funció del sector d'activitat sanitari, d'ensenyament o de serveis generals de què es tracti en cada cas».

7. S'afegeix un segon paràgraf en l'apartat 3 de l'article 57 de la Llei 7/2010, amb la redacció següent:

«Aquest acord s'ha d'adoptar a proposta de la conselleria interessada, amb l'informe preceptiu de la conselleria competent en matèria d'hisenda i pressuposts».

(...)

#### **Disposició final quarta. Normes de desplegament**

1. Es faculta el Govern de les Illes Balears perquè dicti les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquest Decret llei.

2. Així mateix, es faculta el Govern de les Illes Balears perquè, mitjançant decret, declari l'acabament de la vigència de les normes d'abast temporal que conté aquest Decret llei, d'acord amb el que preveu la disposició final sisena.

#### **Disposició final cinquena. Deslegalització**

La norma que es modifica en virtut de la disposició final tercera es pot modificar, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Decret llei, mitjançant una ordre de la persona titular de la conselleria competent en matèria d'educació.

#### **Disposició final sisena. Regles sobre vigència**

1. Totes les normes que conté aquest Decret llei que no limitin els seus efectes durant un període temporal determinat tenen vigència indefinida.

2. En tot cas, les disposicions de caràcter temporal poden reduir la vigència prevista inicialment en funció del compliment dels objectius de dèficit públic, de la manera que preveu l'apartat 2 de la disposició final quarta anterior.

**Disposició final setena. Entrada en vigor**

Aquest Decret llei entra en vigor el mateix dia en què es publicui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.





## **II. ORGANITZACIÓ I COMPETÈNCIES**



## §4

### LLEI 5/2003, DE 4 D'ABRIL, DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

(BOIB núm. 55, de 22 d'abril de 2003;

BOE núm. 110, de 8 de maig de 2003)<sup>1</sup>

## TÍTOL V

### EL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

(...)

## CAPÍTOL II

### ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ

#### **Article 69. Estructura i organització<sup>2</sup>**

1. El Servei de Salut de les Illes Balears s'estructura, d'acord amb aquesta Llei i els seus Estatuts, en òrgans de direcció i òrgans de gestió.<sup>3</sup>

2. D'acord amb el que disposa l'apartat anterior, són òrgans de direcció del Servei de Salut de les Illes Balears el Consell de Direcció del Servei de Salut, la Direcció General, la Secretaria General, la Direcció d'Assistència Sanitària, la Direcció de Gestió i Pressuposts, la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals i les gerències territorials.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Llei modificada, entre d'altres, pel DL 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el DL 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat (BOIB núm. 129, d'1 de setembre) i per la Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts de les Illes Balears per a l'any 2014 (BOIB núm. 181, de 31 de desembre).

<sup>2</sup> Vid. art. 4 a 16 del Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6). Vid., també, Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 106, de 27 de juliol).

<sup>3</sup> Vid. art. 4 del Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6) i art. 2 a 4 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota anterior.

<sup>4</sup> Vid. art. 20 i 21 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 112, de 29 de juliol), modificada, entre d'altres: pel DL 1/2011, de 29 de juliol, de modificació de l'article 20.3 de la Llei

## §4

3. La composició del Consell de Direcció del Servei de Salut de les Illes Balears ha d'incloure la presència de la persona titular de la conselleria competent en matèria de salut, que exerceix la Presidència del Consell, com també de les persones titulars de la Direcció General, de la Secretaria General i de les gerències territorials del Servei de Salut, i altres cinc vocals designats pel Consell de Govern a proposta de la persona titular de la conselleria competent en matèria de salut.<sup>5</sup>

El Consell de Direcció del Servei de Salut de les Illes Balears exerceix les funcions següents:

- a) Fixar els criteris d'actuació del Servei de Salut, d'acord amb les directrius de la conselleria competent en matèria de salut.
- b) Establir els criteris per a la coordinació de tot el dispositiu sanitari de caràcter públic o col·laborador, dins l'àmbit de les competències que gestiona el Servei de Salut, com també adoptar les mesures necessàries per executar-les i desenvolupar-les de la millor manera.
- c) Aprovar i elevar a la conselleria competent en matèria de salut la proposta d'avantprojecte de pressupost anual del Servei de Salut i dels organismes que en depenen, perquè aquesta l'aprovi i en dugui a terme la tramitació posterior, d'acord amb les previsions que conté respecte d'això el Decret legislatiu 1/2005, de 24 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de finances de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- d) Formular i aprovar els comptes anuals del Servei de Salut.
- e) Aprovar el programa anual d'inversions i elevar els programes d'actuació, projectes de plans, obres i serveis a la conselleria competent en matèria de salut.

---

7/2010, de 21 de juliol (*BOIB* núm. 115, de 30 de juliol); pel DL 3/2012, de 9 de març, de mesures urgents per a la reestructuració del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB* núm. 037, de 10 de març); pel DL 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques (*BOIB* núm. 79 Ext., d'1 de juny), i per la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 (*BOIB* núm. 195, de 29 de desembre). *Vid.*, també, art. 3, 7, 11 i 17 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota 2.

<sup>5</sup> En tot allò que no s'oposi a la redacció d'aquest article, roman vigent la secció I del Decret 39/2006 de 21 d'abril (§6), que regula aspectes del règim jurídic del Consell General, que actualment ha estat substituït pel Consell de Direcció d'acord amb la DA 1a del DL 9/2012, de 20 de juliol, de mesures per a la reorganització del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB* núm. 106, de 21 de juliol).

- f) Aprovar la memòria anual de la gestió del Servei de Salut, que s'ha de trametre al Parlament de les Illes Balears perquè els grups parlamentaris en prenguin coneixement
- g) Aprovar com a definitiu l'esborrany de decret de modificació dels Estatuts del Servei de Salut, o l'aprovació de nous, i adoptar les mesures necessàries per desenvolupar-los.
- h) Elevar a la conselleria competent en matèria de salut la proposta de modificació de la relació de llocs de treball com a plantilla autoritzada del Servei de Salut, en els supòsits que la modificació suposi un increment de despesa, perquè l'aprovi.
- i) Acceptar les herències, els llegats o les donacions a favor del Servei de Salut.
- j) Decidir l'exercici d'accions davant els òrgans judicials i la interposició de recursos administratius.
- k) Emetre, amb caràcter previ, un informe sobre els projectes de decret per a la delimitació de les zones bàsiques de salut.

4. La Direcció General i la Secretaria General han de ser nomenades i cessades per decret del Consell de Govern, a proposta de la persona titular de la conselleria competent en matèria de salut i tenen, en tot cas, la consideració d'òrgans directius, d'acord amb el que disposa l'article 20 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Així mateix, ambdós tenen la consideració d'alts càrrecs de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, han de desenvolupar el seu càrrec en règim de dedicació exclusiva i queden sotmesos al règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs que estableix la Llei 2/1996, de 19 de novembre.<sup>6</sup>

5. La Direcció General del Servei de Salut<sup>7</sup> és l'òrgan superior de direcció i gestió de l'ens. La Direcció General del Servei de Salut pot ser

---

<sup>6</sup> Vid. Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOCAIB núm. 150, de 5 de desembre*), la qual ha estat modificada per les disposicions següents: Llei 9/1997, del 22 de desembre, de diverses mesures tributàries i administratives (*BOCAIB núm. 161, de 30 de desembre*); Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears (*BOIB núm. 150, de 9 de desembre*), i Llei 4/2011, de 31 de març, de la bona administració i del bon govern de les Illes Balears (*BOIB núm. 53, de 9 d'abril*). Vid., també, Decret 250/1999, de 3 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 156, de 16 de desembre*), el qual ha estat modificat pel Decret 126/2005, de 16 de desembre (*BOIB núm. 192, de 24 de desembre*).

<sup>7</sup> Vid. art. 11 a 13 del Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6).

## §4

exercida per un òrgan directiu assimilat en rang, el titular del qual ha de ser un funcionari públic.

6. La Secretaria General<sup>8</sup> és, en tot cas, un òrgan directiu i de suport administratiu i tècnic de la resta d'òrgans directius i de gestió del Servei de Salut.

7. Les competències de la Direcció General i de la Secretaria General del Servei de Salut són les que es determinin en els Estatuts del Servei de Salut de les Illes Balears.<sup>9</sup>

8. Dins l'estructura dels serveis centrals del Servei de Salut, són òrgans unipersonals de direcció la Direcció d'Assistència Sanitària, la Direcció de Gestió i Pressuposts i la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals.<sup>10</sup> Les persones titulars d'aquests òrgans unipersonals de direcció són nomenades i separades lliurement mitjançant una resolució de la persona titular de la conselleria competent en matèria de salut, sens perjudici que s'hagi de formalitzar també un contracte laboral especial d'alta direcció.<sup>11</sup> El personal funcionari o estatutari que sigui nomenat per ocupar un d'aquests òrgans unipersonals de direcció ha de quedar en situació de serveis especials als efectes del que disposa la legislació de funció pública que els sigui aplicable.

9. Dins l'estructura perifèrica del Servei de Salut de les Illes Balears són òrgans unipersonals de direcció les gerències territorials.<sup>12</sup> Les persones titulars de les gerències territorials són nomenades i separades lliurement mitjançant una resolució de la persona titular de la conselleria competent en matèria de salut, sens perjudici que s'hagi de formalitzar també un contracte laboral especial d'alta direcció. El personal funcionari o estatutari que sigui nomenat per ocupar un d'aquests òrgans unipersonals de direcció ha de quedar en situació de serveis especials als

---

<sup>8</sup> Vid. art. 14 i 15 del Decret 39/2006 de 21 d'abril (§6).

<sup>9</sup> Vid. art. 12 i 15 del Decret 39/2006 de 21 d'abril (§6).

<sup>10</sup> Vid. art. 3, 7, 11 i 17 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota 2.

<sup>11</sup> Vid. art. 22 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, esmentada en la nota 4, i DA 8a de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol). Vid., també, RD 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció (BOE núm. 192, de 12 d'agost; correcció d'errades BOE núm. 211, de 3 de setembre), el qual ha estat modificat per la Llei 11/1994, de 19 maig, per la qual es modifiquen diversos articles de l'Estatut del Treballadors, del text articulat de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 122, de 23 de maig; correcció d'errades BOE núm. 142, de 15 de juny) i pel RD 451/2012, de 5 de març, pel qual es regula el règim retributiu dels màxims responsables i directius en el sector públic empresarial i altres entitats (BOE núm. 56, de 6 de març).

<sup>12</sup> Vid. art. 19 i 20 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota 2.

efectes del que disposa la legislació de funció pública que els sigui aplicable.

10. Són òrgans de gestió<sup>13</sup> la resta d'òrgans del Servei de Salut que depenen dels òrgans de direcció a què es refereixen els apartats anteriors d'aquest article i s'estructuren sota la seva dependència orgànica i funcional, d'acord amb el que estableixen els Estatuts. Les persones titulars d'aquests òrgans tenen la consideració de personal directiu professional, d'acord amb el que disposa l'article 22 de la Llei 7/2010.

### **Article 69 bis. Disposicions específiques relatives al nomenament i al cessament dels òrgans unipersonals de direcció i de gestió del Servei de Salut de les Illes Balears**

1. El nomenament i el cessament dels òrgans unipersonals de direcció i de gestió del Servei de Salut de les Illes Balears<sup>14</sup> es regeixen pel que disposen aquesta llei, els Estatuts de l'ens<sup>15</sup> i la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears, sens perjudici de les disposicions específiques que s'estableixen en els apartats següents d'aquest article.

2. Les convocatòries de selecció del personal directiu professional corresponent als òrgans de gestió del Servei de Salut de les Illes Balears<sup>16</sup> han de ser objecte d'un informe previ de la direcció general competent en matèria de funció pública. Aquest informe no és preceptiu quan la convocatòria de selecció s'ajusti a un model sobre el qual aquesta conselleria hagi informat prèviament i favorablement. En aquest cas, la Secretaria General del Servei de Salut de les Illes Balears ha de certificar, abans de la publicació de cada convocatòria, que s'ajusta a aquest model.

3. Les direccions generals competents en matèria de funció pública i de pressuposts han d'informar prèviament sobre els contractes d'alta direcció dels òrgans unipersonals de direcció i de gestió del Servei de Salut de les Illes Balears.

---

<sup>13</sup> *Vid.* art. 4, 8 a 10, 12 a 16 i 18 i DA del Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota 2. *Vid.*, també, art. 55 del Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6) i Resolució del conseller de Salut, Família i Benestar Social de 12 de setembre de 2012 per la qual es delega la signatura de les convocatòries, les resolucions i els contractes d'alta direcció del personal directiu del Servei de Salut de les Illes Balears, així com dels seus cessaments (*BOIB núm. 141, de 27 de setembre*).

<sup>14</sup> *Vid.* notes 3 a 11 de l'article anterior.

<sup>15</sup> *Vid.* art. 55 del Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6), que roman vigent en tot allò que no s'oposi als art. 69 i 69 bis d'aquesta Llei. *Vid.*, també, art. 20 a 22 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, esmentada en la nota 4, i Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota 2.

<sup>16</sup> Ídem nota 14.

## §4

4. No obstant el que disposa l'apartat anterior, l'informe de la direcció general competent en matèria de funció pública no és preceptiu quan el contracte s'ajusti a un model sobre el qual aquesta direcció general hagi informat prèviament i favorablement. En aquest cas, la Secretaria General del Servei de Salut de les Illes Balears ha de certificar, abans de la firma de cada contracte, que s'ajusta a aquest model i, una vegada signat, n'ha de trametre una còpia a la direcció general competent en matèria de funció pública.

5. Tampoc no és preceptiu l'informe de la direcció general competent en matèria de pressuposts quan aquesta direcció general hagi informat favorablement sobre les taules retributives del personal directiu del Servei de Salut de les Illes Balears abans que les hagi aprovades el Consell de Direcció. En aquest cas, la Secretaria General del Servei de Salut de les Illes Balears ha de certificar, abans de la firma de cada contracte, que la retribució proposada s'ajusta al que estableixen les taules retributives esmentades i que hi ha crèdit adequat i suficient per efectuar la contractació. Així mateix, ha de trametre una còpia del contracte firmat a la direcció general competent en matèria de pressuposts.

6. Els contractes d'alta direcció han de preveure expressament que el cessament de la persona titular de la conselleria competent en matèria de salut implica l'extinció de la relació laboral, sigui de manera immediata o de manera diferida a una data certa, que s'ha de comptar des del cessament d'aquesta persona. No obstant això, en el termini dels tres mesos següents al nomenament, el nou titular de la conselleria pot dictar una resolució per la qual ratifiqui els nomenaments dels òrgans de direcció i de gestió del Servei de Salut de les Illes Balears. Si no els ratifica en aquest termini, els contractes queden extingits automàticament.<sup>17</sup>

### CAPÍTOL III RÈGIM JURÍDIC

#### **Article 70. Règim jurídic i de recursos**

1. El Servei de Salut de les Illes Balears es regeix pel que disposen aquesta Llei, pels Estatuts de l'ens i, en allò que no s'hi oposi, per la legislació reguladora del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

---

<sup>17</sup> Vid. art. 55.4 del Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6).



2. Els Estatuts s'han d'aprovar per decret del Consell de Govern, a proposta de la persona titular de la conselleria competent en matèria de salut.

3. Pel que fa als actes que exhaureixen la via administrativa i al règim de recursos s'estableix el següent:

- a) Els actes del Consell de Direcció i del director general exhaureixen en tot cas la via administrativa.
- b) Contra els actes del secretari general es pot interposar un recurs d'alçada davant el director general.
- c) Contra els actes de la resta d'òrgans del Servei, que no exhaureixen la via administrativa, es pot interposar un recurs d'alçada davant el director general o el secretari general segons l'adscripció directa de l'òrgan.

El que disposen les lletres anteriors s'entén sens perjudici d'allò que pugui resultar de la desconcentració o delegació de competències entre aquests òrgans, d'acord amb el que disposen la legislació bàsica de l'Estat i la reguladora del règim jurídic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

4. Els procediments de responsabilitat patrimonial tramitats per la Secretaria General del Servei de Salut de les Illes Balears, els ha de resoldre la persona titular de la conselleria competent en matèria de salut.



## §5

### LLEI 3/2007, DE 27 DE MARÇ, DE LA FUNCIÓ PÚBLICA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

(BOIB núm. 49, de 3 d'abril de 2007;  
BOE núm. 101, de 27 d'abril de 2007)<sup>1</sup>

#### TÍTOL I OBJECTE, PRINCIPIS I ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LA LLEI

(...)

#### **Article 2. Principis informadors**

1. La funció pública és un instrument per a la gestió i la satisfacció dels interessos generals que té encomanats l'administració autonòmica, i s'ordena jeràrquicament d'acord amb els principis de legalitat, objectivitat i neutralitat, servei a la ciutadania, eficàcia, eficiència i transparència en la gestió.

2. La funció pública de l'Administració de la comunitat autònoma està integrada pel conjunt de persones que hi presten serveis mitjançant una relació de caràcter especial, regulada per la normativa administrativa o laboral i informada pels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei ha esta modificada, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei 6/2007, de 27 de desembre, de mesures tributàries i economicoadministratives (BOIB núm. 196, de 29 de desembre); Llei 3/2008, de 14 d'abril, de creació i regulació de la Agència Tributària de les Illes Balears (BOIB núm. 56, de 24 d'abril); Llei 5/2009, de 17 de juny, de modificació de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social (BOIB núm. 93, de 27 de juny); Llei 9/2012, de 19 de juliol (BOIB núm. 106, de 21 de juliol); DL 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la comunitat autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques (BOIB núm. 129, d' 1 de setembre), i pel DL 2/2013, de 14 de juny, de mesures urgents en matèria de mobilitat intraadministrativa temporal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 85, de 15 de juny).

## §5

3. El personal al servei de l'administració autonòmica, en l'exercici de les funcions que té encomanades, ha d'actuar sotmès als principis d'imparcialitat, professionalitat, diligència, bona fe i responsabilitat.

### **Article 3. Àmbit d'aplicació**

1. Aquesta llei és d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i de les entitats autònomes que en depenen, amb les limitacions que estableixen els apartats següents:

(...)

- b) El personal docent i el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica es regula pels preceptes d'aquesta llei únicament en aquelles matèries que no estan regulades per la normativa bàsica específica de l'Estat ni per la normativa autonòmica específica de desplegament.

(...)

## **TÍTOL II ÒRGANS I ENS COMPETENTS EN MATÈRIA DE FUNCIO PÚBLICA**

### **CAPÍTOL I ÒRGANS COMPETENTS EN MATÈRIA DE FUNCIO PÚBLICA**

### **Article 4. Òrgans competents**

1. Són òrgans de l'Administració de la comunitat autònoma, competents en matèria de la funció pública els següents:

- a) Òrgans executius:
- El Consell de Govern.
  - El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.
- b) Òrgans consultius:
- El Consell Balear de la Funció Pública.
  - La Comissió de Personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- c) Òrgan de control:
- La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis.

2. Els consellers o les conselleres i els òrgans directius de l'administració autonòmica i de les entitats públiques que en depenen

poden exercir competències en matèria de personal en els termes establerts en aquesta i en altres lleis.

### **Article 5. Competències del Consell de Govern<sup>2</sup>**

1. Correspon al Consell de Govern establir la política general de l'administració autonòmica en matèria de funció pública, dirigir-ne el desplegament i la potestat reglamentària en aquesta matèria.

2. Li correspon, en particular:

- a) Aprovar els projectes de llei i els decrets en matèria de funció pública.
- b) Establir les directrius que han de regir l'actuació dels òrgans de l'administració autonòmica que exerceixen competències en matèria de funció pública.
- c) Establir les instruccions i directrius a què s'han de subjectar les persones que representen l'Administració de la comunitat autònoma en la negociació amb la representació sindical del personal funcionari en matèria de condicions d'ocupació, donar validesa i eficàcia als acords assolits mitjançant l'aprovació expressa i formal d'aquests acords, així com establir les condicions de feina en els supòsits en què no es produeixi cap acord en la negociació.
- d) Establir les instruccions i directrius a què s'han de subjectar les persones que representen l'Administració de la comunitat autònoma en la negociació col·lectiva amb el personal laboral.
- e) Aprovar les relacions de llocs de feina del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen.
- f) Aprovar els plans generals d'ordenació i els programes específics per optimitzar els recursos humans.
- g) Determinar el nombre, les característiques i les retribucions dels llocs de feina del personal eventual.
- h) Fixar les normes i els criteris per a l'aplicació del règim retributiu del personal funcionari, a iniciativa dels consellers o les conselleres competents en matèria de pressuposts i en matèria de funció pública, a proposta d'aquest darrer òrgan.
- i) Determinar els intervals de nivells que corresponen a cada grup i, si pertoca, als cossos i a les escales funcionaries, així com també les directrius generals sobre promoció del personal funcionari.
- j) Determinar els requisits dels procediments o dels cursos que habilitin per obtenir graus personals superiors als consolidats.

---

<sup>2</sup> Vid. art. 19 de la Llei 4/2001, de 14 de març, del Govern de les Illes Balears (BOIB núm. 35, de 22 de març).

## §5

- k) Aprovar l'oferta pública d'ocupació.
- l) Establir, dins els cossos o les escales, les especialitats que siguin necessàries per garantir el principi d'eficàcia de l'actuació administrativa.
- m) Establir les equivalències entre els cossos i les escales de l'administració autonòmica i els cossos i les escales d'altres administracions públiques, a proposta del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.
- n) Fixar la jornada i els horaris generals i especials de treball.
- o) Aprovar, a proposta de cada conselleria, les mesures que garanteixin els serveis mínims en cas de vaga.
- p) Resoldre els procediments disciplinaris en cas de sanció de separació del servei, amb els informes previs i els dictàmens que siguin preceptius.
- q) Exercir la resta de competències que li atribueix la normativa vigent.

### **Article 6. Competències del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública**

1. Correspon al conseller o a la consellera competent en matèria de funció pública el desenvolupament general, la coordinació, el control i l'execució de la política establerta pel Consell de Govern en matèria de personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma, dins l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei.

2. Quant al desenvolupament general, la coordinació i el control, li correspon en particular:

- a) Preparar els projectes de llei i de disposicions reglamentàries en matèria de funció pública i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern, quan correspongui.
- b) Impulsar, coordinar i, si pertoca, executar els plans i els programes que estableixen mesures i activitats tendents a millorar el rendiment, la formació i la promoció del personal i la qualitat dels serveis públics.
- c) Tenir cura del compliment de les normes d'aplicació general en matèria de funció pública per part dels òrgans de l'administració i exercir la inspecció general sobre tot el personal.
- d) Informar sobre els avantprojectes de llei i els projectes de disposicions generals relatius a qüestions pròpies d'altres conselleries en els aspectes que incideixin en la política de personal.
- e) Preparar el projecte d'oferta pública d'ocupació.

- f) Proposar al Consell de Govern l'aprovació de la relació de llocs de feina del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen.
  - g) Proposar al Consell de Govern l'establiment de la jornada i de l'horari de treball i l'adopció d'acords en matèria de funció pública.
  - h) Participar en els òrgans de negociació del personal mitjançant la representació que es determini reglamentàriament, d'acord amb les instruccions i directrius que estableixi el Consell de Govern.
3. Quant a l'execució, li correspon en particular:
- a) Dictar les instruccions, circulars i ordres de serveis que siguin necessàries en matèria de personal.
  - b) Atorgar les recompenses i distincions que es determinin reglamentàriament.
  - c) Convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció.
  - d) Nomenar el personal funcionari de carrera i expedir els títols d'aquest personal, nomenar el personal funcionari interí i formalitzar els contractes de treball del personal laboral.
  - e) Resoldre la integració del personal funcionari transferit en els cossos i les escales establerts en aquesta llei.
  - f) Convocar i resoldre els procediments ordinaris de provisió de llocs de feina, establir-ne les bases i nomenar els membres dels òrgans de valoració.
  - g) Resoldre les comissions de serveis en l'àmbit de l'administració autonòmica, a proposta de les conselleries afectades.
  - h) Autoritzar les comissions de serveis del personal de l'administració autonòmica a altres administracions públiques o a entitats de dret públic, a proposta dels organismes afectats.
  - i) Resoldre les sol·licituds de reconeixement de compatibilitat del personal al servei de l'administració autonòmica.
  - j) Resoldre l'adquisició i el canvi de grau personal.
  - k) Resoldre els procediments disciplinaris incoats al personal funcionari per faltes greus o molt greus, excepte quan impliquin separació del servei.
  - l) Exercir la facultat disciplinària en relació amb el personal laboral i acordar l'extinció dels contractes de treball d'aquest personal.
4. Li corresponen també les competències que, en matèria de funció pública i de personal, li atribueixi la normativa vigent i, en general, les que no estiguin atribuïdes expressament a altres òrgans.

### **Article 7. Alteració de les competències**

1. El Consell de Govern pot atribuir als consellers o a les conselleres i a altres òrgans directius de les conselleries i de les entitats autònomes que en depenen les competències en matèria de personal que aquesta llei no atribueix expressament al conseller o a la consellera competent en matèria de funció pública, a proposta d'aquest darrer òrgan.

2. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, en els termes que estableix la normativa vigent, pot delegar les competències que li atribueix aquesta llei en els consellers o les conselleres i en els presidents o les presidentes de les entitats autònomes dependents de l'administració Autonòmica.<sup>3</sup>

Els òrgans que exerceixin aquestes competències per delegació poden, al seu torn, delegar-les en òrgans dependents jeràrquicament<sup>4</sup> i en òrgans de les entitats autònomes que en depenen.

El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública pot revocar en qualsevol moment la delegació efectuada. La revocació, si s'escau, deixa sense efecte les delegacions que els òrgans delegats hagin fet de les competències exercides per la delegació.

3. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública pot desconcentrar o delegar les competències que l'article 6.3 d'aquesta llei li atribueix en els òrgans directius de la conselleria. També pot delegar-les en els òrgans de les entitats autònomes que en depenen.

### **Article 8. El Consell Balear de la Funció Pública<sup>5</sup>**

1. El Consell Balear de la Funció Pública és l'òrgan col·legiat de consulta, de coordinació de la política en matèria de funció pública i de participació del personal, en les qüestions que en relació amb aquesta matèria puguin afectar el conjunt de les administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2. Un decret del Consell de Govern ha de determinar les funcions d'aquest òrgan i els membres que l'integren. Hi han d'estar representats, en tot cas:

- a) L'Administració de la comunitat autònoma, amb els membres que es determinin reglamentàriament.
- b) Els consells insulars, amb un membre cada un.

<sup>3</sup> Pel que fa al personal estatutari al servei de la sanitat pública de les Illes Balears, *vid.* Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 (§7).

<sup>4</sup> *Vid.* Resolució del director general del Servei de Salut de les Illes Balears de 9 d'abril de 2008 (§9).

<sup>5</sup> *Vid.* Decret 42/2012, de 18 de maig, pel qual es regula el Consell Balear de la Funció Pública (BOIB núm. 74, de 24 de maig).



- c) Els ajuntaments, amb un mínim de tres membres.
- d) Les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'administració autonòmica, amb cinc membres.

En tot cas, s'ha d'assegurar la representació de les diferents administracions públiques de les Illes Balears i de les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'administració autonòmica.

3. En tot cas, correspon al Consell Balear de la Funció Pública:
  - a) Informar preceptivament sobre els avantprojectes de llei relatius al personal al servei de les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
  - b) Informar sobre les disposicions o decisions rellevants en matèria de personal que li siguin consultades per les diferents administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
  - c) Debatre i proposar, a iniciativa de les administracions públiques o de les organitzacions sindicals que hi estan representades, les mesures necessàries per a la coordinació de les polítiques de personal de les administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

4. El Consell Balear de la Funció Pública ha d'elaborar el seu propi reglament d'organització i funcionament.

5. El Consell Balear de la Funció Pública, per dur a terme les seves funcions, pot crear comissions tècniques de treball, a les quals pot incorporar persones expertes en qualsevol dels àmbits jurídic, econòmic, educatiu i sociocultural.

6. Es crea la comissió de coordinació de la funció pública local de les Illes Balears, com a òrgan depenent del Consell Balear de la Funció Pública.

Un decret del Consell de Govern ha de determinar les funcions d'aquest òrgan i els membres que l'integren.

### **Article 9. La Comissió de Personal<sup>6</sup>**

1. La Comissió de Personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears és l'òrgan col·legiat de caràcter tècnic de coordinació i consulta dels assumptes de personal, adscrit a la conselleria que té atribuïdes les competències en matèria de funció pública.

---

<sup>6</sup> Vid. Decret 66/1989, de 22 de juny, de creació, composició i règim de funcionament de la Comissió de Personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOCAIB núm. 81, de 4 de juliol*), modificat pel Decret 27/1997, de 18 de febrer (*BOCAIB núm. 29, de 8 de març*) i pel Decret 79/2001, de 8 de juny (*BOIB núm. 73, de 19 de juny*).

## §5

2. Són atribucions de la Comissió de Personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears:

- a) Informar sobre els avantprojectes de llei i els projectes de decret en matèria de personal.
- b) Informar sobre els procediments disciplinaris que impliquin separació del servei amb caràcter previ a la imposició de la sanció.

3. Informar sobre les qüestions que, en matèria de personal, li siguin consultades pel Consell de Govern o pel conseller o la consellera competent en matèria de funció pública. La composició i el règim de funcionament de la Comissió de Personal es regulen per decret del Consell de Govern, a proposta del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública.

### **Article 10. La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis<sup>7</sup>**

1. La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis és l'òrgan de control i de vigilància del compliment de les normes de funció pública i de qualitat, anàlisi i proposta en l'àmbit de l'administració autonòmica i de les entitats autònomes que en depenen.

2. La Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis depèn orgànicament de la conselleria que té atribuïdes les competències en matèria de funció pública i actua amb autonomia funcional, sens perjudici de les competències de direcció que corresponguin a l'òrgan d'adscripció.

3. En tot cas, li correspon l'exercici de les funcions superiors d'inspecció en matèria de funció pública, la supervisió de l'aplicació dels sistemes d'avaluació de l'acompliment del personal i d'altres instruments de control de qualitat dels serveis públics com a garantia d'objectivitat i imparcialitat dels resultats i la proposta en l'adaptació de l'organització a les necessitats dels serveis, per aconseguir l'eficàcia i l'eficiència en la gestió pública.

4. La composició i el règim de funcionament de la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis es regulen per decret del Consell de Govern. En tot cas, els inspectors han de ser personal funcionari de l'administració autonòmica.

---

<sup>7</sup> Vid. Decret 91/1989, de 5 d'octubre, de creació de la Inspecció General de Serveis de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOCAIB núm. 136, de 4 de novembre*).

## CAPÍTOL II ENS COMPETENTS EN MATÈRIA DE FUNCIO PÚBLICA

### **Article 11. L'Escola Balear d'Administració Pública**

1. L'Escola Balear d'Administració Pública és una entitat autònoma de caràcter administratiu, amb personalitat jurídica pròpia, adscrita a la conselleria competent en matèria de funció pública.

2. La determinació de l'organització de l'Escola i les funcions dels seus òrgans es regulen per decret del Consell de Govern.<sup>8</sup> En tot cas, com a òrgan de deliberació, seguiment i participació en les activitats de l'Escola, hi haurà un consell rector en el qual s'ha d'assegurar la representació de les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'administració autonòmica.

### **Article 12. Competències de l'Escola Balear d'Administració Pública en matèria de funció pública**

1. Correspon a l'Escola d'Administració Pública la formació, la capacitat i el perfeccionament del personal al servei de l'administració autonòmica i de les entitats que en depenen, així com també la gestió dels procediments de selecció i de promoció del personal.

2. També li correspon, en els termes establerts en aquesta llei i en la normativa de desplegament, la realització d'activitats formatives i de selecció de personal al servei de les altres administracions radicades a les Illes Balears, especialment en relació amb els col·lectius de policia local, protecció civil, seguretat pública i emergències

## TÍTOL III PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

### **Article 13. Classes de personal**

1. Tenen la consideració de personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears el personal funcionari, el personal eventual i el personal laboral al servei de les conselleries de l'Administració de la comunitat autònoma i de les entitats autònomes que en depenen, i el personal funcionari adscrit als ens de dret públic sotmesos a dret privat d'acord amb les seves normes de creació.

---

<sup>8</sup> Vid. Decret 31/2012, de 13 d' abril, pel qual s'aproven els Estatuts de l'Escola Balear d' Administracions Públiques (BOIB núm. 54, de 17 d'abril).

## §5

2. El personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma es classifica en:

- a) Personal funcionari de carrera.
- b) Personal funcionari interí.
- c) Personal laboral fix.
- d) Personal laboral temporal.
- e) Personal eventual.

3. El personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma depèn orgànicament del conseller o de la consellera competent en matèria de funció pública i funcionalment de l'òrgan superior de la conselleria o de l'ens de dret públic on presta serveis. Se n'exceptua el personal eventual, que depèn orgànicament i funcionalment de l'autoritat que l'hagi nomenat.

### **Article 14. Personal funcionari de carrera**

1. És personal funcionari de carrera el que, en virtut d'un nomenament legal, s'incorpora a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears mitjançant una relació professional de caràcter permanent, regulada estatutàriament i subjecta a dret públic, ocupa llocs de feina dotats pressupostàriament o es troba en alguna de les situacions administratives previstes en aquesta llei.

2. La condició de personal funcionari no exclou la prestació de serveis a temps parcial, a domicili o qualsevol altra, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, sempre que sigui compatible amb la naturalesa de les funcions que s'han d'exercir.

3. Queden reservats al personal funcionari de carrera els llocs de feina i les funcions l'acompliment dels quals implica exercici d'autoritat, fe pública o assessorament legal, control i fiscalització interna de la gestió econòmicofinancera i pressupostària, els de comptabilitat i tresoreria, els de caràcter tècnic i administratiu, els que comporten prefectura orgànica i, en general, els que es reserven a aquest personal per a una major garantia de l'objectivitat, imparcialitat i independència en l'exercici de la funció, així com els que impliquen una participació directa o indirecta en l'exercici de la potestat pública i en la salvaguarda dels interessos generals de la comunitat autònoma.

4. Amb caràcter general, els llocs de feina de l'administració autònoma estan reservats a personal funcionari de carrera, sens perjudici dels supòsits a què es refereixen els articles següents.

### **Article 15. Personal funcionari interí**

1. És personal funcionari interí el que, en virtut d'un nomenament legal, s'incorpora a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears mitjançant una relació professional de caràcter temporal, regulada estatutàriament i subjecta a dret públic, per dur a terme amb caràcter temporal les funcions reservades al personal funcionari de carrera.

2. Les circumstàncies que permeten nomenar personal funcionari interí són les següents:

- a) Ocupar llocs de feina vacants que corresponen a personal funcionari mentre no es proveeixin reglamentàriament.
- b) Substituir personal funcionari amb reserva de llocs de feina o en situació de llicència, quan la durada d'aquesta llicència ho requereixi.
- c) Substituir la reducció de jornada del personal funcionari quan les necessitats del servei ho requereixin. En aquest supòsit, l'administració pot establir que la relació funcional interina sigui a temps parcial.
- d) Desenvolupar programes temporals que responen a necessitats no permanents de l'administració.
- e) Subvenir a necessitats urgents, extraordinàries i circumstancials d'increment de l'activitat.

3. Els procediments de selecció d'aquest personal s'han d'establir reglamentàriament i han de respectar els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i també han d'obeir a criteris de celeritat i eficiència.

4. En tot cas, el personal funcionari interí ha de complir les condicions i els requisits exigits al personal funcionari de carrera per ocupar els llocs de feina o exercir les funcions de què es tracti.

### **Article 16. Causes de cessament del personal funcionari interí**

1. El personal funcionari interí cessa per les causes següents:

- a) Si es tracta de l'ocupació de llocs de feina vacants, quan el lloc de feina és ocupat pels sistemes reglamentaris o bé quan el lloc se suprimeix de la relació de llocs de feina i s'amortitza.
- b) Si es tracta de substituir personal funcionari amb reserva del seu lloc de feina o en situació de llicència, quan aquest s'hi reincorpora.
- c) Si es tracta de substituir la reducció de jornada del personal funcionari, quan aquest es reincorpora a la jornada completa.
- d) Si es tracta d'executar programes temporals, en la data en què aquests finalitzin i en tot cas als dos anys.

Excepcionalment, quan la naturalesa del programa ho requereixi, es podrà autoritzar una pròrroga d'un any, amb l'informe previ de la Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis.

- e) Si es tracta de subvenir a necessitats urgents, extraordinàries i circumstancials d'increment de l'activitat, quan aquestes necessitats desapareixen i, en tot cas, quan s'exhaureixi el termini màxim establert per la legislació bàsica estatal.

2. El personal funcionari interí cessa, així mateix, per renúncia o quan, com a conseqüència d'un procediment disciplinari, s'imposa la sanció de revocació del nomenament del personal funcionari interí.

3. El cessament del personal funcionari interí no dóna lloc a indemnització.

### **Article 17. Personal laboral fix**

1. És personal laboral fix al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears el que, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral, manté una relació professional de caràcter permanent caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució, i ocupa llocs de feina dotats pressupostàriament o es troba en alguna de les situacions que preveu la normativa laboral vigent.

2. El contracte laboral s'ha de formalitzar per escrit i pot ser a temps complet i a temps parcial.

4. La selecció del personal laboral ha de respectar els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

5. El personal laboral únicament pot dur a terme les funcions atribuïdes als llocs següents:

- a) Els llocs les activitats dels quals siguin pròpies d'una professió determinada, que impliquin tasques de vigilància, custòdia, transport o altres d'anàlogues, o que corresponguin a àrees d'activitats que requereixin coneixements tècnics, sempre que aquestes funcions no siguin les pròpies de cossos, escales o especialitats de personal funcionari.
- b) Els llocs corresponents a les àrees de manteniment i de conservació d'edificis, d'equips i d'instal·lacions.
- c) Els llocs que la relació de llocs de feina reserva a persones amb discapacitat intel·lectual moderada, lleugera o límit i a les persones amb sordesa prelocutiva profunda, severa o mitjana.

### **Article 18. Personal laboral temporal**

1. És personal laboral temporal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears el que, en virtut d'un contracte

de naturalesa laboral i de durada determinada, manté una relació professional de caràcter temporal, caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució.

2. La selecció del personal laboral temporal ha de respectar els principis i les regles contingudes a l'article anterior. Les modalitats contractuals són les de durada determinada, previstes en la legislació laboral.

3. No obstant el que disposa el punt anterior, es pot contractar personal de durada determinada, amb independència de les funcions del lloc de feina per cobrir, en els supòsits següents:

- a) Per substituir personal laboral en cas de jubilació anticipada o de jubilació parcial.
- b) Per substituir personal laboral quan, com a conseqüència d'excedències, permisos o unes altres circumstàncies, tinguin dret a la reserva del seu lloc de feina.
- c) Per substituir reduccions de jornada del personal laboral, quan les necessitats del servei així ho requereixin. En aquest cas, la contractació es pot fer a temps parcial.
- d) Per contractar persones amb discapacitat per mitjà de contractes temporals de foment de l'ocupació d'acord amb la legislació laboral aplicable.
- e) Per contractar dones que tinguin acreditada la condició de víctimes de la violència de gènere, en els termes de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, d'acord amb la legislació laboral aplicable.

(...)

## **TÍTOL X RÈGIM DISCIPLINARI**

(...)

### **CAPÍTOL III PROCEDIMENT DISCIPLINARI**

#### **Article 145. Procediment disciplinari**

1. El procediment per exigir la responsabilitat disciplinària per faltes greus o molt greus s'ha d'establir reglamentàriament i ha de garantir els

## §5

principis continguts en aquest títol. La durada màxima del procediment és de divuit mesos.

2. L'exigència de responsabilitat per faltes lleus requereix com a mínim l'audiència de la persona interessada.

3. Durant la substanciació del procediment l'òrgan competent pot adoptar les mesures provisionals que consideri oportunes, incloent-hi la suspensió provisional de funcions i retribucions, per un període màxim de sis mesos.

4. Quan es consideri que la falta pot ser constitutiva de delictes, se n'ha de retre compte al Ministeri Fiscal i s'ha de suspendre el procediment.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

(...)

#### **Disposició adicional quarta<sup>9</sup>**

1. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública sanitària exerceix, en relació amb el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica i en coordinació amb el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, les competències següents:

- a) Preparar els projectes de llei i de disposicions reglamentàries en matèria de personal estatutari al servei de l'administració sanitària autonòmica i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern, quan correspongui.
- b) Impulsar, coordinar i, si pertoca, executar els plans i els programes que estableixen mesures i activitats tendents a millorar el rendiment, la formació i la promoció del personal estatutari i la qualitat dels serveis públics sanitaris.
- c) Tenir cura del compliment de les normes d'aplicació específiques en matèria de funció pública sanitària i exercir la inspecció general sobre el personal estatutari.

2. Quant a l'execució, en matèria de personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica, li correspon:

- a) Convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció.

---

<sup>9</sup> Vid. Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (§8).



- b) Convocar i resoldre els procediments ordinaris de provisió de llocs de feina, establir-ne les bases i nomenar els membres dels òrgans de valoració.
- c) Resoldre les comissions de servei per ocupar llocs de feina de l'administració sanitària autonòmica.
- d) Nomenar el personal de caràcter interí.
- e) Formalitzar els contractes de treball d'aquest personal, quan no tinguin caràcter permanent.
- f) Resoldre les sol·licituds de reconeixement de compatibilitat.
- g) La resta de facultats que, en relació amb les esmentades, li atribueixi el Consell de Govern.

(...)

### **Disposició addicional vuitena**

Les persones interessades han d'entendre desestimades les sol·licituds, una vegada transcorregut el termini màxim per dictar i notificar la resolució expressa, en els procediments que s'indiquen a continuació:

- a) Participació en activitats formatives.
- b) Reconeixement de grau personal i serveis previs.
- c) Resolució i autorització de comissions de serveis.
- d) Declaració de la situació administrativa de serveis especials.
- e) Autorització de permutes.
- f) Adscripció provisional a llocs de feina.
- g) Integració a cossos, escales o especialitats.
- h) Reingrés al servei actiu del personal funcionari que no té reserva de lloc de feina.
- i) Sol·licituds relatives a l'ingrés, la provisió i la promoció professional.
- j) Sol·licituds formulades en relació amb la configuració o les funcions del lloc de feina.
- k) Autorització de compatibilitat.
- l) Concessió d'ajuts a càrrec del fons social.
- m) Llicències per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb les funcions que s'exerceixen.
- n) Sol·licitud de perllongament en el servei actiu.
- o) Qualsevol altre susceptible de produir efectes econòmics.

Reglamentàriament s'establiran els terminis màxims per dictar i notificar les resolucions dels procediments que preveu aquesta llei.

**Disposició addicional novena**

1. El personal funcionari de carrera de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o de les entitats públiques que en depenen i el personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica tenen dret a percebre el complement de destinació en la quantia que la Llei de pressuposts generals de l'Estat fixa anualment per als directors o les directores generals de l'Administració de l'Estat, quan es reincorporen al servei actiu després d'haver ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció qualsevol dels càrrecs següents:

- a) President o presidenta de les Illes Balears, vicepresident o vicepresidenta del Govern, conseller o consellera, director o directora general o secretari o secretària general de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o de l'administració preautonòmica a partir del 13 de juny del 1978.
- b) President o presidenta, gerent o secretari o secretària general de les entitats autònomes de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- c) President o presidenta o gerent de les empreses públiques o dels consorcis amb participació majoritària de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- d) President o presidenta, vicepresident o vicepresidenta, conseller executiu o consellera executiva, director o directora insular o secretari tècnic o secretària tècnica dels consells insulars de les Illes Balears.
- e) President o presidenta o gerent de les entitats autònomes, de les empreses públiques o dels consorcis amb participació majoritària dels consells insulars de les Illes Balears.
- f) Presidenta o president o secretària o secretari general del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.

2. El personal funcionari de carrera de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears té el mateix dret quan es reincorpora al servei actiu després d'haver ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció llocs de l'administració del Parlament de les Illes Balears, assimilats als càrrecs que preveu la lletra a) del punt anterior mitjançant un acord de la Mesa del Parlament.

3. El personal laboral fix de l'administració autonòmica de les Illes Balears, de les entitats autònomes i de les empreses públiques a què es refereix el punt 1 de la lletra b) de l'article 1 de la Llei 3/1989, de 29 de març, té dret a percebre una quantitat equivalent a la diferència entre els imports previstos anualment en la Llei de pressuposts generals de l'Estat per al complement de destinació de nivell 24 del personal funcionari i el

complement de destinació establert per als directors o les directores generals de l'Administració de l'Estat, quan es reincorpora al servei actiu després d'haver ocupat durant dos anys continuats o tres amb interrupció qualsevol dels càrrecs enumerats en el punt 1 d'aquesta disposició.

4. Els drets que reconeix aquesta disposició s'estenen al personal que adquireixi la condició de personal funcionari de carrera o de personal laboral fix amb posterioritat al cessament dels càrrecs.

(...)

### **Disposició addicional dotzena. El coneixement de la llengua catalana en les administracions públiques de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma i en les entitats del sector públic instrumental**

1. El coneixement de la llengua catalana no serà, de manera general, un requisit per accedir a la condició d'empleat públic de les administracions públiques de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears, ni per ocupar-hi llocs de treball. El mateix principi s'ha d'aplicar al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, així com per accedir o ocupar llocs en les entitats del sector públic instrumental dependent de les administracions anteriors.

2. S'exceptuen del que estableix l'apartat anterior els supòsits següents:

- a) Per accedir i ocupar llocs de la funció pública docent, que s'ha de regir per la seva normativa reglamentària específica.
- b) Per accedir i ocupar llocs de treball corresponents a escales, subescales, especialitats o categories professionals amb funcions d'assessorament lingüístic en què la convocatòria i la relació de llocs de treball han d'exigir com a requisit el nivell C2 de coneixements de llengua catalana o equivalent.
- c) Per ocupar tots els llocs de treball corresponents a cossos, escales, subescales o categories professionals per ingressar en els quals es requereixi un nivell de titulació acadèmica corresponent als grups o subgrups A1, A2, B, C1 i C2, que tinguin com a funció principal la informació i l'atenció al públic, en què la relació de llocs de treball ha d'exigir com a requisit el nivell B2 de coneixements de llengua catalana o equivalent.
- d) Per ocupar els llocs corresponents a cossos, escales, subescales o categories professionals per ingressar en els quals no s'exigeixi cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu, que tinguin com a funció principal la recepció al públic o l'atenció telefònica, així

## §5

com els que tinguin com a funció principal la informació a l'alumnat en els centres educatius, en què la relació de llocs de treball ha d'exigir com a requisit el nivell A2 de coneixements de llengua catalana o equivalent.

- e) Per ocupar els llocs de treball corresponents a categories de personal estatutari de gestió i serveis per ingressar en els quals es requereixi un nivell de titulació acadèmica corresponent al subgrup C2 o no s'exigeixi cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu, que tinguin com a funció principal la informació i l'atenció al públic, en què en la relació de llocs de treball ha d'exigir com a requisit el nivell A2 de coneixements de llengua catalana o equivalent.
- f) Per ocupar els llocs de treball en què, ateses les característiques especials de les seves funcions, es motivi que és imprescindible exigir el coneixement d'un determinat nivell de català, la qual cosa es farà mitjançant la relació de llocs de treball.

3. L'acreditació dels diferents nivells de coneixement de la llengua catalana serà mèrit de consideració necessària, d'acord amb el barem que s'estableixi en les bases del procés selectiu, en tots els procediments de selecció dels cossos, escales, subescales, especialitats, categories de personal estatutari o categories professionals, excepte per accedir als llocs en què s'exigeix un nivell de català com a requisit, cas en què serà considerada mèrit l'acreditació de nivells superiors a l'exigit. Si el procediment de selecció és pel sistema d'oposició, aquest mèrit s'ha de considerar únicament a l'efecte de determinar l'ordre de prelación final dels aspirants aprovats per a l'adjudicació dels llocs de treball, d'acord amb el que preveu aquesta llei.

4. Igualment, l'acreditació dels diferents nivells de coneixement de llengua catalana serà mèrit de consideració necessària, d'acord amb el barem que s'estableixi en les bases de la convocatòria, en tots els procediments de provisió i d'ocupació de personal empleat públic dels llocs en què no sigui requisit. També serà considerada mèrit l'acreditació de nivells superiors al que s'exigeixi com a requisit del lloc.

## §6

### DECRET 39/2006, DE 21 D'ABRIL, PEL QUAL S'APROVEN ELS ESTATUTS DE L'ENS PÚBLIC SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

(BOIB núm. 62, de 29 d'abril de 2006)<sup>1</sup>

## TÍTOL II ESTRUCTURA I ORGANITZACIÓ

### Article 4. Òrgans<sup>2</sup>

1. El Servei de Salut comptarà amb òrgans de direcció, de gestió i de participació.

2. Són òrgans superiors de direcció i gestió.<sup>3</sup>

a) El Consell General.<sup>4</sup>

b) El director general o l'òrgan de direcció, si n'és el cas.

c) El secretari general.

---

<sup>1</sup> Aquest Decret ha estat modificat per les disposicions següents: Decret 59/2011, de 20 de maig, de modificació dels Estatuts de l'ens públic Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 81, de 2 de juny); Decret 111/2011, de 9 de desembre, pel qual s'estableix l'estructura orgànica del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 194, de 29 de desembre); Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts de les Illes Balears per a l'any 2013 (BOIB núm. 195, de 29 de desembre), i pel DL 3/2013 de 14 de juny, de creació de la Xarxa Hospitalària Pública de les Illes Balears i el procediment de vinculació de centres privats d'atenció especialitzada (BOIB núm. 85, de 15 de juny).

<sup>2</sup> Vid. art. 69 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4).

<sup>3</sup> Actualment, la denominació correcta és la d'òrgans de direcció, d'acord amb els arts. 2 i 3 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 106, de 27 de juliol). Vid., també, art. 20 i 21 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 112, de 29 de juliol) i art. 3, 7, 11 i 17 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat.

<sup>4</sup> D'acord amb la DA 1a del DL 9/2012, de 20 de juliol, de mesures per a la reorganització del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 106, de 21 de juliol), totes les referències al Consell General del Servei de Salut de les Illes Balears s'han d'entendre fetes al Consell de Direcció del Servei de Salut de les Illes Balears.

## §6

3. Són òrgans de gestió<sup>5</sup> les restants unitats que depenen orgànicament i funcionalment d'algun dels anteriors, actuen sota la seva direcció.

4. Els òrgans de consulta i participació són els consells de salut d'àrea i de zona.

### CAPÍTOL I ÒRGANS DE DIRECCIÓ

#### SECCIÓ I EL CONSELL GENERAL

#### **Article 5. Naturalesa i composició**

1. El Consell General és l'òrgan superior de direcció i de gestió del Servei de Salut.

2. La composició del Consell General és la següent:

- a) **President:** El titular de la conselleria competent en matèria de sanitat.
- b) **Vicepresident primer:** El director general del Servei de Salut o, si n'és el cas, el titular de l'òrgan de direcció de l'esmentat Servei.
- c) **Vicepresident segon:** El titular de la Secretaria General de la conselleria competent en matèria de sanitat.
- d) **Vocals:**
  - 1) Un vocal proposat per cadascun dels consells insulars.
  - 2) Un vocal proposat pel titular de la conselleria competent en matèria d'hisenda.
  - 3) Un vocal proposat pel titular de la conselleria competent en matèria de personal.
  - 4) Un vocal proposat per la persona titular de la Direcció de l'Advocacia de la comunitat autònoma.
  - 5) Tres vocals designats per la conselleria competent en matèria de sanitat.
  - 6) El secretari general del Servei de Salut.
- e) **Secretari:** Un funcionari tècnic superior de la conselleria competent en matèria de sanitat o del propi Servei de Salut de les Illes Balears, designat pel titular de l'esmentada conselleria, que actuarà amb veu, però sense vot.

---

<sup>5</sup> Vid. art. 4, 8 a 10, 12 a 16 i 18 i DA del Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota 3.

3. Als membres del Consell General els són d'aplicació les causes d'incompatibilitat previstes en la legislació vigent. Així mateix, no poden ocupar tal condició aquelles persones que tinguin vinculació amb empreses o entitats relacionades amb el subministrament o la dotació de material sanitari, productes farmacèutics i altres relacionats amb la sanitat, així com tot tipus de prestació de serveis o de relació laboral en actiu en centres, establiments o empreses que prestin serveis en règim de concert o conveni amb el Servei de Salut.

4. En casos de vacant, absència i malaltia, o quan concorri alguna causa justificada, els vocals i el secretari del Consell han de ser substituïts pels seus suplents, els quals han de ser designats al mateix temps que els titulars.

5. Els vocals han de ser nomenats i cessats pel titular de la conselleria competent en matèria de sanitat, a proposta dels respectius titulars de cadascuna de les conselleries, consells insulars o de la Direcció General de l'Advocacia.

#### **Article 6. Atribucions<sup>6</sup>**

Corresponen al Consell General les atribucions següents:

- a) Fixar els criteris d'actuació del Servei de Salut, d'acord amb les directrius de la conselleria competent en matèria de sanitat.
- b) Establir els criteris per a la coordinació de tot el dispositiu sanitari de caràcter públic o col·laborador d'aquest, dins de l'àmbit de competències gestionades pel Servei de Salut, així com adoptar les mesures necessàries per a la millor execució i desenvolupament d'aquestes.
- c) Aprovar i elevar a la conselleria competent en matèria de sanitat la proposta d'avantprojecte de pressupost anual del Servei de Salut i dels organismes dependents d'aquest, per a l'aprovació i posterior tramitació per part d'aquesta, d'acord amb les previsions contingudes al respecte en el Decret legislatiu 1/2005, de 24 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de finances de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- d) Formular els comptes anuals del Servei de Salut.
- e) Aprovar el programa anual d'inversions i elevar els programes d'actuació, projectes de plans, obres i serveis a la conselleria competent en matèria de sanitat.

---

<sup>6</sup> Vid. art. 69.4 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4).

- f) Aprovar la memòria anual de la gestió del Servei de Salut, que ha de ser enviada al Parlament per a coneixement dels grups parlamentaris.
- g) Autoritzar la formalització d'acords, convenis o altres fórmules de gestió integrada o compartida amb altres entitats públiques o privades, en els termes prevists a l'article 67.2.b) de la Llei de salut.
- h) Emetre informe sobre les modificacions dels Estatuts del Servei de Salut i adoptar les mesures necessàries per al desenvolupament d'aquest.
- i) Elevar a la conselleria competent en matèria de sanitat, per a la seva tramitació per aquesta, la proposta de modificacions de la relació de llocs de feina del Servei de Salut.
- j) Acceptar les herències, els legats o les donacions a favor del Servei de Salut.
- k) Decidir l'exercici d'accions davant els òrgans judicials i la interposició de recursos administratius i resoldre aquells que s'interposin contra les resolucions del director general del Servei de Salut o òrgan de direcció, si n'és el cas.
- l) Proposar a la conselleria competent en matèria de sanitat, per a la seva autorització per part d'aquesta, la delegació de funcions en els casos en què resulti necessari per al bon funcionament del Servei de Salut.
- m) Emetre, amb caràcter previ, informe sobre els projectes de decret per a la delimitació de les zones bàsiques de salut

### **Article 7. El president**

- 1. Correspon al president:
  - a) Ocupar la representació del Consell General.
  - b) Acordar la convocatòria de les sessions ordinàries i extraordinàries i la fixació de l'ordre del dia, tenint en compte, si n'és el cas, les peticions dels altres membres formulades amb la suficient antelació.
  - c) Presidir les sessions, moderar el desenvolupament dels debats i suspendre'ls per causes justificades.
  - d) Dirimir amb el seu vot els empats, a efectes d'adoptar acords.
  - e) Visar les actes i certificacions dels acords adoptats, i vetllar pel seu exacte compliment.
  - f) Les atribucions que puguin ser-li delegades pel Consell General.
  - g) Exercir totes les altres funcions que siguin inherents a la seva condició de president de l'òrgan.



2. En cas de vacant, absència, malaltia o altra causa legal, el president ha de ser substituït pels vicepresidents, segons el seu ordre, i en defecte d'aquests, pel membre del Consell en qui delegui en cada cas.

### **Article 8. Els vicepresidents**

Els vicepresidents del Consell General substitueixen, pel seu ordre, el president en els casos de vacant, absència o malaltia, i exerceixen les funcions que aquest o el Consell els delegui expressament.

### **Article 9. El secretari**

Correspon al secretari del Consell General:

- a) Efectuar la convocatòria de les sessions de l'òrgan per ordre del seu president, així com les citacions als membres d'aquest.
- b) Rebre els actes de comunicació dels membres amb l'òrgan i, per tant, les notificacions, peticions de dades, rectificacions o qualsevol altra classe d'escrits dels que ha de tenir coneixement.
- c) Redactar i autoritzar les actes de les sessions, les quals especificaran necessàriament els assistents, l'ordre del dia de la reunió, les circumstàncies del lloc i el temps en què s'ha realitzat, els punts principals de les deliberacions, així com el contingut dels acords adoptats.
- d) Estendre, amb el vistiplau del president, certificacions dels acords adoptats pel Consell, i s'ha de responsabilitzar de la tramitació d'aquestes.
- e) Totes les altres funcions que siguin inherents a la seva condició de secretari.

### **Article 10. Règim de funcionament**

1. El Consell General s'ha de reunir en sessió ordinària, com a mínim, una vegada al trimestre, i també sempre que el convoqui el seu president.

2. El president ha de convocar una reunió del Consell sempre que així ho sol·licitin, per escrit, com a mínim la tercera part dels seus membres. La sol·licitud ha d'especificar els assumptes que han de ser inclosos en l'ordre del dia. En aquest cas, entre la sol·licitud i la reunió del Consell no han de transcórrer més de quinze dies.

3. Per a la vàlida constitució de les sessions s'ha de requerir convocatòria per escrit a cada membre del Consell, en la qual s'exposarà l'ordre del dia, el lloc i l'hora de la sessió, amb set dies d'antelació. En cas de sessió extraordinària la convocatòria es pot realitzar amb quaranta-vuit hores d'antelació, a través d'un mitjà que permeti deixar constància d'aquesta. Així mateix, es considera constituït el Consell en sessió

## §6

extraordinària quan, estant present la totalitat dels seus membres, així ho acordi.

4. Per a la vàlida constitució del Consell, a efectes de la realització de sessions, deliberacions i presa d'acords, s'ha de requerir la presència del president i del secretari o, si n'és el cas, de qui els substitueixin, i de la meitat, com a mínim, dels seus membres.

5. No pot ser objecte de deliberació o acord cap assumpte que no figuri a l'ordre del dia, excepte que estiguin presents tots els membres del Consell o els seus suplents i sigui declarada la urgència de l'assumpte pel vot favorable de la majoria.

6. Els acords han de ser adoptats per majoria de vots.

7. Poden assistir a les reunions del Consell els assessors nomenats pel president d'aquest, si la seva presència es considera convenient per la naturalesa de les qüestions que s'han de debatre.

8. El Consell pot establir-ne el propi reglament intern de funcionament.

9. En defecte de disposicions específiques, el règim de funcionament del Consell s'ha d'ajustar al que preveuen aquests Estatuts i, si n'és el cas, el capítol II del títol II de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, així com el capítol V del Títol II de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

## SECCIÓ II EL DIRECTOR GENERAL<sup>7</sup>

### **Article 11. Naturalesa**

1. El director general del Servei de Salut assumeix la direcció i la gestió de l'ens, amb subjecció a les directrius i acords emanats del Consell General i del seu president.

2. El nomenament i cessament del director general del Servei de Salut s'ha d'acordar per decret del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, a proposta del titular de la conselleria competent en matèria de sanitat.<sup>8</sup>

3. El director general del Servei de Salut, que té la condició d'alt càrrec de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, n'ha

---

<sup>7</sup> Vid. art. 69.4, 5 i 7 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4).

<sup>8</sup> Vid. art. 69.4 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4) i art. 21.1 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 112, de 29 de juliol).

d'ocupar el càrrec amb dedicació exclusiva i ha d'estar sotmès al règim d'incompatibilitats d'alts càrrecs previst a la Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears.<sup>9</sup>

## Article 12. Funcions

1. Corresponen al director general del Servei de Salut les funcions següents:

- a) Complir i fer complir les disposicions que regulen l'actuació del Servei de Salut i els acords adoptats pel Consell General, en les matèries que són de la seva competència, així com els de la conselleria competent en matèria de sanitat.
- b) Ocupar la representació legal del Servei de Salut de les Illes Balears.
- c) Dirigir, administrar i gestionar el personal del Servei de Salut, sense perjudici de les competències que en aquesta matèria puguin tenir atribuïdes altres òrgans de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- d) Elevar al titular de la conselleria competent en matèria de sanitat, les propostes de nomenament i de cessament del secretari general, els gerents d'Atenció Primària, Especialitzada i d'Urgències 061, així com dels gerents d'àrea.
- e) La direcció, gestió i control dels recursos econòmics i materials de l'ens.
- f) L'elaboració i la presentació al Consell General de la proposta d'avantprojecte de pressupost del Servei de Salut, així com de memòries, programes d'actuació i plans d'inversions, obres i serveis.
- g) Actuar com a òrgan de contractació.
- h) Proposar a la conselleria competent en matèria de sanitat, l'ordre que reguli els preus i les tarifes que el Servei de Salut ha d'aplicar per la prestació de serveis susceptibles de contraprestació, així com la resolució de fixació i revisió de les quanties.
- i) Firmar, autorització prèvia pel Consell General, els acords, els convenis o altres fórmules de gestió integrada o compartida amb

---

<sup>9</sup> Vid. Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOCAIB núm. 150, de 5 de desembre*) i Decret 250/1999, de 3 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 156, de 16 de desembre*).

- altres entitats públiques o privades, en els termes prevists a l'article 67.2.b) de la Llei de salut.<sup>10</sup>
- j) Firmar qualssevol altres convenis de col·laboració o cooperació, amb persones físiques o jurídiques, públiques o privades.
  - k) Exercir, en cas d'urgència o per delegació del Consell General, les accions, excepcions, recursos i reclamacions administratives o judicials necessàries per a la defensa dels drets i dels interessos del Servei de Salut i retre'n compte immediat, en el primer supòsit, al Consell General.
  - l) La resolució dels procediments de responsabilitat patrimonial.
  - m) L'autorització i la disposició de despeses, el reconeixement de les obligacions i les propostes de pagaments, així com la modificació de crèdits, d'acord amb la normativa vigent.
  - n) La resolució dels procediments de reintegrament de despeses als beneficiaris de l'assistència sanitària de la Seguretat Social.
  - o) Acordar l'adquisició a títol oneros de béns immobles i drets reals i l'arrendament de béns immobles.
  - p) Aprovar l'adquisició i l'arrendament de béns mobles.
  - q) Exercir la gestió i les facultats d'administració ordinària, de protecció i de conservació del patrimoni adscrit al Servei de Salut, així com del patrimoni propi.
  - r) Resoldre els recursos contra els actes administratius dictats pels òrgans inferiors del Servei de Salut.<sup>11</sup>
  - s) La planificació, la direcció, l'avaluació interna i el control de l'organització dels centres, establiments i serveis adscrits al Servei de Salut.
  - t) La direcció superior i la coordinació general dels centres directrius.
  - u) Dictar les instruccions i les circulars relatives al funcionament i l'organització internes del Servei de Salut, sense perjudici de les facultats del Consell General.
  - v) Les atribucions que poden ser-li delegades pel Consell General.
  - w) Qualsevol altra no atribuïda expressament a altres òrgans del Servei de Salut o que li pugui correspondre per precepte legal o reglamentari.

---

<sup>10</sup> Vid. DL 3/2013 de 14 de juny, de creació de la Xarxa Hospitalària Pública de les Illes Balears i el procediment de vinculació de centres privats d'atenció especialitzada (*BOIB núm. 85, de 15 de juny*).

<sup>11</sup> Vid. art. 70 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4).

2. El director general pot delegar funcions específiques en altres òrgans, i n'ha d'informar al Consell General.<sup>12</sup> En cap cas no es podrà delegar la resolució dels recursos als òrgans administratius que hagin dictat els actes objecte de recurs.

### **Article 13. Òrgan de direcció<sup>13</sup>**

1. La direcció del Servei de Salut pot ser exercida, amb l'acord previ del Consell de Govern i a proposta de la conselleria competent en matèria de sanitat, per un òrgan de direcció el titular del qual ha de ser un funcionari públic, assimilat en rang a director general, el qual ha de tenir naturalesa directiva, d'acord amb el que disposa l'article 5.4 de la Llei 3/2003, de 26 de març.

2. En cas d'optar-se per aquesta fórmula directiva, el titular de l'òrgan de direcció ha d'exercir les mateixes funcions previstes a l'article anterior o al llarg d'aquests Estatuts per al director general.

## SECCIÓ III EL SECRETARI GENERAL<sup>14</sup>

### **Article 14. Naturalesa**

1. El secretari general ha de ser nomenat pel conseller competent en matèria de sanitat, a proposta del director general del Servei de Salut o del titular de l'òrgan directiu d'aquest.<sup>15</sup>

2. Sota la dependència del director general o del titular de l'òrgan directiu, el secretari general ha d'ocupar la direcció de la Secretaria General del Servei de Salut.

3. Així mateix, el secretari general ha de substituir el director general del Servei de Salut en cas d'absència, malaltia o vacant d'aquest.

### **Article 15. Funcions**

1. La Secretaria General és l'òrgan de suport administratiu i tècnic del Consell General i, especialment, del director general del Servei de Salut o del titular de l'òrgan directiu d'aquest.

2. Exerceix específicament les funcions següents:

- a) Ordenació i organització administratives.
- b) Prestar assessorament jurídic.

<sup>12</sup> En matèria de personal, *vid.* Resolució del director general del Servei de Salut de les Illes Balears de 9 d'abril de 2008 (§9).

<sup>13</sup> *Vid.* art. 69.5 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4)

<sup>14</sup> *Vid.* art. 69.4, 6 i 7 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4)

<sup>15</sup> *Vid.* art. 69.4 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4)

## §6

- c) Determinació de les actuacions per a la racionalització i simplificació dels procediments i mètodes de treball en el marc definit per la Direcció General o òrgan de direcció.
- d) La direcció i supervisió dels serveis d'inspecció mèdica i farmacèutica.
- e) La tramitació dels procediments de responsabilitat patrimonial.
- f) En general, totes aquelles que li atribueix la normativa vigent i les que expressament li siguin delegades.

## CAPÍTOL II ESTRUCTURA ORGÀNICA<sup>16</sup>

### Article 16. Estructura

L'estructura bàsica del Servei de Salut s'ha d'aprovar per decret del Consell de Govern a proposta de la conselleria competent en matèria de sanitat.

(...)

## TÍTOL VII RÈGIM DE PERSONAL

(...)

### Article 55. Personal directiu<sup>17</sup>

1. El personal directiu del Servei de Salut ha de ser nomenat i separat lliurement pel conseller competent en matèria de sanitat.

2. Poden accedir a la citada condició persones sense vinculació laboral prèvia amb l'Administració de la comunitat autònoma.

Quan el nomenament recaigui en persones amb vinculació laboral fixa amb el propi Servei, amb l'Administració de la comunitat autònoma o les seves empreses públiques, ha de passar a la situació d'excedència forçosa

---

<sup>16</sup> Vid. Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota 3.

<sup>17</sup> Vid. art. 69 i 69 bis de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4). Vid., també, art. 20 i 21 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, esmentada en la nota 8, i art. 2, 3, 7, 11, 17 i DA del Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota 3. També resulta d'aplicació la Resolució del conseller de Salut, Família i Benestar Social de 12 de setembre de 2012 per la qual es delega la signatura de les convocatòries, les resolucions i els contractes d'alta direcció del personal directiu del Servei de Salut de les Illes Balears, així com dels seus cessaments (BOIB núm. 141, de 27 de setembre).

segons la legislació laboral aplicable, i quan recaigui en funcionaris se'ls ha de reconèixer en la situació que correspongui.

Quan es tracti de personal estatutari que ocupi plaça en propietat, ha de procedir declarar-lo en situació de serveis especials.

3. El règim jurídic dels directius del Servei de Salut ha de ser el laboral d'alta direcció i ha d'implicar la incompatibilitat per a l'exercici de la funció pública.

4. La durada dels contractes d'alta direcció s'ha d'establir en consonància amb la durada del mandat de qui, com a membre del Govern de la comunitat autònoma, ha dut a terme la contractació, en conseqüència, no es poden formalitzar contractes la durada dels qual es prevegi més enllà de tres mesos, una vegada finalitzada la legislatura, i és necessària l'autorització prèvia del Consell de Govern en cas de la seva formalització per un període superior.<sup>18</sup>

5. Les retribucions que s'acordin en el contracte d'alta direcció han de respectar, en tot cas, les disposicions de les lleis anuals de pressuposts generals de la comunitat autònoma i la normativa aplicable als ens del sector públic instrumental de la comunitat autònoma, d'acord amb el règim de retribucions fixat pel Consell de Direcció.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> *Vid.* art. 69 bis.6 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4).

<sup>19</sup> *Vid.* art. 28 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).





## §7

### **RESOLUCIÓ DE LA CONSELLERA D'INTERIOR DE 31 DE MARÇ DE 2008, DE DELEGACIÓ DE COMPETÈNCIES EN MATÈRIA DE PERSONAL ESTATUTARI EN EL CONSELLER DE SALUT I CONSUM I EN EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 47, de 8 d'abril de 2008;  
correcció d'errades BOIB núm. 60, de 3 de maig de 2008)<sup>1</sup>*

#### **Antecedents**

1. L'article 17 de la derogada Llei 2/1989, de 22 de febrer, de funció pública de les Illes Balears, atribuïa determinades competències en relació al personal estatutari sanitari al conseller competent en matèria de sanitat, a les quals calia addicionar las competències de direcció i gestió que assenyalava l'article 18, respecte del personal adscrit a cada conselleria.

2. Per part seva el conseller competent en matèria de funció pública tenia les competències respecte al personal estatutari no sanitari, així com les de personal sanitari no recollides expressament en l'article 17, tot això en virtut de l'article 17 del cos normatiu abans esmentat.

3. La realitat del món estatutari, amb particularitats que el diferencien del món funcionarial general, i l'elevat nombre de personal que l'integra, feren des d'un principi inviable una participació directa, pel que fa a la seva gestió, de la conselleria competent en matèria de funció pública.

4. Per això i una vegada es produí l'assumpció de competències en matèria sanitària, que va instrumentar en la nostra comunitat autònoma el Reial decret 1478/2001, de 27 de desembre, es varen dictar diverses ordres de delegació de competències; l'actual és l'Ordre del conseller d'Interior de 19 de març de 2004<sup>2</sup> (BOIB núm. 51, de 13 d'abril) per la qual es modifica l'Ordre de 30 d'abril de 2002 (BOIB núm. 59, de 16 de

---

<sup>1</sup> Aquesta Resolució ha estat modificada per la Resolució de la consellera d'Interior de 20 de març de 2009 per la qual es modifica la Resolució de la consellera d'Interior de 10 d'abril de 2008, per la qual es deleguen competències en matèria de gestió de personal i aquesta Resolució de 31 de març de 2008 (BOIB núm. 46, de 30 de març) i per la Resolució del conseller d'Administracions Públiques de 17 de febrer de 2012, per la qual es deleguen competències en matèria de gestió de personal (BOIB núm. 37, de 10 de març).

<sup>2</sup> Aquesta ordre ha estat derogada per l'Ordre de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 (BOIB núm. 47, de 8 d'abril).

maig) de delegació de competències en matèria de gestió de personal estatutari en la Conselleria de Salut i Consum.

5. De la mateixa manera i per raons d'eficàcia i racionalitat en la distribució de la càrrega de feina la consellera de Salut i Consum, va delegar, mitjançant l'Ordre de 30 d'abril de 2002<sup>3</sup> (BOIB núm. 59, de 16 de maig), l'exercici de determinades competències en matèria de personal estatutari en diversos òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears.

6. D'una altra banda i per idèntiques raons a les expressades en el paràgraf anterior, la Resolució de la consellera de Salut i Consum de 19 de març de 2004 (BOIB núm. 51, de 13 d'abril), va delegar en alguns dels òrgans directius del Servei de Salut de les Illes Balears la signatura de les resolucions i actes en matèria de gestió de personal estatutari, delegades com a conseqüència de l'Ordre del conseller d'Interior de 19 de març de 2004.

7. La recent Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de les Illes Balears, ha realitzat una nova assignació competencial que afecta la funció pública estatutària; en primer lloc, ha eliminat el precepte que regulava les competències de gestió ordinària que tenien els consellers en relació al personal adscrit a la seva conselleria, que corresponen ara, amb caràcter residual al conseller d'Interior; i, en segon lloc, ha eliminat l'anterior distinció entre personal estatutari sanitari i no sanitari.

8. Seguint la tònica marcada per la seva antecessora, l'article 6 de la Llei 3/2007 de 27 de març, ha concentrat en el conseller competent en matèria de funció pública la majoria de les competències en matèria de personal estatutari, mentre que les competències pròpies que té la Conselleria de Salut i Consum s'han vist reduïdes a l'estret marge que marca la disposició addicional quarta de la Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de les Illes Balears, que reproduïx substancialment el contingut de l'antic article 17 de la derogada Llei 2/1989, de 22 de desembre, abans esmentada.

9. La disposició transitòria primera de la Llei 3/2007, de 27 de març disposa que, durant el termini de dotze mesos comptadors des del següent al de l'entrada en vigor de la Llei, continuaran vigents les resolucions de delegació de competències en matèria de funció pública existents en el moment de l'entrada en vigor de llei però vists els canvis normatius de distribució de competències convé aprovar ja una nova resolució de delegació adaptada a la Llei.

10. Per tot el que s'ha exposat, atesa la diversitat de fonts normatives que atribueixen competències i amb l'objecte d'adaptar la nova llei de

<sup>3</sup> Aquesta Ordre ha estat derogada per l'Ordre del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (BOIB núm. 48, de 10 d'abril).

funció pública a la realitat del món estatutari, aquesta disposició pretén realitzar una nova delegació competencial clara, específica i racional que potencii el paper dels òrgans i ens competents en matèria de sanitat, i alhora superar les deficiències, errors i llacunes que presentava l'Ordre del conseller d'Interior de 9 de març 2004, per la qual es modifica l'Ordre de 30 d'abril de 2002, de delegació de competències en matèria de gestió de personal estatutari en la Conselleria de Salut i Consum.<sup>4</sup>

En virtut de les consideracions anteriors i de conformitat amb el que disposa en l'article 25.1 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears –que preveu que, mitjançant un acte motivat, els òrgans administratius poden delegar l'exercici de les seves competències, conservant-ne la titularitat, en uns altres òrgans de l'Administració autonòmica de rang igual o inferior, encara que no siguin jeràrquicament dependents– i amb l'article 7.2 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, segons el qual la consellera competent en matèria de funció pública, en els terminis que estableix la normativa vigent, pot delegar les competències que li atribueix aquesta Llei en els consellers o les conselleres i en els presidents o les presidentes de les entitats autònomes dependents de l'Administració autonòmica, dicta la següent

## RESOLUCIÓ

1. Delegar en el conseller de Salut i Consum, en relació al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica, les competències següents:

- a) Proposar al Consell de Govern<sup>5</sup> l'aprovació dels plans d'ordenació de recursos humans, d'acord amb l'article 13 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, que afectin centres i institucions sanitàries dependents del Servei de Salut de les Illes Balears.
- b) Proposar al Consell de Govern les normes i les directrius necessàries per fixar el règim retributiu del personal estatutari sense perjudici de l'aplicació del Decret 91/2005, d'1 de setembre, pel qual es crea la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Ídem nota anterior.

<sup>5</sup> En l'àmbit de la funció pública, les competències del Consell de Govern s'estableixen en l'art. 5 LFPIB (§5).

<sup>6</sup> *BOIB núm. 133, de 8 de setembre.*

- c) Proposar al Consell de Govern la jornada laboral i l'horari de feina del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.
- d) Proposar al Consell de Govern l'oferta pública d'ocupació de personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica.
- e) Elevar al Consell de Govern, per a la seva resolució, els expedients disciplinaris
- f) que impliquin separació del servei del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.

2. Delegar en el director general del Servei de Salut de les Illes Balears,<sup>7</sup> en relació al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica, les competències següents:

- a) Dictar les instruccions, circulars i ordres de serveis que siguin necessàries en matèria de personal.<sup>8</sup>
- b) Resoldre els procediments de mobilitat per raó del servei de conformitat amb les prescripcions que estableix l'article 37<sup>9</sup> de la Llei 55/2003, de 16 de desembre.
- c) Acordar el reingrés al servei actiu del personal estatutari a l'empara del que disposa l'article 69 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre.
- d) Convocar i resoldre els procediments d'integració de personal regulats en la disposició addicional cinquena i en la disposició transitòria tercera de la Llei 55/2003 de 16 de desembre.<sup>10</sup>
- e) Nomenar com a personal estatutari fix a aquelles persones aspirants que hagin superat les proves de selecció i l'expedició dels títols corresponents.
- f) Nomenar el personal estatutari eventual i substitut<sup>11</sup> que hagi superat el corresponent procediment selectiu i cessar-los en el càrrec en els supòsits legalment prevists.

<sup>7</sup> Les competències que es deleguen en aquest òrgan són les que s'estableixen en l'art. 6 LFPIB (§5) i que no corresponen al conseller competent en matèria de salut d'acord amb la DA 4a d'aquesta Llei.

<sup>8</sup> *Vid.* art. 12.1 *u* del Decret 39/2006, de 21 d'abril (§6).

<sup>9</sup> La referència s'ha d'entendre feta a l'art. 36 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>10</sup> Es refereixen, respectivament, al personal funcionari i laboral que presti serveis a institucions sanitàries públiques (DA 5a) i al personal de contingent i zona no integrat en el règim retributiu i de prestació de serveis (DT 3a) que estableix la Llei 55/2003, de 16 de desembre.

<sup>11</sup> Cal tenir en compte que el personal temporal interí queda fora de l'àmbit d'aquesta delegació ja que, d'acord amb la DA 4a.2 *d* LFPIB (§5), és una atribució que correspon al conseller competent en matèria de salut.

- g) Formalitzar les diligències de presa de possessió, d'incorporació i de cessament en el càrrec del personal estatutari fix i del personal estatutari temporal eventual i substitut.
- h) Declarar la pèrdua de la condició de personal estatutari fix en els supòsits legalment establerts, llevat del supòsit de separació del servei com a conseqüència d'un expedient disciplinari.
- i) Declarar la jubilació forçosa i voluntària, així com l'autorització per a la prolongació de la permanència en actiu.
- j) Declarar les situacions administratives.
- k) Resoldre les comissions de servei per ocupar una plaça o lloc de feina, amb excepció de les comissions de servei corresponents a l'ocupació de llocs de feina en l'Administració sanitària autonòmica.
- l) Aprovar les plantilles orgàniques autoritzades dels centres amb règim jurídic de personal estatutari.<sup>12</sup>
- m) Acordar la iniciació dels procediments disciplinaris quant al personal estatutari, quan els fets puguin constituir faltes greus o molt greus, i resoldre'ls, excepte quan impliquin separació del servei,<sup>13</sup> així com imposar sancions per faltes lleus.
- n) Exercir la competència en matèria de seguretat i salut laboral en general i especialment quant als procediments d'adaptació i canvi de lloc de feina per motius de salut del personal.
- o) Formalitzar els nomenaments i cessaments o, si n'és el cas, els contractes d'alta direcció del personal directiu del Servei de Salut de les Illes Balears, prèvia autorització, en aquest darrer supòsit, del conseller de Salut i Consum.<sup>14</sup>
- p) Trametre i concedir les vacances, els permisos i les llicències en general, així com els drets de reducció de jornada i de flexibilització, les llicències per maternitat i/o paternitat en els supòsits d'embaràs

---

<sup>12</sup> Sempre i quan no suposi increment de despesa, perquè en cas contrari, d'acord amb el estableix l'art. 69.3 h de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4), aquesta delegació correspon al conseller de Salut.

<sup>13</sup> Vid. art. 5.1 p LFPIB (§5).

<sup>14</sup> Vid. art. 22.2 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 112, de 29 de juliol*), que permet que el personal directiu professional pugui estar sotmès a una relació laboral especial d'alta direcció i també a una relació de dret públic de naturalesa funcional. Cal tenir en compte que el nomenament i el cessament dels titulars dels òrgans unipersonals de direcció i de gestió del Servei de Salut de les Illes Balears correspon al conseller competent en matèria de Salut i que, mitjançant la Resolució del conseller de Salut, Família i Benestar Social de 12 de setembre de 2012 (*BOIB núm. 141, de 27 de setembre*), aquesta competència ha estat delegada en el director general del Servei de Salut de les Illes Balears.

i part, adopció o acolliment i la resta de permisos i drets derivats de les mesures vigents de conciliació de la vida familiar i laboral del personal o que es basen en la violència de gènere.

- q) Aprovar les convocatòries en matèria d'acció social, així com tramitar i resoldre el reconeixement d'aquest tipus de prestacions.
- r) Reconèixer els triennis i els temps de serveis prestats.
- s) Reconèixer al personal estatutari el dret a percebre el complement de destinació en la quantia que la Llei de pressuposts generals de l'Estat fixa anualment per als directors i per a les directores generals de l'Administració de l'Estat, d'acord amb les condicions i requisits que fixa la legislació vigent.<sup>15</sup>
- t) Convocar i resoldre els procediments de reconeixement del grau assolit en la carrera professional, establir les seves bases i el contingut de l'avaluació i nomenar els membres dels òrgans d'avaluació, així com homologar els graus de carrera professional reconeguts per uns altres serveis de salut.
- u) Resoldre les sol·licituds d'acreditació i de renúncia del complement específic del personal llicenciat sanitari.<sup>16</sup>
- v) Aprovar els desplaçaments amb dret a indemnització.
- w) Tramitar i gestionar la nòmina.
- x) Establir els criteris generals per distribuir la jornada de feina de les distintes gerències del Servei de Salut de les Illes Balears.
- y) Controlar l'horari, l'assistència i la presència física en el lloc de feina.
- z) Les competències que, en matèria de personal estatutari, li siguin assignades per la normativa vigent, així com les que no vinguin atribuïdes expressament a uns altres òrgans.

3. Les competències delegades per aquesta Resolució en la lletra c) de l'apartat primer i en les lletres d), o), p), t), v) i y) de l'apartat segon s'han d'exercir també respecte del personal sanitari local (titulars d'assistència pública domiciliària) integrats en els equips d'Atenció Primària del Servei de Salut de les Illes Balears.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Vid. DA 9a LFPIB (§5).

<sup>16</sup> Actualment, d'acord amb la DA 18a de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts de les Illes Balears per a l'any 2012 (*BOIB núm. 195 Ext., de 30 de desembre*), el complement de destinació és un complement de lloc de treball al qual no es pot renunciar.

<sup>17</sup> Es tracta del personal funcionari sanitari local (conegut com «APD») que s'ha integrat i presta serveis en centres sanitaris adscrits al Servei de Salut de les Illes Balears. Vid. art. 2.2 i DA 16 a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

4. Les competències delegades mitjançant aquesta Resolució s'han d'exercir també respecte del personal laboral temporal que ocupi llocs de feina susceptibles de ser ocupats per personal estatutari fix mitjançant els procediments reglamentaris establerts,<sup>18</sup> en les institucions sanitàries de les gerències d'Atenció Primària i d'Atenció Especialitzada.<sup>19</sup>

5. En cas d'absència, de vacant o de malaltia del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, el substituiran els òrgans següents: en primer lloc, el secretari general; en segon lloc, el subdirector de gestió de personal i, finalment, el subdirector de relacions laborals.

6. La delegació de facultats a què es refereix aquesta Resolució no altera la competència de l'òrgan delegant i s'entén sense perjudici de les potestats de revocació i advocació de conseller o consellera competent en funció pública, pel que fa al coneixement o resolució d'aquells assumptes o procediments en què ho consideri oportú i sempre d'acord amb els que preveuen els articles 25 i 28 de la Llei 3/2003, de 26 de març.

7. La delegació implica la transmissió global de l'exercici de la competència i, per tant, inclou la resolució del recurs de reposició i qualsevol altre tràmit que es derivi d'aquella.

8. Els òrgans als quals s'han delegat aquestes competències poden, al seu torn, d'acord amb l'article 7.2 segon paràgraf de la Llei 3/2007, delegar-les en òrgans dependents jeràrquicament i en òrgans de les entitats autònomes que en depenen.<sup>20</sup>

9. Ordenar la publicació d'aquesta Resolució en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, d'acord amb l'article 27 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Les resolucions que s'adoptin en virtut de la delegació de competències a les quals es refereix aquesta Resolució han d'indicar

---

<sup>18</sup> Es tracta del personal laboral temporal que va ser contractat en aplicació de l'art. 2 b de l'Estatut de personal no sanitari al servei de les institucions sanitàries de la seguretat social, aprovat per l'Ordre del Ministeri de Treball de 5 de juliol de 1971 (*BOE núm. 174, de 22 de juliol*), i que, d'acord amb la contractació, va continuar prestant servei en algun dels centres o institucions sanitàries traspassats a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears mitjançant el RD 1478/2001, de 27 de desembre (*BOE núm. 311, de 28 de desembre*).

<sup>19</sup> En l'art. 19.2 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 106, de 27 de juliol*), es detallen les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears.

<sup>20</sup> *Vid.* Resolució del director general del Servei de Salut de les Illes Balears de 9 d'abril de 2008 (§9).

## §7

expressament aquesta circumstància juntament amb l'especificació de l'òrgan que delega i de la publicació oficial d'aquesta delegació.

10. Ordenar l'aplicació d'aquesta Resolució a tots els actes que s'hagin de dictar a partir de la seva entrada en vigor, incloent-hi els que resolguin expedients iniciats amb anterioritat.

11. Queden sense efecte totes les resolucions de delegació de competències del conseller d'Interior en matèria de personal estatutari en els òrgans del Servei Balear de Salut de les Illes Balears anteriors a aquesta.

12. Aquesta resolució tindrà efectes a partir que es publiqui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* l'Ordre per la qual es deroguen l'Ordre del conseller d'Interior de 30 d'abril de 2002, per la qual es deleguen competències en matèria de personal estatutari en els òrgans del Servei Balear de Salut (BOIB núm. 59, de 16 de maig de 2002), i l'Ordre del conseller d'Interior de 19 de març de 2004, per la qual es modifica l'anterior (BOIB núm. 51, de 13 d'abril de 2004), vigents fins a aquest moment.



## §8

### **RESOLUCIÓ DEL CONSELLER DE SALUT I CONSUM DE 9 DE ABRIL DE 2008 DE DELEGACIÓ DE COMPETÈNCIES EN MATÈRIA DE PERSONAL ESTATUTARI EN ELS ÒRGANS DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 48, de 10 d'abril de 2008)*

Els articles 17 ter i 18 de la derogada Llei 2/1989, de 22 de febrer, de funció pública de les Illes Balears, atribuïen determinades competències al conseller competent en matèria de sanitat en relació amb el personal estatutari sanitari.

Per la seva part, el conseller competent en matèria de funció pública tenia les competències respecte al personal estatutari no sanitari i les de personal sanitari no recollides expressament en l'article 17 ter, tot això en virtut de l'article 17 del cos normatiu esmentat.

Això no obstant, la realitat del món estatutari —amb particularitats que el separen del món funcionarial general— i el gran nombre de persones que l'integren fan inviable una participació directa de la conselleria competent en matèria de funció pública pel que fa a la seva gestió.

Per això, una vegada assumides les competències en matèria sanitària mitjançant el Reial decret 1478/2001, de 27 de desembre, es varen dictar diverses ordres de delegació de competències, de les quals és vigent l'Ordre del conseller d'Interior de 19 de març de 2004 (BOIB núm. 51, de 13 abril) per la qual es modifica l'Ordre de 30 d'abril de 2002 (BOIB núm. 59, de 16 de maig) de delegació de competències en matèria de gestió de personal estatutari en la Conselleria de Salut i Consum.<sup>1</sup>

La recent Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de les Illes Balears, ha efectuat una nova assignació competencial que afecta la funció pública estatutària: en primer lloc, ha eliminat el precepte que regulava les competències de gestió ordinària que tenien els consellers en relació amb el personal adscrit a les seves conselleries, que corresponen ara amb caràcter residual al conseller d'Interior; en segon lloc, ha eliminat la distinció entre personal estatutari sanitari i no sanitari.

---

<sup>1</sup> Aquestes ordres han estat derogades per l'Ordre de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 (BOIB núm. 47, de 8 d'abril).

Actualment, les competències pròpies de la Conselleria de Salut i Consum en matèria de personal estatutari s'han reduït al marge que marca la disposició addicional quarta de la Llei 3/2007, que reproduïx substancialment el contingut de l'antic article 17 ter de la derogada Llei 2/1989.

Per raons d'eficàcia i racionalitat en la distribució de la càrrega de feina, la consellera de Salut i Consum va delegar —mitjançant l'Ordre de 30 d'abril de 2002<sup>2</sup>— l'exercici de determinades competències en matèria de personal estatutari a diversos òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears.

Per una altra part, per les mateixes raons a les expressades en el paràgraf anterior, la Resolució de la consellera de Salut i Consum de 19 de març de 2004 (BOIB núm. 51, de 13 d'abril) va delegar en alguns dels òrgans directius del Servei de Salut la signatura de resolucions i actes en matèria de gestió de personal estatutari, delegades com a conseqüència de l'Ordre del conseller d'Interior de 19 de març de 2004.

Amb la finalitat d'adaptar la realitat del món estatutari a la nova Llei de funció pública, aquesta resolució —juntament amb la resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 (BOIB núm. 47 de 8 d'abril)— pretén potenciar el paper dels òrgans i dels ens competents en matèria d'assistència sanitària, de manera que el conseller de Salut i Consum exerceixi les competències de desenvolupament general, coordinació i control del personal estatutari i que quedin reservades als òrgans del Servei de Salut les competències executives en relació amb aquest personal.

En virtut de les consideracions anteriors i de conformitat amb l'article 13 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i l'article 7.2 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de les Illes Balears, dict la següent

## RESOLUCIÓ

1. L'objecte d'aquesta resolució és delegar en els òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears les competències d'execució en matèria de personal estatutari atribuïdes al conseller de Salut i Consum per l'apartat segon de la disposició addicional quarta de la Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de les Illes Balears.

---

<sup>2</sup> Aquesta Ordre va ser derogada per l'Ordre del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (BOIB núm. 48, de 10 d'abril).

2. Es deleguen en el director general del Servei de Salut les competències següents en matèria de personal estatutari de la sanitat pública autonòmica:

- a) Convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció.
- b) Convocar i resoldre els procediments de mobilitat voluntària, establir-ne les bases i nomenar els membres dels òrgans d'avaluació.<sup>3</sup>
- c) Resoldre les sol·licituds de reconeixement de compatibilitat.
- d) Altres facultats que, en relació amb les anteriors, corresponguin al conseller de Salut i Consum segons la legislació vigent.

3. Es deleguen en el secretari general del Servei de Salut de les Illes Balears, les competències següents:

- A) En matèria de personal estatutari:
  - a) Resoldre les comissions de servei per ocupar llocs de feina de l'administració sanitària autonòmica.
- B) En matèria de personal estatutari dels Serveis Centrals.<sup>4</sup>
  - a) Nomenar el personal estatutari interí que hagi superat els procediments de selecció i cessar-lo en els supòsits legalment establerts.<sup>5</sup>
  - b) Formalitzar les diligències de presa de possessió, incorporació i cessament del personal estatutari interí.
  - c) Convocar i resoldre els procediments de provisió de llocs de feina que s'han de proveir pel sistema de lliure designació, com també la remoció del personal que hagi obtingut un lloc de feina per aquest sistema.

4. Es deleguen en els gerents d'Atenció Especialitzada i d'Atenció primària<sup>6</sup> dels centres i establiments del Servei de Salut de les Illes

---

<sup>3</sup> Es refereix al procediment de provisió de places, també anomenat concurs de trasllats, que està regulat en l'art. 37 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i en la secció 1a del capítol II del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>4</sup> *Vid.* art. 4 i capítol II del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 106, de 27 de juliol*).

<sup>5</sup> Cal tenir en compte que l'atribució que es delega en aquesta lletra és només la selecció i el cessament del personal temporal interí, ja que la selecció i cessament del personal temporal eventual i substitut és una atribució que correspon al conseller competent en matèria de funció pública a l'empara de l'art. 6.3 LFPIB (§5).

<sup>6</sup> En l'art. 19.2 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, esmentat en la nota 4, es detallen les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears.

Balears, les competències següents, en relació al personal adscrit a les seves gerències:

- a) Nomenar el personal estatutari interí que hagi superat els procediments de selecció i cessar-lo en els supòsits legalment establerts.
- b) Formalitzar les diligències de presa de possessió, incorporació i cessament del personal estatutari interí.
- c) Convocar i resoldre els procediments de provisió de llocs de feina que s'han de proveir pel sistema de lliure designació, com també la remoció del personal que hagi accedit al lloc de feina per aquest sistema.

5. En els casos d'absència, vacant o malaltia del director general del Servei de Salut, el substitueixen els òrgans següents: en primer lloc, el secretari general; en segon lloc, el subdirector de Gestió de Personal, i en tercer lloc, el subdirector de Relacions Laborals.

6. En els casos d'absència, vacant o malaltia del secretari general del Servei de Salut, el substitueixen els òrgans següents: en primer lloc, el subdirector de Gestió de Personal, i en segon lloc, el subdirector de Relacions Laborals.

7. En els casos d'absència, vacant o malaltia dels gerents d'Atenció Primària i Atenció Especialitzada,<sup>7</sup> els substitueixen els respectius directors de gestió.

8. La delegació de facultats a les quals es refereix aquesta resolució no altera la competència de l'òrgan delegant i s'entén sense perjudici de les potestats de revocació i avocació del conseller de Salut i Consum pel que fa als documents o expedients per als quals ho consideri oportú.

9. Queden validats els actes administratius dictats fins a la data de publicació d'aquesta ordre per qualsevol dels òrgans que aquí es relacionen en l'exercici de competències la titularitat de les quals correspongui al conseller de Salut i Consum.

10. S'ordena que es publiqui aquesta delegació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, d'acord amb l'article 27 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Les resolucions adoptades en virtut de la delegació de competències a la qual es refereix aquesta resolució han d'indicar expressament aquesta circumstància, juntament amb l'especificació de l'òrgan que delega i la publicació oficial d'aquesta delegació.

11. Queda sense efecte la Resolució de la consellera de Salut i Consum de 19 de març de 2004 (BOIB núm. 51, de 13 d'abril) per la

---

<sup>7</sup> Ídem nota anterior.

qual es deleguen en alguns dels òrgans directius del Servei de Salut la signatura de resolucions i actes en matèria de gestió de personal estatutari, delegades com a conseqüència de l'Ordre del conseller d'Interior de 19 de març de 2004.

12. Aquesta resolució té efectes des de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.



## §9

### **RESOLUCIÓ DEL DIRECTOR GENERAL DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS DE 9 D'ABRIL DE 2008 DE DELEGACIÓ DE COMPETÈNCIES EN MATÈRIA DE PERSONAL ESTATUTARI DE LA SANITAT PÚBLICA AUTONÒMICA EN EL SECRETARI GENERAL DEL SERVEI DE SALUT I EN ELS GERENTS D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA I D'ATENCIÓ PRIMÀRIA DELS DIFERENTS CENTRES I ESTABLIMENTS QUE L'INTEGREN**

*(BOIB núm. 48, de 10 d'abril de 2008;  
correcció d'errades BOIB núm. 62, de 6 de maig de 2008)*

La Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de les Illes Balears, ha efectuat una nova assignació competencial que afecta la funció pública estatutària. En aquest sentit, l'article 6 concentra en el conseller competent en matèria de funció pública la majoria de les competències sobre el personal estatutari, mentre que les competències pròpies de la Conselleria de Salut i Consum queden recollides en la disposició addicional quarta, que reproduïx substancialment el contingut de l'antic article 17 ter de la derogada Llei 2/1989, de 22 de desembre, de funció pública.

Aquestes competències han estat delegades pel conseller de Salut i Consum en el director general del Servei de Salut de les Illes Balears mitjançant la Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 (BOIB núm. 47/2008, de 8 d'abril) i la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008.<sup>1</sup>

Per raons d'operativitat, eficàcia i racionalitat, algunes de les competències delegades en el director general del Servei de Salut han de ser delegades en el secretari general del Servei de Salut i en els gerents d'atenció primària i d'atenció especialitzada dels diferents centres i establiments que l'integren.

En virtut de les consideracions anteriors i de conformitat amb l'article 7.2 de la Llei 3/2007, que permet la subdelegació de competències en òrgans jeràrquicament dependents, dicta la següent

---

<sup>1</sup> *Vid.* Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 (§7) i Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (§8).

## RESOLUCIÓ

1. Es deleguen en el secretari general del Servei de Salut de les Illes Balears les competències següents:

- A) En matèria de personal estatutari:
- a) Resoldre les comissions de serveis per ocupar places o llocs de treball fora de l'administració sanitària autonòmica.<sup>2</sup>
  - b) Acordar l'inici dels expedients disciplinaris quan els fets puguin constituir faltes greus i molt greus.<sup>3</sup>
  - c) Tramitar i concedir els permisos, les llicències i els altres drets de reducció de jornada i de flexibilització derivats de les mesures vigents de conciliació de la vida familiar i laboral o que es basin en la violència de gènere la durada dels quals sigui superior a tres mesos.
  - d) Reconèixer els triennis dels gerents d'atenció primària i d'atenció especialitzada.
  - e) Acordar el reingrés al servei actiu derivat de situacions administratives que no comportin reserva de lloc de treball.
  - f) Aprovar els desplaçaments amb dret a indemnització dels gerents d'atenció primària i d'atenció especialitzada.
- B) En matèria de personal estatutari dels Serveis Centrals:
- a) Seleccionar i nomenar el personal estatutari temporal eventual i substitut que hagi superat els procediments de selecció i separar-lo en els supòsits establerts legalment.<sup>4</sup>
  - b) Formalitzar les diligències de presa de possessió, d'incorporació i de cessament del personal estatutari fix i del personal estatutari temporal eventual i substitut.<sup>5</sup>
  - c) Tramitar i concedir els permisos, les llicències i la resta de drets de reducció de jornada i de flexibilització derivats de les mesures

---

<sup>2</sup> El punt 3.A) a de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (§8) també li delega l'atribució de: «Resoldre les comissions de servei per ocupar llocs de feina de l'administració sanitària autonòmica».

<sup>3</sup> *Vid.* punt 1.B) k i punt 2.K) d'aquesta Resolució, que atorguen, respectivament, al secretari general i als gerents territorials l'atribució d'imposar sancions per faltes lleus respecte del personal que hi estigui adscrit.

<sup>4</sup> El punt 3.B) a de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (§8) també li delega l'atribució de: «Nomenar el personal estatutari interí que hagi superat els procediments de selecció i cessar-lo en els supòsits legalment establerts.»

<sup>5</sup> El punt 3.B) b de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (§8) també li delega l'atribució de: «Formalitzar les diligències de presa de possessió, incorporació i cessament del personal estatutari interí.»



vigents de conciliació de la vida familiar i laboral o que es basin en la violència de gènere.

- d) Reconèixer els triennis i el temps de serveis prestats.
- e) Declarar la jubilació forçosa i voluntària i l'autorització per a la prolongació de la permanència en servei actiu.
- f) Declarar les situacions administratives i acordar el reingrés al servei actiu en les situacions que generin reserva de plaça.
- g) Controlar l'horari, l'assistència i la presència física en el lloc de treball.
- h) Tramitar i gestionar la nòmina.
- i) Tramitar i resoldre el reconeixement del dret a totes les prestacions d'acció social, excepte les de caràcter centralitzat.
- j) Aprovar els desplaçaments amb dret a indemnització.
- k) Imposar sancions per faltes lleus.

2. Es deleguen en els gerents d'atenció primària i d'atenció especialitzada<sup>6</sup> dels diferents centres i establiments del Servei de Salut de les Illes Balears les competències següents:

- A) Seleccionar i nomenar el personal estatutari temporal eventual i substitut que hagi superat els procediments de selecció i separar-lo en els supòsits establerts legalment.<sup>7</sup>
- B) Formalitzar les diligències de presa de possessió, d'incorporació i de cessament del personal estatutari fix i del personal estatutari temporal eventual i substitut.<sup>8</sup>
- C) Tramitar i concedir els permisos, les llicències i els altres drets de reducció de jornada i de flexibilització derivats de les mesures vigents de conciliació de la vida familiar i laboral o que es basin en raons de violència de gènere.
- D) Reconèixer els triennis i el temps de serveis prestats.
- E) Declarar la jubilació forçosa i voluntària i l'autorització per a la prolongació de la permanència en servei actiu.
- F) Declarar les situacions administratives i acordar el reingrés al servei actiu en les situacions que generin reserva de plaça.

<sup>6</sup> En l'art. 19.2 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 106, de 27 de juliol*), es detallen les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears.

<sup>7</sup> El punt 4 a de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (§8) també els delega l'atribució de: «Nomenar el personal estatutari interí que hagi superat els procediments de selecció i cessar-lo en els supòsits legalment establerts.»

<sup>8</sup> El punt 4 b de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (§8) també els delega l'atribució de: «Formalitzar les diligències de presa de possessió, incorporació i cessament del personal estatutari interí.»

- G) Controlar l'horari, l'assistència i la presència física en el lloc de treball.
- H) Resoldre les sol·licituds d'acreditació i renúncia del complement específic.
- I) Tramitar i resoldre el reconeixement del dret a totes les prestacions d'acció social, excepte les de caràcter centralitzat.
- J) Aprovar els desplaçaments amb dret a indemnització.
- K) Imposar sancions per faltes lleus.
- L) Tramitar i gestionar la nòmina.
- M) Distribuir la jornada de treball al llarg de l'any de conformitat amb la programació funcional del centre.

3. Les competències delegades en els punts 1.A.c, 1.A.f, 1.B.c, 1.B.g, 1.B.j, 2.C, 2.G i 2.J s'exerceixen també respecte del personal sanitari local (titulars d'assistència pública domiciliària) integrat en els equips d'atenció primària del Servei de Salut.<sup>9</sup>

4. Les competències delegades mitjançant aquesta resolució s'exerceixen també respecte del personal laboral temporal que ocupi llocs de treball susceptibles de ser coberts per personal estatutari fix mitjançant els procediments reglamentaris establerts, en les institucions sanitàries de les gerències d'atenció primària i d'atenció especialitzada.<sup>10</sup>

5. En cas d'absència, vacant o malaltia del secretari general del Servei de Salut, l'han de substituir els òrgans següents: en primer lloc, el subdirector de Gestió de Personal, en segon lloc, el subdirector de Relacions Laborals.

6. En cas d'absència, vacant o malaltia dels gerents d'atenció primària i d'atenció especialitzada, els han de substituir els òrgans següents: en primer lloc, el director de Gestió; en segon lloc, el director mèdic de la gerència respectiva.

7. La delegació d'atribucions a què es refereix aquesta resolució no altera la competència de l'òrgan delegant i s'entén sense perjudici de les potestats de revocació i avocació de l'òrgan delegant en allò que afecta els documents o els expedients que ho consideri oportú.

---

<sup>9</sup> Es tracta del personal funcionari sanitari local (conegut com «APD») que s'ha integrat i presta serveis en centres sanitaris adscrits al Servei de Salut de les Illes Balears. *Vid.* art. 2.2 i DA 7a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>10</sup> Es tracta del personal laboral temporal que va ser contractat en aplicació de l'art. 2 b de l'Estatut de personal no sanitari al servei de les institucions sanitàries de la seguretat social, aprovat per l'Ordre del Ministeri de Treball de 5 de juliol de 1971 (*BOE núm. 174, de 22 de juliol*), i que, d'acord amb la contractació, va continuar prestant servei en algun dels centres o institucions sanitàries traspassats a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears mitjançant el RD 1478/2001, de 27 de desembre (*BOE núm. 311, de 28 de desembre*).

8. Queden convalidats els actes administratius dictats fins a la data de la publicació d'aquesta resolució per qualsevol dels òrgans que aquí es relacionen en l'execució de competències l'exercici de les quals correspongui al director general del Servei de Salut.

9. La delegació implica la transmissió global de l'exercici de la competència i, per tant, inclou la resolució del recurs de reposició i qualsevol altre tràmit que se'n derivi.

10. S'ordena que es publiqui aquesta resolució de delegació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, d'acord amb l'article 27 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

11. Les resolucions dictades en virtut de la delegació de competències a la qual es refereix aquesta resolució han d'indicar expressament aquesta circumstància tot especificant l'òrgan que fa la delegació i la publicació oficial d'aquesta.

12. Queden sense efecte les resolucions o els actes administratius que s'oposin al que disposa aquesta resolució.

13. Aquesta resolució tindrà efecte a partir de l'endemà d'haver estat publicada en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.



### **III. INGRÉS I PROVISIÓ**



## §10

### **REIAL DECRET LLEI 1/1999, DE 8 DE GENER, SOBRE SELECCIÓ DE PERSONAL ESTATUTARI I PROVISIÓ DE PLACES A LES INSTITUCIONS SANITÀRIES DE LA SEGURETAT SOCIAL**

*(BOE núm. 8, de 9 de gener de 1999)<sup>1</sup>*

L'article 34.quatre de la Llei 4/1990, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a 1990, va modificar els sistemes de selecció de personal i de provisió de places i llocs de treball a les institucions sanitàries de la Seguretat Social, i els va adaptar a la realitat i a l'estructura del sistema sanitari públic del nostre país i va derogar les normes que fins aquell moment els regulaven, moltes de les quals eren de dates anteriors a la Constitució espanyola i a la nova organització territorial de l'Estat que es deriva del títol VIII.

Desplegat per reglament el precepte legal esmentat pel Reial decret 118/1991, de 25 de gener, es van interposar diversos recursos contenciosos administratius contra aquesta norma, que van motivar que la Sala Tercera del Tribunal Suprem plantegés davant el Tribunal Constitucional una qüestió d'inconstitucionalitat respecte de l'article 34.quatre de la Llei 4/1990 esmentada. La qüestió ha estat resolta mitjançant sentència de 15 d'octubre de 1998 que, com que estima que la Llei de pressupostos no és el marc adequat per a la introducció d'aquesta normativa, declara inconstitucional i, en conseqüència, nul l'article esmentat.

Aquesta declaració incideix sobre la mateixa validesa del Reial decret 118/1991, norma que constitueix l'autèntic reglament de les proves selectives per a l'accés a la condició de personal estatutari i per als processos de provisió de places a les institucions sanitàries de la Seguretat Social.

Això s'esdevé en un moment en què les administracions sanitàries públiques, d'acord amb les previsions de la disposició addicional vintena de la Llei 66/1997, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, han iniciat un procés generalitzat de

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el suplement del *BOE núm. 3, de 5 de febrer*. La DT 6a.1 c de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), manté la vigència d'aquest RDL, amb rang reglamentari i sense caràcter bàsic, mentre no es produeixi la seva modificació a cada Servei de Salut.

## §10

cobertura de places i de consolidació d'ocupació, procés que els col·lectius professionals afectats havien esperat molt de temps.

Actualment estan en tramitació, o a punt de ser convocades, nombroses proves selectives o concursos de trasllats per cobrir alguns milers de places de les diferents categories o tipus de personal de les institucions i centres sanitaris del sistema nacional de salut, convocatòries que es poden veure privades del reglament que regula el desplegament i la tramitació. Les repercussions que això tindria no només en el funcionament correcte del sistema sanitari, que veuria ajornada la incorporació de milers de professionals a nombrosos hospitals i centres de salut, sinó també en les expectatives legítimes de centenars de milers de ciutadans que aspiren a accedir a un lloc de treball en el sistema sanitari públic per mitjà de procediments ja convocats o a punt de ser-ho, són evidents.

Per tot això, és necessari i urgent que el Govern adopti una mesura legislativa extraordinària que cobreixi els processos selectius que estan en marxa i les convocatòries que, en desenvolupament de les ofertes d'ocupació, han anunciat diferents serveis de salut per al futur immediat. Concorren en la situació descrita raons de necessitat extraordinària i urgent que, conforme amb les previsions constitucionals, aconsellen la promulgació d'un Reial decret llei.

La legislació que ara adopta el Govern té com a objectiu l'eficàcia sobre les convocatòries en tràmit i sobre els processos selectius que es puguin promoure a curt termini, ja que es troba en procés avançat de negociació amb les comunitats autònomes i amb els representants socials l'avantprojecte de Llei reguladora de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, promogut pel Govern en desplegament de les recomanacions de la Resolució del Congrés dels Diputats de 18 de desembre de 1997, per la qual s'aprova l'informe de la subcomissió constituïda en el si de la Comissió de Sanitat i Consum per avançar en la consolidació del sistema nacional de salut.

L'Estatut marc esmentat ha d'establir la nova legislació bàsica del sector en matèria de selecció de personal i provisió de places, i amb la implantació han de quedar sense efecte els Estatuts de personal vigents i la normativa posterior, entre ella, aquest mateix Reial decret llei.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització que conté l'article 86 de la Constitució espanyola i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 8 de gener de 1999,



**DISPOSO:****Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació**

La selecció del personal estatutari i la provisió de places de les institucions sanitàries de la Seguretat Social s'efectuen pels sistemes i els procediments que estableix aquest Reial decret llei.

**CAPÍTOL I**  
**SELECCIÓ DE PERSONAL**

SECCIÓ 1a  
CONVOCATÒRIA I DESENVOLUPAMENT  
DE LES PROVES SELECTIVES

**Article 2. Normes generals de les convocatòries**

1. Les proves selectives per a l'accés a la condició de personal estatutari s'han d'ajustar als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com al de publicitat, i han de constar, amb caràcter general, de les fases de concurs i d'oposició.<sup>2</sup> No obstant això, constaran només de la fase d'oposició les corresponents a les categories de personal en què les funcions que cal dur a terme o el previsible nombre d'aspirants ho aconselli.

2. L'Administració pública o servei de salut de què depenguin les institucions sanitàries afectades ha d'iniciar el sistema selectiu mitjançant una convocatòria que s'ha de publicar, segons escaigui, en el *Butlletí Oficial de l'Estat* o en el «Butlletí Oficial» de la comunitat autònoma.<sup>3</sup>

Així mateix, s'han d'adoptar les mesures de publicitat necessàries per assegurar la divulgació de la convocatòria entre les organitzacions, les institucions i els serveis en els quals pugui resultar d'interès.

3. La convocatòria de les proves selectives ha de contenir, almenys, les especificacions següents:

- a) Nombre i característiques de les places convocades.
- b) Condicions i requisits que han de reunir els aspirants.
- c) Model de sol·licituds.
- d) Centre o dependència on s'han de dirigir les sol·licituds i termini per presentar-les, la durada de les quals ha de ser com a mínim d'un mes.

<sup>2</sup> Vid. art. 29 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 55 EBEP (§2).

<sup>3</sup> Vid. art. 30.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §10

e) Contingut de les proves de selecció i barems i programes aplicables a les proves, així com el sistema de qualificació.

4. En l'àmbit de cada Administració pública, les proves selectives es poden dur a terme de manera descentralitzada, bé amb la convocatòria única prèvia, bé amb les convocatòries prèvies fetes dins dels àmbits que es determinin.

a) Quan les proves descentralitzades es facin amb la convocatòria única prèvia, aquesta ha d'establir un Tribunal que ha de coordinar l'actuació dels tribunals auxiliars que es constitueixin en els diferents àmbits, i al qual correspon adoptar les mesures necessàries per a la realització correcta de les proves, en els termes que la convocatòria determini.

b) Quan les proves s'efectuïn amb les convocatòries prèvies fetes en àmbits determinats, una convocatòria general, que ha de contenir les especificacions a què es refereix l'apartat 3 anterior, ha de determinar el nombre de places que quedin vinculades a cada un dels àmbits al llarg de tot el procés de selecció i provisió.

Ha d'establir, igualment, els terminis de presentació de sol·licituds per participar en les proves i les mesures de coordinació del desenvolupament que calguin, dirigides, si s'escau, a assegurar la realització simultània dels exercicis en les diferents localitats. En aquest supòsit, només cal publicar en el butlletí o diari oficial la convocatòria general, i cada convocatòria concreta s'ha de fer pública de manera que garanteixi suficientment el coneixement pels possibles afectats i, en tot cas, mitjançant la fixació durant un termini mínim de vint dies als taulers d'anuncis de l'òrgan al qual correspongui efectuar-la.

### **Article 3. Bases de les convocatòries**

1. La convocatòria i les bases vinculen l'Administració, els tribunals encarregats de jutjar les proves i els qui hi participen.

2. Una vegada publicades, les convocatòries o les bases només poden ser modificades amb subjecció estricta a les normes de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, excepte pel que fa a l'increment del nombre de places convocades, si ho imposen les necessitats del servei. En aquest supòsit, i sempre que aquest increment no superi el 15 per 100 de les places convocades inicialment i que la resolució que ho autoritzi es publiqui abans de la finalització de la fase d'oposició, no és preceptiva l'obertura de nou termini de presentació d'instàncies.

3. Es poden aprovar les bases generals en què es determinin els requisits dels aspirants, el procediment de selecció, les proves a superar o els programes i les formes de qualificació aplicables a convocatòries successives per a l'accés a una determinada categoria o especialitat.

Les bases generals s'han de publicar al butlletí o diari oficial corresponent.

#### **Article 4. Impugnació de convocatòries**

Les convocatòries, les bases i tots els actes administratius que se'n derivin, així com l'actuació dels tribunals, poden ser impugnats pels interessats en els casos i en la forma que preveu amb caràcter general la legislació aplicable.

#### **Article 5. Tribunals<sup>4</sup>**

1. Els tribunals, els nomena l'autoritat convocant, mitjançant acord que s'ha de publicar tal com determini la convocatòria amb una antelació d'un mes, com a mínim, al començament de les proves.

2. Els tribunals es componen d'un nombre de membres no inferior a cinc, i s'ha de designar el mateix nombre de membres suplents. Tots els membres del Tribunal, tant titulars com suplents, han de tenir titulació de nivell acadèmic igual o superior a l'exigida per a l'ingrés.

Els tribunals poden disposar la incorporació d'assessors especialistes a les feines per a totes o algunes de les proves, d'acord amb el que preveuen les convocatòries. Els assessors esmentats han de tenir titulació acadèmica de nivell igual o superior a l'exigida per a l'ingrés, i s'han de limitar a l'exercici de les especialitats tècniques, en què es basa exclusivament la seva col·laboració amb l'òrgan de selecció.

3. Entre els membres dels tribunals han de figurar, en tot cas, persones que mantinguin una vinculació professional de caràcter fix amb les administracions públiques o els serveis de salut, i ha de quedar acreditada degudament en l'expedient la causa que determini els nomenaments que no recaiguin, excepcionalment, en personal fix. En els termes que fixin els pactes a què es refereix la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, les organitzacions sindicals poden proposar un vocal dels tribunals esmentats.

---

<sup>4</sup> Vid. art. 31.8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 60 EBEP (§2).

## §10

4. Corresponen als tribunals les funcions relatives a la determinació concreta del contingut de les proves i a la qualificació dels aspirants, tant en la fase d'oposició com en la de concurs, així com, en general, l'adopció de totes les mesures que calguin per al correcte desenvolupament de les proves selectives, de conformitat amb el que estableix aquest Reial decret llei i la corresponent convocatòria. Els tribunals auxiliars a què es refereix l'article 2.4.a) d'aquest Reial decret llei assumeixen les funcions que la convocatòria expressament determini.

### **Article 6. Relacions d'admesos i exclosos**

1. Finalitzat el termini de presentació d'instàncies, s'ha d'aprovar la relació d'aspirants admesos i exclosos per fer les proves selectives. La resolució corresponent, que es publica de la manera que la convocatòria determini, ha d'indicar el termini d'esmena que es concedeix als exclosos.

2. Per ser admès a la realització de les proves n'hi ha prou que els aspirants manifestin i declarin en les instàncies que reuneixen tots i cada un dels requisits i les condicions exigits, referits a la data d'expiració del termini assenyalat per a la presentació de sol·licituds.<sup>5</sup>

3. L'autoritat convocant, per si mateixa o a proposta del president del Tribunal, ha de donar compte als òrgans competents de les inexactituds o falsedats en què hagin pogut incórrer els aspirants, als efectes que siguin procedents.

### **Article 7. Desenvolupament del procés de selecció**

1. Els membres dels tribunals s'han d'abstenir d'intervenir quan concorrin les circumstàncies que preveu l'article 28 de la Llei 30/1992, o quan en els cinc anys anteriors a la convocatòria hagin dut a terme tasques específiques de preparació d'aspirants per a l'ingrés en la mateixa categoria estatutària. Els interessats han de notificar aquestes circumstàncies a l'autoritat convocant, que, si s'escau, ha de procedir a nomenar els nous membres del Tribunal; en aquest cas no cal el compliment del termini a què es refereix l'article 5.1 d'aquest Reial decret llei.

Els aspirants poden recusar, en qualsevol moment, els membres dels tribunals en els casos que preveu el paràgraf anterior.

2. Una vegada començades les proves, el Tribunal ha de fer públics els anuncis de celebració dels exercicis successius als llocs que la convocatòria determini, almenys amb dotze hores d'antelació a la de la

---

<sup>5</sup> Vid. art. 30.5 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 56 i 57 EBEP (§2).

realització de la prova, si es tracta del mateix exercici, o amb vint-i-quatre hores d'antelació, si es tracta d'un nou exercici.

3. Els tribunals han d'adoptar les mesures oportunes per tal que els exercicis escrits de la fase d'oposició siguin corregits al més aviat possible i sense conèixer la identitat de l'aspirant. Les qualificacions atorgades als aspirants que superin cada exercici s'han de fer públiques als llocs que la convocatòria determini tan aviat com estiguin assignades. Quan l'exercici consisteixi en una prova de caràcter oral, o en la lectura davant el Tribunal d'una prova escrita, la qualificació dels aspirants que l'hagin superada s'ha de fer pública al final de cada sessió.

4. Les resolucions o els acords dels tribunals vinculen l'Administració, llevat que s'hagi incorregut en defectes essencials de procediment.

## SECCIÓ 2a PROVES SELECTIVES PEL SISTEMA D'OPOSICIÓ

### **Article 8. Contingut de l'oposició**

1. La selecció de personal pel sistema d'oposició implica que els aspirants duguin a terme els exercicis que preveu la convocatòria, a fi de determinar la aptitud per a l'acompliment de la plaça. Aquests exercicis han de consistir en proves de coneixements generals o específics de les quals també poden formar part test psicotècnics, entrevistes i qualsevol altre sistema que sigui adequat per assegurar-ne l'objectivitat i la racionalitat del procés selectiu i la adequació a les funcions que s'han de dur a terme.

2. Els exercicis de l'oposició són eliminatoris, en els termes que la convocatòria determini. S'hi poden incloure exercicis voluntaris, no eliminatoris, dirigits a acreditar el coneixement de matèries concretes, si bé la puntuació màxima no podrà passar del 10 per 100 de la puntuació màxima conjunta de la resta dels exercicis.

### **Article 9. Relació d'aprovat**

1. Finalitzades les proves selectives, el Tribunal ha de fer pública, als llocs que la convocatòria determini, la relació d'aspirants aprovats per l'ordre de la puntuació assolida en el conjunt dels exercicis. El nombre d'aspirants aprovats no pot superar el nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovat que contra vingui el que s'ha establert anteriorment és totalment ineficaç en la part en què excedeixin el nombre de places convocades.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Vid. art. 61 EBEP (§2).

## §10

2. El Tribunal ha d'eleva la relació d'aspirants aprovats a l'autoritat convocant, que ha d'ordenar la publicació de la relació de places que s'ofereixen als aprovats de la manera i en els llocs que determini la convocatòria. Les places que s'ofereixen als aspirants aprovats són sempre places bàsiques de la corresponent categoria estatutària.

3. Els aspirants que figurin en la relació d'aprovats disposen d'un termini de vint dies naturals, a comptar de l'endemà del dia que es produeixi la publicació a què es refereix l'apartat 2 anterior, per presentar els documents acreditatius exigits en la convocatòria i per sol·licitar plaça entre les ofertes.

4. Els que, dins del termini indicat, i llevat de casos de força major, no presentin la documentació no poden ser nomenats i queden anul·lades totes les actuacions, sens perjudici de la responsabilitat en què hagin pogut incórrer per falsedat en la instància.

Els aspirants aprovats que tinguin la condició de personal fix de les administracions públiques o dels serveis de salut estan exempts de justificar les condicions i els requisits ja acreditats per obtenir el nomenament anterior, i han de presentar certificació de l'organisme del qual depenguin que acrediti la seva condició i altres circumstàncies que constin en el expedient personal.

5. L'adjudicació de les places entre els aspirants aprovats s'efectua en vista de les peticions que hagin presentat i atenent l'ordre obtingut en l'oposició, sens perjudici del que preveu l'article 14.2 d'aquest Reial decret llei.

Els empats que es produeixin en la puntuació total es resolen de la manera que determini la convocatòria.

Els aspirants que no presentin sol·licitud de plaça o els que no els correspongui cap plaça d'entre les efectivament sol·licitades són destinats a alguna plaça de les que quedin vacants una vegada adjudicades a tots els aprovats.

### **Article 10. Nomenaments<sup>7</sup>**

1. Finalitzat el termini de presentació de documentació i de sol·licitud de plaça, s'acorda el nomenament dels aspirants seleccionats, amb expressió de la plaça adjudicada. La publicació de l'acord de nomenament s'efectua de la manera que determini la convocatòria.

---

<sup>7</sup> Vid. art. 32 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 62 EBEP (§2).

2. Els nomenats disposen del termini d'un mes per incorporar-se a la plaça adjudicada. El còmput del termini esmentat s'inicia l'endemà de la publicació a què es refereix l'apartat 1 anterior.

SECCIÓ 3a  
PROVES SELECTIVES  
PEL SISTEMA DE CONCURS OPOSICIÓ<sup>8</sup>

**Article 11. Contingut del concurs oposició**

1. Les proves selectives pel sistema de concurs oposició consisteixen a dur a terme cada una de les fases esmentades, a fi de determinar l'aptitud i els mèrits dels aspirants i de fixar el ordre de prelación per a la selecció.

2. En la fase de concurs s'han de valorar, d'acord amb el barem, els mèrits relacionats directament amb el contingut de les places a proveir i l'experiència professional en llocs de personal sanitari. En cap cas es pot aplicar la puntuació obtinguda en la fase de concurs per superar exercicis de la fase d'oposició.

El Tribunal ha d'assignar la puntuació que preveu el barem als mèrits acreditats pels aspirants que hagin superat la fase d'oposició. Només es poden valorar els mèrits que els interessats exerceixin l'últim dia del termini de presentació de sol·licituds, i que siguin prou acreditats en la forma i el termini que determini la convocatòria.

3. La fase d'oposició es du a terme conforme amb el que estableixen els articles precedents.

No obstant això, i sens perjudici del caràcter eliminadori dels exercicis de la manera que determini la convocatòria, pot superar la fase d'oposició un nombre d'aspirants superior al de les places convocades.

**Article 12. Oferta i adjudicació de places**

1. Finalitzades les proves selectives, el Tribunal ha de fer pública, de la manera i en els llocs que determini la convocatòria, la relació d'aspirants per ordre de la puntuació assolida, que és la suma de les puntuacions obtingudes en les fases de concurs i d'oposició. Els empats en la puntuació total es resolen de la manera que determini la convocatòria. El Tribunal ha d'eleva la relació esmentada a l'autoritat convocant.

2. De la manera que determini la convocatòria, s'ha de fer pública la resolució per la qual s'aprovin la relació de places que s'ofereixen als aspirants i el procediment perquè puguin efectuar l'opció a plaça. Les

---

<sup>8</sup> Vid. art. 31 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 61 EBEP (§2).

## §10

vacants que s'ofereixen corresponen sempre a places bàsiques de la categoria corresponent.

3. Les places s'han d'adjudicar entre els aspirants d'acord amb la sol·licitud i per l'ordre de la puntuació assolida. Perden els drets derivats de la participació en les proves selectives els aspirants que no sol·licitin plaça en el temps indicat i de la manera escaient, d'acord amb el que estableixi la resolució a què es refereix l'apartat 2 anterior, i els que no obtinguin cap plaça d'entre les sol·licitades efectivament, així com aquells als quals, per la puntuació obtinguda al concurs oposició, no els correspongui cap plaça d'entre les ofertes.

Només poden ser declarats aprovats en les proves selectives els aspirants que obtinguin plaça.

4. L'autoritat convocant ha de publicar la relació d'aspirants aprovats amb indicació de la plaça que els hagi correspost. Els aprovats disposen d'un termini de vint dies naturals, a comptar de l'endemà de la publicació esmentada, per presentar els documents acreditatius que exigeix la convocatòria.

5. Aquells que, dins del termini fixat, i llevat de casos de força major, no presentin la documentació no poden ser nomenats i queden anul·lades totes les actuacions, sens perjudici de la responsabilitat en què hagin pogut incórrer per falsedat en la instància. En aquest cas, la plaça s'inclou entre les convocades en el procés selectiu següent.

Els aspirants aprovats que tinguin la condició de personal fix de les administracions públiques o dels serveis de salut estan exempts d'acreditar les condicions i els requisits ja justificats per obtenir el nomenament anterior, i han de presentar un certificat de l'organisme del qual depenguin que acrediti la condició i altres circumstàncies que constin en l'expedient personal.

### **Article 13. Nomenaments<sup>9</sup>**

1. Finalitzat el termini per presentar la documentació, s'ha d'acordar el nomenament dels aspirants aprovats, que s'ha de publicar de la manera que determini la convocatòria.

2. Els nomenats disposen del termini d'un mes per incorporar-se a la plaça adjudicada. El còmput del termini esmentat s'inicia l'endemà de la publicació a què es refereix l'apartat 1 anterior.

---

<sup>9</sup> Ídem nota 7.



SECCIÓ 4a  
PROMOCIÓ INTERNA

**Article 14. Règim general<sup>10</sup>**

1. Té accés al sistema de promoció interna el personal estatutari fix o de plantilla de la corresponent administració pública pertanyent al grup de classificació dels que estableix l'article 3 del Reial decret llei 3/1987, d'11 de setembre, immediatament inferior que hagi complert dos anys de serveis amb plaça en propietat i que reuneixi els requisits generals i específics exigits en cada cas.

No obstant això, i si així ho preveu la convocatòria, també pot accedir al sistema de promoció interna el personal estatutari fix o de plantilla pertanyent al mateix grup de classificació o a la resta dels grups inferiors.

2. Les places que no es proveeixin pel sistema de promoció interna s'acumulen a les convocades pel sistema general d'accés lliure, excepte en el cas de convocatòries independents de promoció interna.

En cada convocatòria, els aspirants seleccionats pel sistema de promoció interna tenen preferència per escollir plaça sobre els procedents del sistema general d'accés lliure.

**Article 15. Sistema selectiu**

1. Les proves selectives per a l'accés pel sistema de promoció interna s'han d'efectuar pel sistema de concurs oposició, que es du a terme d'acord amb el que estableix aquest capítol.

2. En la fase de concurs, els aspirants que hi concorrin pel sistema de promoció interna poden obtenir, si ho preveu la convocatòria, una puntuació addicional que s'atorga atenent fonamentalment el contingut funcional de la categoria estatutària de procedència, així com els serveis prestats amb plaça en propietat i l'exercici, si s'escau, en llocs específics de l'estructura de les institucions sanitàries. El màxim de la puntuació addicional a què es refereix el paràgraf anterior no pot passar del 25 per 100 de la puntuació màxima possible del conjunt dels exercicis de la fase d'oposició.

En cap cas no es pot aplicar la puntuació addicional o de la fase de concurs per superar exercicis de la fase d'oposició.

3. En la fase d'oposició pel sistema de promoció interna es pot establir l'exempció d'un dels exercicis a aquells aspirants que procedeixin de categories de la mateixa especialització funcional que les places a proveir, i sempre que l'exercici exempt guardi adequada relació amb la funció exercida.

---

<sup>10</sup> Vid. art. 34 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## CAPÍTOL II PROVISIÓ DE PLACES

### SECCIÓ 1a CONCURS DE TRASLLATS

#### **Article 16. Places que cal proveir<sup>11</sup>**

1. S'han de proveir per concurs de trasllat les places bàsiques de cada categoria que determini la convocatòria. Les places no convocades o no adjudicades en el concurs de trasllats s'han de proveir directament mitjançant les proves selectives corresponents.

2. L'adjudicació de les places convocades en el concurs de trasllats s'ha d'efectuar d'acord amb un barem de mèrits, que ha de valorar principalment el temps de serveis prestats a les administracions i els serveis públics ocupant llocs de treball d'igual contingut funcional que la plaça objecte del concurs.

#### **Article 17. Requisits per accedir al concurs**

1. Té accés a la convocatòria del concurs el personal estatutari fix o de plantilla de la categoria i especialitat corresponent i que estigui ocupant plaça o en tingui de reservada a les institucions sanitàries de la seguretat social, sigui quina sigui l'Administració pública de la qual depengui la plaça, així com el personal que es trobi en situació diferent a la d'actiu procedent de plaça d'aquestes institucions.

2. És requisit per ser admès al concurs:

- a) Per al personal en actiu o amb reserva de plaça: haver pres possessió de la plaça ocupada amb un any d'antelació, com a mínim, a la finalització del termini que estableix l'article 18.1 d'aquest Reial decret llei.
- b) Per al personal en situació diferent a la d'actiu i que no exerceixi reserva de plaça: reunir els requisits legals i reglamentaris per incorporar-se al servei actiu l'últim dia del termini que estableix l'article 18.1 d'aquest Reial decret llei.

#### **Article 18. Tramitació i resolució del concurs**

1. La convocatòria del concurs, que s'ha de publicar en el butlletí o diari oficial corresponent, determina el termini per a la presentació de sol·licituds, que no pot ser inferior a un mes. Una vegada transcorregut el termini de reclamacions contra la resolució provisional del concurs, no

---

<sup>11</sup> Vid. art. 37 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

s'admeten ni modificacions de les sol·licituds presentades ni la retirada del concurs.

2. En vista de les places sol·licitades pels concursants i dels mèrits que acreditin, s'aprova la resolució provisional del concurs, que s'ha de fer pública de la manera que determini la convocatòria.

Els interessats disposen d'un termini de quinze dies, a comptar des de la seva publicació, per formular reclamacions contra la resolució provisional.

3. Les reclamacions formulades contra la resolució provisional s'han de rebutjar o d'admetre per mitjà de la resolució definitiva, que ha d'aprovar l'autoritat convocant i s'ha de publicar de la mateixa manera que es va publicar la convocatòria del concurs.

4. Les destinacions adjudicades són irrenunciables.

### **Article 19. Cessaments i preses de possessió**

1. Els concursants que obtinguin plaça han de cessar en la que, si s'escau, ocupin, dins dels tres dies hàbils següents a aquell en què es publiqui la resolució definitiva.

2. La presa de possessió de la nova plaça s'ha d'efectuar dins dels tres dies següents al del cessament, si les places són de la mateixa localitat; en el termini de quinze dies, si són de diferent localitat del mateix sector o àrea de salut, o en el d'un mes, si pertanyen a diferent localitat i sector o àrea de salut. En el cas que l'adjudicació de plaça impliqui el reingrés al servei actiu, el termini de presa de possessió és d'un mes, a comptar de la publicació de la resolució definitiva del concurs.

Quan la resolució del concurs impliqui canvi al servei de salut de destinació, el termini de presa de possessió és d'un mes, a comptar del dia del cessament.

Si ho permeten les necessitats del servei, i a petició de l'interessat, els terminis a què es refereixen els paràgrafs anteriors poden ser prorrogats per un temps no superior a la meitat de la durada inicial.

3. Excepte quan la resolució del concurs impliqui el reingrés al servei actiu, el termini de presa de possessió i, si s'escau, la seva pròrroga, tenen la consideració de servei actiu, i els havers corresponents s'han de percebre amb càrrec a la plaça de destinació.

4. Quan la convocatòria ho estableixi, el cessament i la presa de possessió es poden demorar per fer-los coincidir amb les preses de possessió derivades de la resolució del procés selectiu corresponent.

5. Quan un concursant no prengui possessió de la nova plaça dins del termini possessori o, si s'escau, de la seva pròrroga, s'entén que hi renuncia, i se'l dona de baixa en la categoria com a personal estatutari,

## §10

llevat que això es produeixi per causes prou justificades, així apreciades, amb l'audiència prèvia de l'interessat, per l'autoritat convocant. En aquest cas es pot deixar sense efecte la baixa esmentada, i l'interessat s'ha d'incorporar a la nova plaça tan aviat com desapareguin els motius que van impossibilitar la presa de possessió.

### SECCIÓ 2a PROVISIÓ DE LLOCS DE CARÀCTER DIRECTIU

#### **Article 20. Sistema de provisió<sup>12</sup>**

1. Els llocs de caràcter directiu de les institucions sanitàries de l'Institut Nacional de la Salut s'han de proveir pel sistema de lliure designació, d'acord amb el que preveuen les plantilles corresponents.

2. Les convocatòries per a la provisió d'aquests llocs s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de l'Estat*, i hi poden participar tant el personal estatutari de la Seguretat Social com els funcionaris públics inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, i de les lleis de funció pública de les comunitats autònomes, sempre que reuneixin els requisits exigibles en cada cas.

3. Quan siguin nomenats funcionaris públics per a aquests llocs, s'han de mantenir en la situació de servei actiu als cossos d'origen, sens perjudici que els siguin d'aplicació les normes sobre personal de les institucions sanitàries i el règim retributiu establert per al lloc de treball ocupat.

4. La provisió dels òrgans de direcció dels centres, serveis i establiments sanitaris es pot efectuar també d'acord amb el règim laboral especial d'alta direcció, que regula el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

S'entén per òrgans de direcció, als efectes que preveu el paràgraf anterior, els directors gerents dels centres de despesa d'atenció especialitzada i atenció primària, així com els subgerents i els directors i subdirectors de divisió.

#### **Article 21. Resolució de la convocatòria**

Els llocs convocats conforme amb el que estableix aquesta secció es poden declarar deserts, per acord motivat, quan no hi concorrin sol·licitants idonis per ocupar-los.

---

<sup>12</sup> La regulació continguda en aquest article es pot considerar substituïda per la regulació que estableixen els art. 69 i 69 *bis* de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4) i els art. 20 a 23 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de les Illes Balears (*BOIB núm. 112, de 29 de juliol*).

## **Article 22. Cessaments**

El personal nomenat per ocupar un lloc de treball per lliure designació pot cessar discrecionalment per disposició de l'autoritat que en va acordar el nomenament.<sup>13</sup>

### SECCIÓ 3a PROVISIÓ DE LLOCS DE CAP D'UNITAT<sup>14</sup>

## **Article 23. Sistema de provisió**

1. Els llocs de cap d'unitat, tant sanitària com no sanitària, quan ho tinguin establert en les plantilles corresponents, s'han de proveir pel sistema de lliure designació, de conformitat amb el que estableix aquesta secció.<sup>15</sup>

2. La convocatòria per a la provisió d'aquests llocs s'ha de publicar en els taulers d'anuncis de les institucions sanitàries del sector o àrea de salut o, si s'escau, de la província a què corresponguin els llocs oferts.

3. La convocatòria ha d'especificar les característiques dels llocs que inclogui i concedir un termini no inferior a vint dies naturals per presentar les sol·licituds, que sempre han d'anar acompanyades de l'històric professional del candidat.

## **Article 24. Requisits per accedir a la convocatòria**

1. Pot participar en les convocatòries el personal que en la data de la publicació estigui prestant serveis en institucions sanitàries que radiquin a la província o àrea de salut corresponent, sempre que reuneixi els requisits exigibles en cada cas.

2. El personal fix que obtingui un lloc de treball pel sistema de lliure designació regulat en aquesta secció té dret a la reserva d'una plaça bàsica de la categoria al sector o àrea de salut.

3. El personal nomenat per a un lloc de treball de lliure designació pot cessar discrecionalment per disposició de l'autoritat que en va acordar el nomenament.

## **Article 25. Resolució de la convocatòria**

Els llocs convocats per a la provisió per lliure designació es poden declarar deserts quan no hi concorrin sol·licitants idonis per ocupar-los.

<sup>13</sup> Vid. art. 80.4 EBEP (§2).

<sup>14</sup> L'Acord del Consell de Govern, de 13 de maig de 2011 (§12), regula el sistema de provisió dels càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis del Servei de Salut de les Illes Balears.

<sup>15</sup> Vid. clàusula 2a de l'Acord del Consell de Govern, de 13 de maig de 2011 (§12).

### CAPÍTOL III NORMES ESPECÍFIQUES

#### **Article 26. Supòsits especials**

Els procediments de selecció i de cobertura de places bàsiques de personal facultatiu assistencial, així com els de provisió de llocs de coordinadors i responsables d'infermeria dels equips d'atenció primària s'han de regir pels sistemes que amb caràcter general estableix aquest Reial decret llei amb les peculiaritats que preveu aquest capítol.<sup>16</sup>

#### SECCIÓ 1a COORDINADORS D'EQUIP I RESPONSABLES D'INFERMERIA D'EQUIPS D'ATENCIÓ PRIMÀRIA

#### **Article 27. Sistema de provisió**

1. Els llocs de coordinadors d'equip i de responsables d'infermeria dels equips d'atenció primària s'han de proveir pel sistema de lliure designació entre el personal de la categoria corresponent que presti serveis en el mateix equip.<sup>17</sup>

2. El nomenament s'expedeix per un període de quatre anys que pot ser renovat, sens perjudici de la facultat d'acordar discrecionalment el cessament que correspon a l'autoritat que va efectuar el nomenament, amb l'audiència prèvia de l'interessat.

3. El professional nomenat per al lloc de coordinador o responsable d'infermeria d'equip d'atenció primària ha de conservar la titularitat de la corresponent plaça bàsica de la seva categoria, les funcions de la qual continua exercint, tant mentre ocupi el lloc esmentat com quan es produeixi el cessament.

#### **Article 28. Accés de personal no estatutari**

Quan en els equips d'atenció primària presti servei personal de diferents administracions públiques, el procediment per nomenar els coordinadors i responsables d'Infermeria s'ha d'ajustar al que estableixen els acords i els convenis a què es refereix la disposició transitòria tercera.3 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat.

---

<sup>16</sup> Vid. art. únic del Decret 87/2006, de 6 d'octubre (§11).

<sup>17</sup> Vid. art. 2 de l'Ordre del conseller de Salut i Consum, de 24 de març de 2011, per la qual es regula la figura del director de zona bàsica de salut del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 44, de 26 de març).

SECCIÓ 2a  
FACULTATIUS ESPECIALISTES D'ÀREA

**Article 29. Distribució de places**

1. Les places de la categoria de facultatius especialistes d'àrea de l'Institut Nacional de la Salut s'han de proveir d'acord amb els percentatges següents:

- a) Un terç de les vacants pel sistema de concurs de trasllats.
- b) Dos terços de les vacants pel sistema de proves selectives mitjançant concurs oposició.

2. Els percentatges que estableix l'apartat anterior s'apliquen al nombre global de places convocades en cada una de les especialitats.

Quan el nombre de vacants d'una especialitat impedeixi l'aplicació exacta dels percentatges esmentats, les places que excedeixin s'inclouran en la convocatòria del concurs de trasllats.

**Article 30. Sistema de selecció**

Les proves selectives per a l'accés a la categoria de facultatius especialistes d'àrea s'han d'efectuar pel sistema de concurs oposició.

1. En la fase de concurs s'han de valorar els mèrits que determini el barem corresponent, que s'ha d'aprovar d'acord amb els criteris i apartats següents:

- a) Formació universitària: en aquest apartat es valoren els expedients acadèmics corresponents als estudis de llicenciatura i, si s'escau, de doctorat, amb una puntuació màxima equivalent al 15 per 100 de la puntuació total del barem.
- b) Formació especialitzada: en aquest apartat es valoren els títols oficials de les especialitats sanitàries que es determinin, així com els períodes de formació i residència previs a la seva adquisició.<sup>18</sup> La puntuació màxima per aquest apartat és equivalent al 35 per 100 de la puntuació total del barem.
- c) Experiència professional: es valoren els serveis prestats com a professional de les especialitats que es determinin, en institucions sanitàries de la Seguretat Social o en institucions amb programa acreditat per a la docència per la comissió nacional corresponent. Amb caràcter addicional, es poden valorar serveis en altres

---

<sup>18</sup> Vid. RD 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut (BOE núm. 240, de 7 d'octubre) i RD 183/2008, de 8 de febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en ciències de la salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada (BOE núm.45, de 21 de febrer).

## §10

institucions públiques o privades, així com en centres estrangers amb programa reconegut de docència per a postgraduats. La puntuació màxima per aquest apartat és equivalent al 35 per 100 de la puntuació màxima total del barem.

- d) Altres activitats: es valoren en aquest apartat les activitats de caràcter científic, docent, discent i d'investigació, així com els serveis prestats a les administracions públiques fent funcions d'ordenació i planificació de serveis sanitaris. La puntuació màxima d'aquest apartat equival al 15 per 100 de la puntuació màxima total del barem.
- e) Amb caràcter addicional, i per a places d'institucions sanitàries ubicades en comunitats autònomes on hi hagi, a més de la llengua oficial de l'Estat, un altre idioma oficial, es pot reconèixer una puntuació en els termes que prevegin les disposicions aplicables, a aquells aspirants que n'acreditin el coneixement.<sup>19</sup>

2. La fase d'oposició, la puntuació màxima de la qual és igual a la màxima total del barem de la fase del concurs, consta, almenys, d'un exercici de caràcter pràctic, per ser llegit o desenvolupat, segons el que determini la convocatòria, davant el Tribunal en sessió pública.

3. En les proves selectives que s'han de dur a terme pel sistema de promoció interna<sup>20</sup> s'han d'observar els criteris següents:

- a) Fase de concurs: el barem de mèrits a què es refereix l'apartat 1 anterior es completa amb una puntuació addicional, la màxima de la qual no pot superar del 15 per 100 de la puntuació màxima d'aquell, assignada d'acord amb l'àrea professional de la categoria estatutària de procedència, dels serveis prestats en aquesta i de l'exercici en llocs específics dins de l'estructura de les institucions sanitàries.
- b) Fase d'oposició: els aspirants pel sistema de promoció interna han de dur a terme tots els exercicis de la fase d'oposició.

### **Article 31. Tribunals<sup>21</sup>**

1. Els tribunals encarregats de jutjar les proves selectives de cada especialitat han d'estar compostos de vuit membres.

El president del Tribunal, tres dels vocals i el secretari, els nomena directament l'autoritat convocant.

Un vocal pot ser proposat per les organitzacions sindicals, en els termes en què s'acordi en els pactes a què es refereix la Llei 9/1987, de 12 de juny.

---

<sup>19</sup> Vid. DA 12a LFPIB (§5).

<sup>20</sup> Vid. art. 34 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>21</sup> Vid. art. 31.8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 60 EBEP (§2).



Dos vocals són nomenats a proposta de la comissió nacional de l'especialitat corresponent.

2. El president del Tribunal és nomenat entre personal que ocupi un lloc de caràcter directiu en l'estructura de l'Administració pública o servei de salut que efectui la convocatòria.<sup>22</sup>

Tots els vocals del Tribunal han de tenir la titulació corresponent a l'especialitat de què es tracti.

El secretari és nomenat entre personal fix amb funcions administratives i titulació superior de l'Administració o servei de salut que efectui la convocatòria. El secretari no té vot en les matèries relatives a la qualificació dels aspirants.

### SECCIÓ 3a FACULTATIUS D'ATENCIÓ PRIMÀRIA

#### **Article 32. Distribució de places**

1. Les places de facultatius d'atenció primària de l'Institut Nacional de la Salut es proveeixen mitjançant concurs de trasllats i mitjançant proves selectives desenvolupades per concurs oposició.

2. La meitat de les vacants de cada especialitat a cada sector o àrea de salut són ofertes en cada un dels sistemes que estableix l'apartat anterior.

Quan el nombre de vacants d'una especialitat existents en una àrea no permeti la distribució exacta de les places, la que excedeixi s'ha d'oferir a concurs de trasllats.

#### **Article 33. Sistema de selecció**

Les proves selectives per a places de facultatius d'atenció primària s'efectuen pel sistema de concurs oposició.

1. En la fase de concurs es valoren els mèrits que determini el barem corresponent; l'estructura i la valoració màxima de cada un dels seus apartats són els que estableix l'article 30.1 d'aquest Reial decret llei.

2. En la fase d'oposició es fa un exercici consistent a contestar un qüestionari de preguntes amb respostes alternatives. Per superar aquest exercici, la puntuació màxima del qual és igual a la màxima total del barem de la fase de concurs, cal respondre correctament almenys el 50 per 100 de les preguntes formulades.

3. Les proves selectives pel sistema de promoció interna s'han de fer d'acord amb els criteris que fixa l'article 30.3 d'aquest Reial decret llei.

---

<sup>22</sup> Cal tenir en compte que l'art. 60.2 EBEP (§2) disposa que el personal d'elecció o de designació política no pot formar part dels òrgans de selecció.

### **Article 34. Tribunals<sup>23</sup>**

1. Les proves selectives per a places de l'Institut Nacional de la Salut s'han de fer manera descentralitzada, amb una única convocatòria i un únic Tribunal per a la fase d'oposició.

La fase de concurs, la valoren tribunals constituïts a cada una de les localitats on es facin les proves.

2. Els tribunals es componen de set membres. Tres vocals són nomenats a proposta de la comunitat autònoma corresponent, o a proposta conjunta d'aquestes per al Tribunal de la fase d'oposició, un a proposta de la Comissió Nacional de l'Especialitat i un a proposta de les organitzacions sindicals, en els termes que determinin els pactes a què es refereix la Llei 9/1987, de 12 de juny.

Tots els vocals del Tribunal han de tenir la titulació corresponent a l'especialitat de què es tracti.

El president i el secretari del Tribunal, que té veu i vot, són designats per l'autoritat convocant d'acord amb els criteris que assenyala l'article 31.2 d'aquest Reial decret llei.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

### **Disposició addicional primera. Sistemes selectius i distribució de places a l'Institut Nacional de la Salut**

En l'àmbit de l'Institut Nacional de la Salut, i amb caràcter general, les proves selectives per a l'accés a places de caràcter sanitari o assistencial es duen a terme per concurs oposició i les d'accés a places de caràcter no sanitari, per oposició.

No obstant això, aquestes regles generals es poden alterar per a les convocatòries d'una categoria determinada, quan se'n derivi una major racionalització del procés de provisió de places, aconsellada per l'estructura sociolaboral del col·lectiu de professionals que puguin accedir a les convocatòries i en aquest sentit s'acordi a la corresponent Mesa Sectorial que preveu la Llei 9/1987, de 12 de juny.

### **Disposició addicional segona. Inclusió en l'Estatut jurídic del personal mèdic de la seguretat social**

Queden incorporades a l'Estatut jurídic del personal mèdic de la seguretat social totes les places corresponents a les especialitats sanitàries reconegudes legalment per a llicenciats universitaris, amb independència

---

<sup>23</sup> Ídem nota 15.

de la llicenciatura requerida per a l'obtenció del títol corresponent. Al personal que ocupi les places esmentades li resultarà d'aplicació l'Estatut esmentat.

### **Disposició addicional tercera. Creació i modificació de categories<sup>24</sup>**

La creació, supressió, unificació o modificació de categories s'efectua, a cada Administració pública, mitjançant la norma del rang que, en cada cas, sigui procedent, amb la negociació prèvia a la corresponent Mesa Sectorial.

D'acord amb el que preveu l'article 40.onze de la Llei general de sanitat, les noves categories poden ser homologades per l'Administració General de l'Estat, a efectes de participació en concursos de trasllats i amb l'informe previ del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut, a les existents en altres administracions públiques.

També es pot acordar la integració en altres categories del personal fix de categories que es declari a extingir, sempre que corresponguin al mateix grup de classificació i tinguin assignades àrees funcionals coincidents.

### **Disposició addicional quarta. Personal temporal**

Quan sigui imprescindible, per raons del servei, la incorporació de personal temporal, la selecció s'ha d'efectuar per procediments que, respectant els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, garanteixin l'agilitat i l'eficàcia necessàries, i comptin amb la participació de les organitzacions sindicals.

El personal nomenat així es pot mantenir a la plaça fins que no s'hi incorpori personal estatutari fix designat per ocupar el lloc, o fins que la plaça sigui amortitzada.

### **Disposició addicional cinquena. Redistribució d'efectius**

Quan, amb motiu de reforma de plantilla, calgui la redistribució d'efectius en un sector o àrea de salut, el trasllat s'ha d'acordar a favor de qui voluntàriament el sol·liciti. Si les sol·licituds són superiors o inferiors al nombre de places existents, s'ha d'habilitar un procediment en el qual es poden oferir, per a trasllat voluntari, places bàsiques de la mateixa categoria d'altres sectors o àrees de salut.

El procediment esmentat s'ha de fixar amb la negociació prèvia en la corresponent Mesa Sectorial.

---

<sup>24</sup> Vid. Decret 47/2011, de 13 de maig (§30).

**Disposició addicional sisena. Reingrés al servei actiu**

El reingrés al servei actiu del personal que no tingui plaça reservada s'efectua mitjançant la seva participació en la convocatòria de concursos de trasllat d'acord amb el que estableix l'article 17 d'aquest Reial decret llei.

Així mateix, el reingrés es pot produir amb caràcter provisional per adscripció a una plaça vacant de la corresponent categoria i especialitat en la mateixa àrea de salut, en la seva modalitat corresponent d'atenció primària o atenció especialitzada en què li va ser concedida l'excedència. En el cas que no hi hagi vacants a l'àrea esmentada en la modalitat corresponent, l'interessat pot sol·licitar el reingrés en qualsevol altra. A aquests efectes, tenen consideració de vacants les places bàsiques de cada categoria ocupades per personal temporal.

La plaça ocupada amb caràcter provisional s'ha d'incloure en el primer concurs de trasllats que es faci. Si qui l'ocupa amb destinació provisional no obté plaça en el concurs, tot i haver sol·licitat totes les convocades en la modalitat i àrea de salut, pot optar per obtenir una nova destinació provisional en alguna de les places que resultin vacants com a conseqüència de la resolució del concurs o per passar novament a la situació d'excedència voluntària.

**Disposició addicional setena. Selecció de personal sanitari del grup B**

Les proves selectives de personal sanitari del grup de classificació B, previst al Reial decret llei 3/1987, d'11 de setembre, s'efectuen mitjançant convocatòria dividida en les especialitats d'atenció primària i d'assistència especialitzada.

**Disposició addicional vuitena. Proposta de vocals per institucions i organitzacions**

Quan no s'efectuï la proposta de vocals a què es refereixen els articles 5.3, 31.1 i 34.2 d'aquest Reial decret llei, en un termini de quinze dies a comptar de la sol·licitud, els corresponents membres dels tribunals poden ser directament designats per l'autoritat convocant.

**Disposició addicional novena. Determinació de barems de mèrits i bases generals de convocatòria**

Les bases generals de convocatòria i els barems de mèrits a què es refereix aquest Reial decret llei es fixen amb la negociació prèvia en la Mesa Sectorial corresponent. El Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut pot aprovar criteris generals sobre el contingut i la estructuració.

**Disposició addicional desena. Accés a una altra categoria per personal estatutari fix**

Quan el personal estatutari fix d'una categoria determinada obtingui, havent superat prèviament les proves selectives, nomenament en propietat en una altra categoria estatutària, pot optar, en el moment de prendre possessió de la nova plaça, per passar a la situació d'excedència voluntària en una d'elles. A falta d'opció expressa, s'entén que se sol·licita l'excedència voluntària en la categoria d'origen.

**Disposició addicional onzena. Convocatòries conjuntes o coordinades**

Amb l'acord previ entre diferents administracions públiques, es poden efectuar convocatòries conjuntes o coordinades de proves selectives o de concursos de trasllats per a la provisió de places d'una determinada categoria i especialitat als serveis de salut dependents d'elles.

**Disposició addicional dotzena. Personal estatutari de l'Institut Social de la Marina**

El personal estatutari fix que ocupi plaça en propietat a les institucions sanitàries de la Seguretat Social gestionades per l'Institut Social de la Marina pot accedir, en les mateixes condicions i els mateixos requisits que la resta de personal estatutari, a les places convocades mitjançant els sistemes de provisió que regula aquest Reial decret llei.

**Disposició addicional tretzena. Situació especial en actiu**

La situació especial en actiu, que regula l'article 48 de l'Estatut de personal sanitari no facultatiu és aplicable, en els mateixos casos i amb idèntics efectes, al personal no sanitari de les institucions sanitàries de la Seguretat Social.

**Disposició addicional catorzena. Provisió de llocs de cap de servei i de secció de caràcter assistencial a l'Institut Nacional de la Salut**

Els llocs de caps de servei i de secció de caràcter assistencial a les unitats d'assistència especialitzada de l'Institut Nacional de la Salut es proveeixen mitjançant convocatòria pública, en la qual poden participar tots els facultatius amb nomenament de personal estatutari que tinguin

## §10

plaça en propietat a les institucions sanitàries de la Seguretat Social, mitjançant un procés de selecció basat en l'avaluació del currículum professional dels aspirants i en un projecte tècnic relacionat amb la gestió de la unitat assistencial.

Els aspirants seleccionats obtenen un nomenament temporal per al lloc de quatre anys de durada, al final dels quals han de ser avaluats a efectes de la seva continuïtat.

### **Disposició addicional quinzena. Aplicació a la Comunitat Foral de Navarra**

Aquest Reial decret llei s'aplica a la Comunitat Foral de Navarra en els termes que estableixen l'article 149.1.16a i 18a; la disposició addicional primera

de la Constitució i la Llei orgànica 13/1982, de 10 d'agost, de reintegració i millora del règim foral de Navarra.

## **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

### **Disposició transitòria primera. Convocatòries fetes abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei**

Els procediments de selecció de personal estatutari i de provisió de places a les institucions sanitàries de la Seguretat Social, convocats abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, es consideren vàlids mentre no s'oposin a les previsions d'aquesta norma.

Aquest Reial decret llei és aplicable a les convocatòries que, a la seva entrada en vigor, es trobin encara en tramitació.

### **Disposició transitòria segona. Convocatòries que preveu la disposició addicional vintena de la Llei 66/1997**

Els procediments de selecció i provisió de places la convocatòria de les quals derivi de les previsions de la disposició addicional vintena de la Llei 66/1997, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, o de les normes equivalents de les comunitats autònomes, es regulen pel que estableixen les esmentades disposicions i pels acords i regles adoptats per a la seva aplicació i supletòriament per les normes d'aquest Reial decret llei

## DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

### Disposició derogatòria única. Derogació de normes

1. Queden derogats:

Del text refós de la Llei general de la Seguretat Social aprovat pel Decret 2065/1974, de 30 de maig, els paràgrafs tercer i quart de l'article 110.2 i els articles 45.3, 113, 114 i 115.3.

De l'Estatut jurídic del personal mèdic de la Seguretat Social, aprovat pel Decret 3160/1966, de 23 de desembre, i modificat per normes posteriors, els paràgrafs segon i tercer de l'article 5, pel que fa a la durada de la situació d'interinitat i al procediment per nomenar personal interí, respectivament; els articles 15, 50.2, 51.1.3; els compresos entre el 52 i el 60, ambdós inclusivament, i els articles 61, apartats 2 i 3, 62, 63 i 64.4.

De l'Estatut de personal sanitari no facultatiu de les institucions sanitàries de la Seguretat Social, aprovat per Ordre del Ministeri de Treball de 26 d'abril de 1973, i modificat per normes posteriors: l'article 17.2 i els articles compresos entre el 18 i el 38, ambdós inclusivament, així com els articles 44, 108 bis, a), b), c), d) i e), i 114.3.

De l'Estatut de personal no sanitari de les institucions sanitàries de la Seguretat Social, aprovat per Ordre del Ministeri de Treball de 5 de juliol de 1971, i modificat per normes posteriors: Els articles 15, 16, 17, 19.d), 21, 26, 27.3, 28, 29, 33.8, 38, 40 i 40 bis, a), b), c), d) i e).

Tots els preceptes relatius a la selecció de personal estatutari o a la provisió de places o llocs de treball a les institucions sanitàries de la Seguretat Social que figurin en les disposicions esmentades anteriorment.

2. Queda derogat el Reial decret 118/1991, de 25 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places a les institucions sanitàries de la Seguretat Social.

3. Queden derogats els articles 10.1 i 12.1 del Reglament sobre estructura, organització i funcionament dels hospitals gestionats per l'Institut Nacional de la Salut, aprovat per Reial decret 521/1987, de 15 d'abril, i els reials decrets 2166/1984, de 24 de desembre, i 1453/1989, d'1 de desembre, així com tots els preceptes relatius a la selecció de personal estatutari o a la provisió de places o llocs de treball a les institucions sanitàries de la Seguretat Social continguts en normes de rang igual o inferior al d'aquest Reial decret llei, a excepció de les disposicions transitòries tercera i quarta del Reial decret 571/1990, de 27 d'abril.

## DISPOSICIONS FINALS

### **Disposició final primera. Normes bàsiques**

1. Són normes bàsiques, d'acord amb el que preveu l'article 149.1.16.a, 17.a i 18.a de la Constitució, els preceptes següents d'aquest Reial decret llei:

De l'article 2, l'apartat 1, el primer paràgraf de l'apartat 2 i els paràgrafs a), b) i e) de l'apartat 3.

De l'article 3, l'apartat 1 i l'últim paràgraf de l'apartat 3.

De l'article 11, l'apartat 1, el primer paràgraf de l'apartat 2 i l'últim paràgraf de l'apartat 3.

De l'article 12, el primer paràgraf de l'apartat 3.

De l'article 14, l'apartat 1 i l'últim paràgraf de l'apartat 2.

De l'article 15, l'últim paràgraf de l'apartat 2 i l'apartat 3.

L'article 17.

De l'article 18, l'apartat 4.

De l'article 19, l'apartat 1, el segon paràgraf de l'apartat 2, l'apartat 3 i l'apartat 5.

La disposició addicional segona.

De la disposició addicional tercera, els dos últims paràgrafs.

De la disposició addicional cinquena, el primer paràgraf.

La disposició addicional sisena.

La disposició addicional desena.

La disposició addicional tretzena.

2. Els preceptes no bàsics d'aquest Reial decret llei són d'aplicació al personal estatutari dels serveis de salut de les comunitats autònomes en absència de normativa autonòmica específica en la matèria.

### **Disposició final segona. Places vinculades**

Les places vinculades a què es refereix l'article 105 de la Llei general de sanitat es proveeixen pels sistemes que estableixen les normes específiques que siguin d'aplicació, sens perjudici que els seus titulars puguin accedir als llocs de caràcter directiu i de comandament d'unitat a les diferents institucions sanitàries pels procediments que regula aquest Reial decret llei.

### **Disposició final tercera. Entrada en vigor**

Aquest Reial decret llei entra en vigor el mateix dia de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.



## §11

### **DECRET 87/2006 DE 6 D'OCTUBRE, DE PROVISIÓ DE PREFECTURES DE CARÀCTER ASSISTENCIAL DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 140, de 7 d'octubre de 2006)*

La Llei 55/2003, de 16 de desembre, per la qual s'aprova l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, deroga expressament, en la seva disposició derogatòria única, la Llei 30/1999, de 5 d'octubre, de selecció i provisió de places de personal estatutari dels serveis de salut, que fins al moment constituïa la normativa legal bàsica sobre provisió de prefectures de caràcter assistencial.

No obstant, mentre que no es dicti una normativa autonòmica pròpia en matèria de selecció, i d'acord amb el que disposa la disposició transitòria sisena, apartat primer, lletra c) de l'esmentat estatut marc, continua vigent amb rang reglamentari el Reial decret llei 1/1999, de 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places en les institucions sanitàries de la Seguretat Social que, en la seva disposició addicional catorzena regula la provisió de llocs de cap de Servei i de Secció de caràcter assistencial, normativa que s'ha d'aplicar mentre que no es procedeixi a la seva modificació en cada servei de Salut.

Per això, una vegada completat el traspàs de les funcions i els serveis de l'Institut Nacional de la Salut a la comunitat autònoma de les Illes Balears, a través del Reial decret 1478/2001, de 27 de desembre, sobre traspàs a la comunitat autònoma de les Illes Balears de les funcions i dels serveis de l'Institut Nacional de la Salut, correspon a aquesta comunitat autònoma el desenvolupament reglamentari d'aquesta matèria.

El present Decret pretén ampliar a tot el personal que presti els seus serveis en l'àmbit del Sistema Nacional de Salut, amb independència del vincle estatutari, funcional o laboral, la possibilitat de participar en la provisió, pel sistema de lliure designació, d'acord amb el que estableix l'article 23 del Reial decret llei 1/1999, de 5 d'octubre, de selecció i provisió de places de personal estatutari dels serveis de Salut, en els llocs de prefectura de Servei i de Secció, de caràcter assistencial en les unitats d'atenció especialitzada de les institucions sanitàries depenents del Servei de Salut de les Illes Balears.

En virtut de l'anterior, amb l'informe previ de la Comissió de Personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears, conclosa la preceptiva negociació sindical, a proposta de la consellera de Salut i Consum, havent escoltat el Consell Consultiu, d'acord amb l'establert en l'article 17.3 de la Llei 5/1993, i prèvia deliberació del Consell de Govern, a la sessió de dia 6 d'octubre de 2006,

## DECRET

### Article únic. Sistema de provisió i requisits de participació

1. Els llocs de cap de Servei i de Secció de caràcter assistencial en les unitats d'atenció especialitzada de les institucions sanitàries depenents del Servei de Salut de les Illes Balears<sup>1</sup> que així ho tinguin establert en les plantilles corresponents, s'han de proveir mitjançant convocatòria pública, pel sistema de lliure designació,<sup>2</sup> en el qual poden participar els facultatius amb nomenament com a personal estatutari fix<sup>3</sup> que ocupi plaça en l'especialitat<sup>4</sup> a la qual participi, així com els facultatius amb nomenament de funcionari de carrera<sup>5</sup> o laboral fix,<sup>6</sup> que prestin serveis en hospitals de titularitat pública en l'especialitat de la qual es tracti. Els aspirants han de complir els requisits generals establerts a l'article 30.5 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, per la qual s'aprova l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de Salut.

2. És requisit indispensable per a l'accés a llocs de cap de Servei, a més dels que s'especifiquen en la convocatòria, haver prestat serveis en l'especialitat corresponent per un període mínim de 3 anys. En el seu cas, s'han de sumar els períodes d'ocupació de plaça de l'especialitat corresponent en els diferents serveis i hospitals. S'han de comptabilitzar només com a un els períodes de temps en els quals, si n'és el cas, s'hagi ocupat simultàniament més d'una plaça.

<sup>1</sup> Vid. art. 19 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 106, de 21 de juliol*).

<sup>2</sup> Vid. art. 29 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 78 i 80 EBEP (§2).

<sup>3</sup> Vid. art. 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>4</sup> Vid. RD 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut (*BOE núm. 240, de 7 d'octubre*) i RD 183/2008, de 8 de febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en ciències de la salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada (*BOE núm.45, de 21 de febrer*).

<sup>5</sup> Vid. art. 9 EBEP (§2) i art. 14 LFPIB (§5).

<sup>6</sup> Vid. art. 11 EBEP (§2) i art. 17 LFPIB (§5).

3. És requisit indispensable per a l'accés a llocs de cap de Secció, a més dels que s'especifiquen en la convocatòria, haver prestat serveis en l'especialitat de la qual es tracti, per un període mínim de 2 anys. En el seu cas, s'han de sumar els períodes d'ocupació de plaça de l'especialitat corresponent en els diferents serveis i hospitals. S'han de comptabilitzar només com a un els períodes de temps en els quals, si n'és el cas, s'ha ocupat simultàniament més d'una plaça.

4. La convocatòria especificarà les característiques dels llocs que inclogui.

5. El personal anomenat per a un lloc de treball de lliure designació pot ser cessat discrecionalment per l'autoritat que va acordar el seu nomenament.

### **Disposició final única**

Aquest Decret entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.



## §12

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN, DE 13 DE MAIG DE 2011, PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT PEL QUAL ES REGULA EL SISTEMA DE PROVISIÓ DELS CÀRRECS NO DIRECTIUS DEL PERSONAL ESTATUTARI DE GESTIÓ I SERVEIS DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 75, de 21 de maig de 2011)*<sup>1</sup>

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, correspon a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears —en l'àmbit de les seves competències— aprovar les normes aplicables al personal estatutari, entre les quals s'ha de considerar inclòs el procediment per cobrir els càrrecs no directius dels centres estatutaris.

Aquest acord dissenya el sistema de provisió de càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis dels centres de règim jurídic de personal estatutari pels procediments de lliure designació o de concurs de mèrits i estableix el sistema de lliure designació per als que impliquen una major responsabilitat i requereixen una confiança personal per acomplir les seves funcions.

El procediment de cobertura dels càrrecs ha de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, també inclosos com a principis i criteris d'ordenació del règim estatutari en l'article 4.b de la Llei 55/2003.

L'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, estableix que correspon al Consell de Govern establir la política general de l'Administració autonòmica en matèria de funció pública, dirigir-ne el desplegament i l'aplicació i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria.

---

<sup>1</sup> Aquest Acord ha estat modificat per l'Acord del Consell de Govern de 18 de gener de 2013 pel qual es ratifica l'Acord de la modificada Mesa Sectorial de Sanitat de 5 de desembre de 2012 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 22 de març de 2011 pel qual es regula el sistema de provisió dels càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 11, de 22 de gener*).

## §12

D'acord amb l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, els acords que versin sobre matèries de competència dels consells de govern de comunitats autònomes necessitaran l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan col·legiat per tenir validesa i eficàcia.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller de Salut i Consum, en la sessió de 13 de maig de 2011, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat pel qual es regula el sistema de provisió dels càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis del Servei de Salut de les Illes Balears.

Segon. Ordenar que es publiqui aquest Acord i l'annex en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

### ANNEX

#### **ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT PEL QUAL ES REGULA EL SISTEMA DE PROVISIÓ DELS CÀRRECS NO DIRECTIUS DEL PERSONAL ESTATUTARI DE GESTIÓ I SERVEIS DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

#### **Antecedents**

1. De conformitat amb l'article 3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, correspon a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears —en l'àmbit de les seves competències— aprovar les normes aplicables al personal estatutari, entre les quals s'ha de considerar inclòs el procediment per cobrir els càrrecs no directius dels centres estatutaris.

2. Aquest acord dissenya el sistema de provisió de càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis dels centres de règim jurídic de personal estatutari pels procediments de lliure designació o de concurs de mèrits i estableix el sistema de lliure designació per als que impliquen una major responsabilitat i requereixen una confiança personal per acomplir les seves funcions.

3. El procediment de cobertura dels càrrecs ha de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, també inclosos com a principis i criteris d'ordenació del règim estatutari en l'article 4.b de la Llei 55/2003.

Considerant tot el que s'ha exposat i una vegada conclosa la negociació sindical preceptiva, l'Administració i les organitzacions sindicals subscriuim aquest acord amb les següents

## CLÀUSULES

### 1. Objecte i àmbit d'aplicació<sup>2</sup>

1.1. Aquest acord té per objecte dissenyar el sistema de provisió dels càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis<sup>3</sup> dels centres de règim jurídic de personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears i es regeix pels principis generals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

1.2. Tenen la consideració de càrrecs no directius els establerts amb aquesta consideració en les normes aplicables al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears i els que s'hagin establert així en les plantilles corresponents.

### 2. Sistemes de provisió dels càrrecs no directius<sup>4</sup>

2.1. D'acord amb la doctrina del Tribunal Constitucional i del Tribunal Suprem, tot i que el sistema normal o ordinari de provisió ha de ser el concurs de mèrits, la provisió dels càrrecs que requereixen una responsabilitat i una confiança especials es pot dur a terme pel sistema de lliure designació. Per això, de manera general s'estableix que la provisió dels càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis s'ha de dur a terme pel sistema de concurs de mèrits. S'han de cobrir pel sistema de lliure designació els llocs següents:

- a) Els càrrecs corresponents als caps de servei i als caps de secció quan tinguin dependència directa d'un dels òrgans unipersonals de direcció<sup>5</sup> dels regulats en l'article 69 de la Llei 5/2003, de 2 d'abril,

---

<sup>2</sup> Vid. Resolució de 23 de maig de 2011, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual es dicten instruccions per a l'aplicació de l'Acord de Mesa Sectorial de Sanitat de 22 de març de 2011, pel qual es regula el sistema de provisió dels càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis (*BOIB núm. 87, d'11 de juny*).

<sup>3</sup> Vid. art. 7 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>4</sup> Vid. art. 78 a 80 EBEP (§2).

<sup>5</sup> D'acord amb l'art. 69 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4), són òrgans unipersonals de direcció: la Direcció General (apartats 4 i 5); la Secretaria General (apartats 4 i 6); la Direcció d'Assistència Sanitària (apartat 8); la Direcció de Gestió i Pressuposts (apartat 8); la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals (apartat 8), i les gerències territorials (apartat 9).

de salut de les Illes Balears, i en la normativa reglamentària de desplegament que hi resulti aplicable.

- b) Els càrrecs corresponents als caps de servei quan tinguin dependència directa d'un dels òrgans unipersonals de gestió<sup>6</sup> del Servei de Salut de les Illes Balears dels regulats en l'article 69 de la Llei 5/2003 i en la normativa reglamentària de desplegament que hi resulti aplicable.
- c) Els càrrecs corresponents als caps de servei quan ho estableixi la plantilla orgànica de cada centre pel fet d'implicar una gran responsabilitat o perquè requereixi una confiança personal per acomplir les seves funcions.

2.3 També s'han de cobrir pel sistema de lliure designació, atès que requereixen una responsabilitat i una confiança especials, els càrrecs corresponents als caps de grup o d'equip quan ho siguin en un lloc de treball de secretaria personal o de direcció.

2.4 Així mateix, s'han de cobrir també pel sistema de lliure designació, atès que requereixen una responsabilitat i una confiança especials, els càrrecs corresponents a coordinador o cap d'unitat d'admissió o d'urgències, que es caracteritzen pel fet que poden ser ocupats tant per personal estatutari sanitari com per personal estatutari de gestió i serveis del subgrup A1.

### **3. Requisits de les persones aspirants**

3.1. Les convocatòries han d'especificar els requisits exigits a les persones aspirants per ocupar cada càrrec d'acord amb el que estableixin les disposicions aplicables.

3.2. Pot participar en les convocatòries el personal estatutari fix<sup>7</sup> que, en la data de la publicació de cada convocatòria, estigui en la situació de servei actiu o en la situació de reserva de plaça i presti servei a institucions sanitàries del Sistema Nacional de Salut, sempre que compleixi els requisits que siguin exigibles en cada cas. Aquests requisits poden ser relatius a pertànyer a determinats grups de classificació, relatius a categories professionals i/o a un nivell reconegut de carrera professional, relatius a l'àrea, a la gerència o a l'equip d'atenció primària en què s'exigeixi prestar servei i/o relatius a altres especificacions referents a les funcions acomplides i/o al temps de durada d'aquestes.

En la mesura que ho prevegin les plantilles orgàniques, també pot participar en les convocatòries dels llocs de treball que es cobreixin pel

---

<sup>6</sup> Vid. art. 69.10 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril (§4).

<sup>7</sup> Vid. art. 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).



sistema de lliure designació el personal funcionari de carrera<sup>8</sup> de qualsevol administració pública sempre que compleixi els requisits exigits en cada cas per la convocatòria, que poden ser relatius a pertànyer a determinats grups de classificació, relatius a pertànyer a cossos o a escales funcionaries, relatius a l'àrea, a la gerència o a l'equip d'atenció primària en què s'exigeixi prestar servei o relatius a altres especificacions referents a les funcions acomplides i/o al temps de durada d'aquestes.<sup>9</sup>

#### 4. Convocatòries

4.1. Les convocatòries per cobrir càrrecs les ha de fer l'òrgan que en tengui la competència en cada cas i s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

4.2. Les convocatòries han d'especificar almenys la denominació i les característiques de cada càrrec i han d'incloure les funcions que ha d'acomplir i els requisits exigibles a les persones aspirants per fer-ho d'acord amb la normativa que el reguli.

4.3. Si hi escau, la convocatòria ha d'especificar que el càrrec s'ha d'ocupar en règim de dedicació exclusiva.

4.4. El termini per presentar sol·licituds ha de ser de vint dies naturals comptadors a partir de l'endemà de la data de publicació de la convocatòria en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

4.5. Les convocatòries dels concursos de mèrits han de contenir el barem de mèrits aplicable, que s'ha d'ajustar al que disposi aquest acord. El barem ha de constar de tres apartats, en els quals es valoraran els serveis prestats (40 %), els llocs de treball ocupats en relació amb aquell al qual s'opta (activitat professional, 40 %) i la formació relacionada amb el lloc al qual s'opta (20%).

4.6. Juntament amb la sol·licitud, les persones aspirants han d'aportar la documentació que acrediti els requisits i els mèrits al·legats.

#### 5. Càrrecs proveïts per concurs de mèrits. Comissions de selecció<sup>10</sup>

5.1. Cada un dels càrrecs proveïts pel sistema de concurs de mèrits ha de ser seleccionat —d'acord amb les bases de la convocatòria corresponent— per una comissió de selecció integrada per una presidència, tres vocals i una secretaria.

5.2. La presidència ha de ser exercida pel director general del Servei de Salut o la persona que aquest designi.

<sup>8</sup> Vid. art. 9 EBEP (§2) i art. 14 LFPIB (§5).

<sup>9</sup> Vid. art. 25.5 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

<sup>10</sup> Vid. apartat 4 de la Resolució de 23 de maig de 2011, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, esmentada en la nota 2.

## §12

5.3. Les vocalies han d'estar compostes per les persones següents:

- a) Un vocal designat pel director general del Servei de Salut.
- b) Un vocal designat pel director gerent del centre corresponent (o pel secretari general en el cas dels Serveis Centrals) entre els càrrecs de jerarquia igual o superior de la mateixa àrea funcional que el lloc que s'hagi de proveir.
- c) El director de la divisió —o de l'àrea de direcció— a la qual estigui adscrit el lloc que s'ha de proveir, o persona que aquest designi.

5.4. La secretaria ha de ser exercida per la persona que designi el membre de l'equip directiu que tengui encomanada la gestió de l'àrea de personal del centre de què es tracti. Aquest càrrec actua amb veu i vot.

5.5. Les persones que integrin la comissió de selecció han de tenir la condició de personal estatutari fix, de funcionari de carrera o de personal laboral fix del Servei de Salut de les Illes Balears, en una plaça, categoria o cos per a la qual s'exigeixi tenir una titulació d'un nivell acadèmic igual o superior a l'exigida per a la provisió del càrrec de què es tracti.

## 6. Funcions de les comissions de selecció

6.1. Cada comissió de selecció té encomanades les funcions següents:

- a) Després de verificar que les persones aspirants compleixen els requisits exigits en la convocatòria, ha d'iniciar el procés de valoració de mèrits, en el qual ha de tenir en compte els aspectes curriculars següents:
  - 1) Experiència professional en alguna de les categories necessàries per ocupar el lloc convocat: 0,20 punts per cada mes complet de serveis prestats en la categoria superior, 0,18 en la categoria intermèdia i 0,16 en la categoria inferior.<sup>11</sup>
  - 2) Per ocupar llocs de direcció amb un complement de destinació superior (superior categoria del lloc): 0,20 punts per cada mes complet, 0,15 si el lloc de direcció té el mateix nivell de complement de destinació (igual categoria del lloc) i 0,10 si el lloc de direcció té un nivell inferior de complement de destinació.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Vid. apartat 1 de la Resolució de 23 de maig de 2011, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, esmentada en la nota 2.

<sup>12</sup> Vid. apartat 2 de la Resolució de 23 de maig de 2011, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, esmentada en la nota 2.

- 3) Mèrits específics (una altra experiència professional, titulació i formació) rellevants per ocupar el lloc convocat, valorats segons el que s'estableixi en cada convocatòria.<sup>13</sup>
- b) Cada comissió de selecció ha d'elevat a l'òrgan competent la resolució provisional del concurs, que ha d'indicar la puntuació obtinguda per cada persona aspirant i s'ha de publicar als taulers d'anuncis del centre i en el web del Servei de Salut. Contra aquesta resolució, les persones interessades poden presentar-hi al·legacions en el termini de quinze dies naturals comptadors des de l'endemà de la data de publicació. Aquestes al·legacions seran resoltes en la resolució definitiva del concurs, que es publicarà així mateix als taulers d'anuncis del centre, en el web del Servei de Salut i en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
- c) Una vegada finalitzat el procés selectiu, s'ha d'efectuar el nomenament de la persona aspirant que hagi obtingut la puntuació més alta, d'acord amb el que s'estableix en aquest acord.

## 7. Avaluacions: procediment d'avaluació<sup>14</sup>

7.1. D'acord amb l'article 20.4 de l'estatut bàsic de l'empleat públic, a l'efecte de la continuïtat en el càrrec obtingut en el concurs de mèrits, la persona que resulti nomenada ha de superar una avaluació en acabar cada període de quatre anys, que consisteix en l'avaluació de l'acompliment professional, del funcionament i de l'assoliment dels objectius de la unitat en la qual desenvolupi la seva activitat. Si la supera favorablement, es prorrogarà el nomenament per un nou període de quatre anys, i així successivament. En el supòsit que, havent transcorregut un període superior a quatre anys des del nomenament o des de la pròrroga, no s'hagi iniciat el procés d'avaluació, la persona nomenada continuarà ocupant el càrrec, tot i que això no suposa en cap cas una alteració del sistema obligatori d'avaluació, que s'ha de dur a terme.

7.2. Cada comissió d'avaluació ha de tenir la mateixa composició segons la clàusula 5. A més, pot demanar les dades i els informes que necessiti per dur a terme la seva actuació.

<sup>13</sup> Vid. apartat 3 de la Resolució de 23 de maig de 2011, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, esmentada en la nota 2.

<sup>14</sup> Vid. Instrucció 2/2010, de 6 d'abril de 2010, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual es regula un sistema objectiu per avaluar l'acompliment de determinats llocs de responsabilitat dels centres i de les institucions dependents del Servei de Salut.

## §12

7.3. Excepcionalment, quan es presentin circumstàncies que afectin el bon funcionament del servei i tot i que no hagin transcorregut els quatre anys d'ocupació efectiva del càrrec, l'òrgan competent pot instar l'avaluació, havent-ho comunicat prèviament a la persona interessada de manera motivada.

7.4. L'avaluació s'ha de fonamentar en la valoració, entre d'altres, dels apartats següents: a) competència de lideratge; b) memòria de l'àrea de responsabilitat, c) avaluació del contracte de gestió de la unitat de l'any anterior i d) projecte quadriennal de gestió de la unitat.

7.5. La qualificació s'ha d'adoptar per majoria dels membres de la comissió d'avaluació, tot i que és diriment el vot de la presidència en cas d'empat. Aquesta qualificació, que és vinculant, s'ha de concretar en una proposta favorable o desfavorable sobre la continuïtat de la persona avaluada en el lloc de treball, dirigida a l'òrgan que l'hagi nomenat o a l'òrgan que sigui competent en aquell moment. L'òrgan competent ha de notificar a la persona interessada si continua o no en el càrrec.

### **8. Càrrecs proveïts per lliure designació: procediment<sup>15</sup>**

8.1. En el procediment de provisió de càrrecs per lliure designació l'òrgan competent ha de verificar que les persones aspirants compleixen els requisits i la resta d'especificacions exigides en la convocatòria corresponent. En aquest cas, ha de nomenar la persona que consideri més adequada per al càrrec. Les persones titulars dels càrrecs proveïts per aquest procediment poden ser remogudes discrecionalment per l'òrgan que les hagi nomenat o pel que el substitueixi en l'exercici de la competència.

8.2. L'òrgan competent per resoldre pot declarar deserta la convocatòria —per mitjà d'una resolució motivada— quan no es presentin persones aspirants idònies per ocupar el càrrec convocat. Aquesta resolució s'ha de publicar als taulers d'anuncis del centre, en el web del Servei de Salut i en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

### **9. Nomenaments**

9.1. La persona designada obté un nomenament per ocupar el càrrec convocat i la seva situació és la següent:

- a) Si resulta nomenat per al càrrec un estatutari fix del Servei de Salut de les Illes Balears que té la plaça estatutària fixa al mateix centre, continua ocupant la plaça com a personal estatutari fix de la seva categoria al mateix centre.

---

<sup>15</sup> Vid. apartat 5 de la Resolució de 23 de maig de 2011, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears esmentada en la nota 2.

- b) Si resulta nomenat per al càrrec un estatutari fix del Servei de Salut de les Illes Balears que té la plaça estatutària fixa en un altre centre, passa a ocupar directament el càrrec al centre de destinació i queda en la situació de reserva respecte a la seva plaça estatutària fixa.
- c) Si resulta nomenat per al càrrec un funcionari de carrera que té la plaça fixa en una altra administració pública, passa a ocupar directament el càrrec al centre de destinació i queda en la situació administrativa que li pertorqui segons la legislació que hi resulti aplicable.
- d) En els supòsits de renúncia, de cessació en el càrrec proveït pel sistema de lliure designació o de cessació per no haver superat les avaluacions que corresponguin al càrrec proveït pel sistema de concurs de mèrits, des de la data en què aquests supòsits siguin efectius la persona interessada deixa d'ocupar el càrrec i passa a ocupar la plaça bàsica de la seva categoria.

9.2. En els supòsits de renúncia, de cessació en el càrrec proveït pel sistema de lliure designació o de cessació per no haver superat les avaluacions que corresponguin al càrrec proveït pel sistema de concurs de mèrits, des de la data en què aquests supòsits siguin efectius la persona interessada perdrà tot vincle amb el centre estatutari on hagués ocupat el càrrec.

## **10. Plantilles autoritzades**

Les plantilles autoritzades de personal estatutari establiran el procediment de provisió dels càrrecs del personal de gestió i serveis, bé pel sistema de concurs o bé pel de lliure designació.

En tot cas, les plantilles orgàniques poden preveure que els càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis que es cobreixin pel sistema de lliure designació estiguin oberts al personal funcionari de carrera de qualsevol administració pública.

## **11. Cobertura provisional**

11.1. En el cas que un càrrec estigui desocupat temporalment pel seu titular per alguna causa que pugui donar origen a la reserva de la plaça, es pot cobrir provisionalment seguint el mateix procediment de provisió establert en aquest acord.

11.2. La persona que ocupi provisionalment un càrrec d'acord amb l'apartat anterior cessarà en tot cas quan la persona titular s'hi reincorpori.

11.3. El període previ a l'avaluació dels càrrecs proveïts pel sistema de concurs de mèrits establert en aquest acord quedarà en suspens durant el

## §12

temps en què la persona titular no ocupi el càrrec per alguna causa que pugui donar origen a la reserva de la plaça. Aquest període es reprendrà quan s'hi hagi reincorporat, tot això sense perjudici de les avaluacions que sigui procedent fer a qui ocupi provisionalment el càrrec durant l'absència del titular a efecte de la continuïtat en la plaça.

11.4. Si es declara deserta la convocatòria corresponent, es pot designar per un període de dos anys personal interí que compleixi els requisits establerts en la convocatòria.

### **12. Avaluació de la resta del personal**

A la resta dels llocs de direcció adscrits al personal sanitari hi és aplicable el sistema d'avaluació previst en la clàusula 7.

### **13. Situació dels càrrecs ocupats en la data en què se signi aquest acord**

Els càrrecs ocupats actualment es mantenen, encara que les persones que els ocupen poden ser rellevades o poden cessar d'acord amb les normes per les quals varen ser nomenades.

## §13

### **PACTE PEL QUAL ES REGULEN ELS CRITERIS GENERALS DE LA PROMOCIÓ INTERNA TEMPORAL DEL PERSONAL ESTATUTARI DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 31, de 28 de febrer de 2012;  
correcció d'errades BOIB núm. 36, de 8 de març de 2012)*

#### **Parts**

El director del Servei de Salut de les Illes Balears en representació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Els representants de les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de Sanitat (CCOO, CEMSATSE, CSI-F, UGT i USAE).

#### **Antecedents**

1. En l'article 80.2.d de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, s'estableix que han de ser objecte de negociació en el si de la corresponent mesa de negociació les matèries relatives a la selecció de personal estatutari i a la provisió de places.

2. En l'article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, s'estableix que han de ser objecte de negociació les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada administració pública i amb l'abast que legalment sigui procedent en cada cas.

3. D'acord amb el punt 2 de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari en els òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 48/2008, de 10 d'abril), són competències del director general del Servei de Salut 'convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció' (apartat a) i 'altres facultats que, en relació amb les anteriors, corresponguin al conseller de Salut i Consum segons la legislació vigent' (apartat d).

4. Per tot això, en el si de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears s'ha acordat subscriure un pacte per establir els criteris generals per a la

## §13

promoció interna temporal i l'ordre de finalització de les promocions internes temporals.

Les parts ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària per subscriure aquest pacte amb les següents

### CLÀUSULES

#### 1. Objectiu del pacte

1.1. L'experiència acumulada i els canvis esdevinguts en aquests anys fan necessari establir un acord marc sobre els criteris generals per a la promoció interna temporal i l'ordre de finalització o cessament d'aquest personal.

1.2. Per tot això, és imprescindible abordar un pacte que reculli les directrius bàsiques sobre la matèria i desplegui la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, amb respecte ple als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, el corollari dels quals es troba en l'article 103 de la Constitució.

#### 2. Àmbit aplicació i territorial

2.1. Per poder accedir a la promoció interna temporal regulada en l'article 35 de la Llei 55/2003, pel qual s'estableixen determinats criteris per aplicar la promoció interna temporal en el Servei de Salut de les Illes Balears, s'han de constituir a cada gerència del Servei de Salut<sup>1</sup> convocatòries específiques de promoció interna temporal per a cada categoria —i, si hi escau, especialitat—, restringides al personal estatutari que hi estigui adscrit.

2.2. Si queda deserta la convocatòria i si en aquesta se'n va fer expressament una previsió, la convocatòria pot estendre al personal de la categoria i/o l'especialitat corresponent de la resta de les gerències del Servei de Salut de la mateixa àrea de salut.

2.3. Als efectes prevists en aquest pacte, els Serveis Centrals del Servei de Salut de les Illes Balears constitueixen una gerència diferenciada.

#### 3. Places afectades

3.1. Es poden proveir pel sistema de promoció interna temporal les places vacants i les places ocupades els titulars de les quals estiguin en qualsevol de les situacions que donen dret a la reserva de plaça o que

---

<sup>1</sup> *Vid.* art. 19 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 106, de 21 de juliol).



estiguin en una situació de llicència la durada previsible de la qual sigui superior a tres mesos.

3.2. Per a la resta dels nomenaments de caràcter temporal també es pot utilitzar aquest sistema, sempre que la durada previsible sigui superior a tres mesos.

#### 4. Requisits de les persones participants

Les persones participants en un procediment de promoció interna temporal han de complir els requisits següents:

- a) Tenir la condició de personal estatutari fix del Servei de Salut i prestar servei en la gerència del Servei de Salut a la qual estigui adscrita la plaça que s'ha de proveir, o excepcionalment a una altra gerència de la mateixa àrea de salut en el supòsit previst en la clàusula segona.
- b) Pertànyer a grups de classificació inferiors o diferents categories i/o especialitats del mateix grup que la plaça que es vulgui ocupar.<sup>2</sup>
- c) Estar en la situació de servei actiu.<sup>3</sup>
- d) Tenir la titulació exigida legalment per acomplir les funcions en qüestió, excepte per accedir a les categories incloses en l'article 7.2.b de la Llei 55/2003, sempre que la persona interessada hagi prestat servei durant cinc anys en la categoria d'origen i tengui la titulació exigida en el grup immediatament inferior a la categoria a la qual aspira ingressar, excepte que sigui necessàries una titulació o una habilitació professional específiques per acomplir les noves funcions.
- e) No patir cap malaltia ni estar afectades per limitacions físiques o psíquiques que siguin incompatibles amb les funcions inherents a la categoria professional a la qual s'accedeix en la promoció interna temporal.

#### 5. Règim jurídic

Durant el temps en què la persona interessada ocupi una plaça en promoció interna temporal, el règim jurídic és el següent:

- a) Es mantindrà en la situació de servei actiu i amb reserva de plaça en la seva categoria d'origen.
- b) Percebrà les retribucions corresponents a les funcions acomplertes, excepte els triennis, que seran els corresponents a la seva categoria d'origen.

---

<sup>2</sup> Vid. art. 76 i DT 3a EBEP (§2)

<sup>3</sup> Vid. art. 63 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §13

- c) No suposarà la consolidació de cap dret de caràcter retributiu o en relació amb l'obtenció de nou nomenament sense perjudici de la possible consideració com a mèrit en els procediments selectius i de provisió.

### **6. Ordre de finalització dels nomenaments en promoció interna temporal**

Es produeix la terminació de la promoció interna temporal quan la plaça sigui ocupada per personal fix<sup>4</sup> per mitjà d'un procediment establert legalment o reglamentàriament, i també quan la plaça sigui amortitzada.

### **7. Personal estatutari dels Serveis Centrals**

Qualsevol referència que es faci en aquest document a les gerències dels centres s'ha d'entendre feta a la Secretaria General del Servei de Salut respecte al personal estatutari dels Serveis Centrals.

### **8. Interpretació del pacte**

8.1. Si cal interpretar algun punt o apartat d'aquest pacte, s'ha de tractar en el si de la Mesa Sectorial de Sanitat.<sup>5</sup>

8.2. A cada gerència es pot crear una comissió de seguiment d'aquest pacte, l'actuació de la qual sempre ha d'estar supeditada al criteri interpretatiu de la Mesa Sectorial.

### **9. Disposició addicional**

Immediatament després que es produeixi la integració del personal dels SUAP en la Gerència d'Atenció d'Urgències 061, s'ha de negociar en l'àmbit corresponent el procediment d'assignació de les promocions internes temporals.

### **10. Disposició derogatòria**

Queden sense efectes els pactes i les instruccions referents a la promoció interna temporal de rang igual o inferior que s'oposin al que s'estableix en aquest pacte, especialment la Instrucció 24/2007, de 27 de desembre de 2007, del director general del Servei de Salut, per la qual es fixen determinats criteris per a l'aplicació de la promoció interna temporal en el Servei de Salut de les Illes Balears.

---

<sup>4</sup> Vid. art. 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>5</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

**11. Entrada en vigor**

Aquest pacte entra en vigor l'endemà d'haver estat publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.



## §14

**ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DEL  
DIA 25 D'AGOST DE 2006, PEL QUAL ES RATIFICA  
L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 20  
DE MARÇ DE 2006 SOBRE EL PROCEDIMENT DE  
REINGRESSOS PROVISIONALS D'EXCEDÈNCIA  
DEL PERSONAL DEL SERVEI DE SALUT  
DE LES ILLES BALEARS, QUE S'INCLOU EN L'ÀMBIT  
D'APLICACIÓ DE LA LLEI 55/2003, DE 16 DE DESEMBRE,  
DE L'ESTATUT MARC DEL PERSONAL ESTATUTARI  
DELS SERVEIS DE SALUT**

*(BOIB núm. 126, de 7 de setembre de 2006)*

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta de la consellera de Salut i Consum, en sessió de dia 25 d'agost de 2006, adopta l'Acord següent:

Primer. Ratificar, en totes les parts, per a la validesa i l'eficàcia corresponents, l'Acord de la mesa sectorial de sanitat adoptat el passat dia 20 de març de 2006, sobre el procediment de reingressos provisionals d'excedència del personal del Servei de Salut de les Illes Balears, que s'inclou en l'àmbit d'aplicació de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.

Segon. Ordenar la publicació d'aquest Acord al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

**ACORD PEL QUAL ES REGULA EL PROCEDIMENT  
DE REINGRESSOS PROVISIONALS D'EXCEDÈNCIA  
DEL PERSONAL DEL SERVEI DE SALUT  
DE LES ILLES BALEARS QUE S'INCLOU EN L'ÀMBIT  
D'APLICACIÓ DE LA LLEI 55/2003**

La Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut disposa, a l'article 69, que el reingrés al servei actiu, amb caràcter general, és possible en qualsevol servei de salut a través dels procediments de mobilitat voluntària prevists en la mateixa norma. Així mateix, estableix que el reingrés al servei actiu també escau en el servei de salut de procedència de la persona interessada, en ocasió

## §14

de vacant i caràcter provisional, en l'àmbit territorial i en les condicions que es determinin a cada servei de salut.

Per una altra banda, la Llei 16/2001, de 21 de novembre (BOE de 22 de novembre de 2001), estableix un procés extraordinari de consolidació i provisió de places de personal estatutari a les institucions sanitàries de la Seguretat Social dels serveis de salut del Sistema Nacional de Salut, que ha estat objecte de desplegament a través de diverses ordres que n'han convocat les diverses fases.

La disposició addicional quarta de la Llei 16/2001 recull expressament la situació del personal en expectativa de destinació que no obtengui plaça en el procés i indica que el personal estatutari amb caràcter temporal o el que no tenguí vinculació prèvia amb les institucions sanitàries de la Seguretat Social i que accedeixi a la situació d'expectativa de destinació i posteriorment no obtengui plaça en la fase de provisió que estableix el capítol III d'aquesta Llei, queda en situació d'excedència voluntària i no se li exigirà el que disposa l'article 67.2 de la Llei 55/2003 pel que fa al requisit que transcorrin dos anys per sol·licitar el reingrés.

Atès que no és possible aplicar el criteri general establert en la disposició addicional sisena del Reial decret llei 1/1999, de 8 de gener (BOE de 9 de gener), es fa necessari establir un criteri especial per reingressar en el servei actiu amb caràcter provisional en els casos d'excedència voluntària derivada del procés extraordinari de consolidació i provisió de places del personal estatutari establert en la Llei 16/2001, de 21 de novembre, ja que el personal no té destinació prèvia de referència.

Cal tenir en compte que aviat es resoldrà l'adjudicació de places dels grups B a E del procés extraordinari de consolidació d'ocupació i que probablement es produirà una petició massiva de reingressos provisionals d'excedència, causada per la mateixa normativa que regula aquest procés extraordinari.

D'altra banda, no és possible aplicar el criteri general establert per reingressar en el servei actiu amb caràcter provisional en els casos d'excedència voluntària derivada del procés extraordinari de consolidació i provisió de places del personal estatutari establert en la Llei 16/2001, de 21 de novembre.

Així mateix, cal prendre en consideració l'esperit de la Llei 16/2001 i donar una atenció especial a l'assistència adequada als usuaris del sistema sanitari públic, per tal d'evitar generar alteracions en el funcionament normal dels centres sanitaris.

Per tot el que s'ha exposat, ateses les circumstàncies especials derivades del procés de consolidació al·ludit i amb la finalitat d'establir els criteris i les condicions que s'han de tenir en compte en els diferents

supòsits de reingrés al servei actiu amb caràcter provisional que es produeixin en l'àmbit dels centres i de les institucions sanitàries dependents del Servei de Salut de les Illes Balears, la Mesa Sectorial ha negociat i aprovat els criteris que figuren en aquest text:

### **Primer. Reingrés d'excedència**

El reingrés al servei actiu del personal que no tengui reservada plaça s'ha d'efectuar participant en els processos de mobilitat voluntària a què es refereix l'article 37 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre.

Així mateix, el reingrés es pot produir amb caràcter provisional per adscripció a una plaça vacant de la corresponent categoria<sup>1</sup> i especialitat a la mateixa àrea de salut, en la seva corresponent modalitat d'atenció primària o atenció especialitzada a la qual li va ser concedida l'excedència.<sup>2</sup>

En el supòsit que no hi hagi vacant a l'àrea corresponent en la seva modalitat, la persona interessada pot sol·licitar reingressar a qualsevol altra.

### **Segon. Vacants**

Tenen la consideració de vacants que s'han de cobrir mitjançant el reingrés provisional les places bàsiques de la categoria dotades pressupostàriament i no cobertes per personal fix.<sup>3</sup>

Així mateix, és procedent concedir el reingrés provisional al servei actiu en places bàsiques que hagin estat ofertes perquè es cobreixin mitjançant procediments de selecció o de provisió de vacants. En aquests supòsits, s'ha de consignar aquesta dada en la resolució corresponent i també s'hi ha de fer constar l'obligació de participar en el primer procés de mobilitat voluntària que es faci, encara que la plaça no s'ofereixi en aquest procés.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Vid. Sinopsi de categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (§31).

<sup>2</sup> D'acord amb l'annex II del Decret 59/2009, de 18 de setembre, pel qual es modifica l'ordenació sanitària territorial de les Illes Balears (*BOIB núm. 141, de 26 de setembre*), les àrees de salut són tres: Illa de Mallorca, Illa de Menorca, i Illes d'Eivissa i Formentera.

<sup>3</sup> Vid. art. 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>4</sup> Sobre la regulació dels procediments de mobilitat voluntària, *vid.* art. 37 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 16 a 19 del RDL 1/1999, de 8 gener (§10).

### **Tercer. Procediment**

a) El procediment s'ha d'iniciar amb una sol·licitud<sup>5</sup> de la persona interessada, el model de la qual figura en l'annex. Aquest document, únic vàlid per participar en aquest procediment, s'ha de facilitar a les dependències de la Direcció Gerència del Servei de Salut de les Illes Balears (carrer de la Reina Esclarmunda, 9, Palma) i a les de totes les gerències de les institucions sanitàries de la Seguretat Social que hi estiguin adscrites.

b) La persona interessada pot consignar en la sol·licitud els centres de gestió<sup>6</sup> per ordre de preferència, tot i que s'ha d'ajustar al que s'exigeix en l'apartat primer d'aquesta Resolució.

c) També cal adjuntar a la sol·licitud el nomenament en propietat de personal estatutari d'institucions sanitàries de la Seguretat Social i la resolució per la qual la persona sol·licitant va ser declarada en situació administrativa diferent de la d'activa sense reserva de plaça.

d) En les peticions que siguin conseqüència de la disposició addicional quarta de la Llei 16/2001, cal sol·licitar totes les vacants de tots els centres de gestió de l'àrea o de les àrees on es vulgui reingressar.

### **Quart**

Tal com estableixen l'apartat primer o, si s'escau, el vuitè d'aquesta Resolució, l'òrgan competent ha de resoldre cada sol·licitud després d'haver comprovat que hi ha plaça susceptible de ser coberta pel procediment de reingrés provisional i que es compleixen els requisits. En la resolució de concessió de reingrés al servei actiu s'ha de fer constar expressament el caràcter provisional i l'obligació de participar en el primer procés de mobilitat voluntària que es faci.

A causa de necessitats del servei justificades degudament, a proposta del Servei de Salut de les Illes Balears i havent concedit prèviament audiència a la persona interessada, l'òrgan competent pot dictar una resolució de reingrés provisional en una plaça no sol·licitada o en una de sol·licitada en diferent ordre de prioritat.

---

<sup>5</sup> Vid. art. 70 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (*BOE núm. 285, de 27 de novembre*; correcció d'errades *BOE núm. 311, de 28 de desembre*).

<sup>6</sup> En l'art. 19.2 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 106, de 27 de juliol*), es detallen les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears.



### **Cinquè**

En el supòsit de diverses sol·licituds per ocupar una mateixa plaça vacant, s'han de resoldre d'acord amb la data en què s'hagin presentat i, si en coincideix el dia, a favor de la persona sol·licitant que acrediti més antiguitat en la presa de possessió com a personal estatutari fix. En el supòsit d'un empat, s'ha de resoldre a favor de la persona sol·licitant de més edat.

### **Sisè**

La plaça ocupada amb caràcter provisional s'ha d'incloure en la primera convocatòria que es faci per a la mobilitat voluntària a la qual es refereix l'article 37 de l'Estatut marc, i la persona interessada ha de participar-hi obligatòriament per tal d'obtenir una destinació definitiva. Si la persona que l'exerceixi amb destinació provisional no obté una plaça en aqueixa convocatòria encara que hagi sol·licitat totes les convocades a l'àrea, pot optar per obtenir una nova destinació provisional en alguna de les places vacants o per passar a la situació d'excedència voluntària.<sup>7</sup> La sol·licitud de nova destinació s'ha de fer tal com s'estableix en el punt primer.

Serà declarat d'ofici en situació d'excedència voluntària el personal que estigui ocupant una plaça en situació de reingrés provisional i no participi en el procés de mobilitat esmentat en el paràgraf anterior o no sol·liciti totes les places convocades en la seva categoria, modalitat i àrea. En aquest supòsit, caldrà que transcorrin dos anys per sol·licitar de bell nou el reingrés o per participar en un concurs de mobilitat voluntària.

### **Setè**

El termini per prendre possessió de la plaça és de 30 dies, comptadors a partir de l'endemà d'haver rebut la notificació de la resolució de concessió del reingrés provisional al servei actiu.

Cal presentar-hi les declaracions de no haver estat separat mitjançant expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques, de no trobar-se inhabilitat per acomplir les funcions públiques ni d'incórrer en cap causa d'incompatibilitat per acomplir-les, o d'haver efectuat l'opció en cas d'incompatibilitat en el sector públic, sense la concurrència del qual no pot fer-se efectiu el reingrés provisional al servei actiu.

---

<sup>7</sup> Vid. art. 67 de la Llei 55/2003 de 16 de desembre (§1).

**Vuitè. Procediment extraordinari de reingressos provisionals d'excedència derivats de la Llei 16/2001**

Les sol·licituds de reingrés provisional del personal que hagi participat en la fase de provisió establerta en la Llei 16/2001 i que no hagi obtingut cap plaça s'han de resoldre —d'acord amb el que estableixin els apartats anteriors que els siguin aplicables— per l'ordre de prioritat i el procediment següents:

**1r Personal estatutari fix en situació de reingrés provisional**

A favor de les persones que es trobin en situació de reingrés provisional en una plaça dependent dels centres de gestió del Servei de Salut de les Illes Balears i que, havent participat obligatòriament en el procés de consolidació regulat en la Llei 16/2001, de 21 de novembre, no obtenguin cap plaça en la fase de provisió encara que hagin sol·licitat totes les places convocades en la seva categoria, especialitat, modalitat i àrea de salut. La sol·licitud de destinació nova s'ha d'efectuar tal com estableix el punt primer.

En el supòsit de concurrència de sol·licituds a una mateixa plaça es resoldrà a favor de qui obtengui major puntuació en les qualificacions definitives en la fase de provisió del procés.

El personal que es trobi en situació de reingrés provisional en una plaça dependent d'institucions sanitàries del Servei de Salut de les Illes Balears i que, havent de participar obligatòriament en el procés de consolidació regulat per la Llei 16/2001, de 21 de novembre, no participi en la fase de provisió o no obtengui cap plaça i no hagi sol·licitat totes les places convocades en la seva categoria, especialitat, modalitat i àrea de salut, serà declarat d'ofici en situació d'excedència voluntària. En aquest supòsit serà necessari que transcorrin dos anys per sol·licitar de bell nou el reingrés o per participar en un concurs de trasllats.

**2n Personal estatutari fix en situació diferent a la d'actiu i que no tengui reserva de plaça**

A favor de les persones que —estant en situació diferent a la d'actives, sense reserva de plaça i sempre que compleixin tots els requisits legals i reglamentaris per incorporar-se al servei actiu— hagin participat en la fase de provisió del procés de consolidació regulat en la Llei 16/2001, de 21 de novembre, i no hagin obtingut cap plaça. La sol·licitud de reingrés provisional s'ha d'efectuar tal com estableix el punt primer. En el supòsit que concorrin diverses sol·licituds a una mateixa plaça es resoldrà tal com estableix el punt cinquè.

### 3r Personal estatutari declarat en situació d'excedència voluntària procedent d'expectativa de destinació

A causa de les circumstàncies excepcionals i úniques del procés extraordinari de consolidació d'ocupació regulat per la Llei 16/2001, les persones aspirants en expectativa de destinació que hagin estat declarades en situació d'excedència voluntària per les respectives ordres d'adjudicació de places seran cessades en els respectius nomenaments temporals o promocions internes temporals, de la categoria que es tracti, i quedaran en situació d'excedència voluntària, una vegada que conclogui el procediment d'adjudicació de places de reingrés provisional, llevat que sol·licitin i obtenguin un reingrés provisional a qualsevol dels serveis de salut.

### 4t Procediment

Les sol·licituds del personal estatutari que es trobi en situació d'excedència voluntària es resoldran —d'acord amb la disposició addicional quarta de la Llei 16/2001, de 21 de novembre— entre les presentades en el termini de 15 dies naturals comptadors a partir de l'endemà de la data de publicació de la declaració en situació d'excedència voluntària en el *Butlletí Oficial de l'Estat*. La sol·licitud s'ha de dirigir a la Direcció Gerència del Servei de Salut de les Illes Balears d'acord amb els requisits exigits en el paràgraf d del punt tercer d'aquest Acord. Aquestes peticions s'han de resoldre aplicant-hi el criteri següent:

A proposta del Servei de Salut de les Illes Balears, l'òrgan competent ha de resoldre les peticions presentades en el termini establert, d'acord amb el número d'ordre adjudicat en les llistes definitives de la fase de provisió, a les quals ja se'ls ha aplicat la norma de desempat. En el cas d'empat, a favor de la persona sol·licitant de més edat.

La destinació obtinguda mitjançant aquest procés excepcional de reingrés és irrenunciable; si la persona que l'hagi obtinguda no en pren possessió, serà declarada d'ofici en situació d'excedència voluntària i no podrà sol·licitar de bell nou el reingrés fins que no transcorri un termini de dos anys des de la data de declaració de la situació, ni podrà participar durant aquest període en concursos de mobilitat voluntària, tal com estableix l'article 37 de la Llei 55/2003. La plaça ocupada amb caràcter provisional s'inclourà en el primer concurs de trasllats que es convoqui. El personal reingressat hi haurà de participar obligatòriament sol·licitant totes les places corresponents a la mateixa categoria, modalitat i àrea de salut. En el cas que no hi participi o que, havent-hi participat, no hagi sol·licitat

## §14

totes les vacants de la seva categoria, modalitat i àrea, o en el cas de renúncia a la plaça adjudicada en el concurs, aquest personal serà declarat per l'òrgan competent en situació d'excedència voluntària al Servei de Salut de les Illes Balears, a la qual ha de romandre per un període mínim de dos anys.

Les sol·licituds de reingrés provisional presentades fora de termini pel personal a què fa referència aquest apartat es resoldran d'acord amb el que estableixen els punts anteriors que els siguin aplicables.

L'aprovació d'aquest text deroga les normes anteriors existents.

## §15

### **PACTE REGULADOR DELS CRITERIS DE CESSACIÓ DE LES PLACES OCUPADES PER PERSONAL ESTATUTARI AMB CARÀCTER TEMPORAL**

*(BOIB núm. 181, de 3 de desembre de 2011;  
correcció d'errades BOIB núm. 16, de 2 de febrer de 2012)*

1. A Palma, en data de 19 d'octubre de 2011, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s'acorda subscriure un pacte per establir un ordre de finalització dels nomenaments interins, de les promocions internes temporals, de les comissions de servei i dels reingressos provisionals d'excedència amb motiu de la incorporació del titular de la plaça.

2. Aquest pacte versa sobre la matèria que correspon a l'àmbit competencial de l'òrgan que el subscriu. Així doncs, d'acord amb el punt 2 de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (BOIB núm. 48/2008, de 10 d'abril) de delegació de competències en matèria de personal estatutari en els òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears, són competències del director general del Servei de Salut 'convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció' i 'altres facultats que, en relació amb les anteriors, corresponguin al conseller de Salut i Consum segons la legislació vigent'.

3. La competència per a la selecció del personal temporal va ser, en el seu moment, delegada pel director general del Servei de Salut a les gerències d'atenció especialitzada i a la Gerència d'Atenció Primària. Per això, a fi de subscriure aquest pacte s'avoca aquesta delegació, de tal manera que l'assumeix aquesta Direcció General.

4. Pel que fa a les organitzacions sindicals que participen en el pacte, cal assenyalar que l'article 80.2.d de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, estableix que han de ser objecte de negociació en el si de la corresponent mesa de negociació les matèries relatives a la selecció de personal estatutari i a la provisió de places.

5. D'altra banda, l'article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, estableix que han de ser objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i amb relació a les competències de cada

## §15

administració pública i amb l'abast que legalment sigui procedent en cada cas, les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés.

De conformitat amb tot això, s'acorda subscriure un pacte amb les següents

### CLÀUSULES

#### 1. Objecte del pacte

1.1. L'objecte d'aquest pacte és establir els criteris de cessació de les places ocupades amb caràcter temporal per personal estatutari.<sup>1</sup>

1.2. Aquest pacte s'aplicarà en els Serveis Centrals del Servei de Salut de les Illes Balears.<sup>2</sup>

#### 2. Personal afectat

2.1. Aquest pacte afecta el personal estatutari que presti servei als serveis centrals del Servei de Salut que ocupi una plaça de la plantilla estatutària en virtut de qualsevol tipus de nomenament que no tingui caràcter de destinació fixa.

2.2. No s'hi inclou el personal afectat per les noves categories creades pel Decret 47/2011.<sup>3</sup> Aquest pacte en deroga qualsevol altre d'anterior sobre la mateixa matèria.

#### 3. Ordre de cessació

3.1. Quan, com a conseqüència d'un reingrés provisional, de la incorporació de personal estatutari fix o de l'amortització de places, sigui necessari que cessi o que es doni per acabat un nomenament interí, una promoció interna temporal, una comissió de serveis o una situació de reingrés provisional d'excedència, l'ordre a cada una de les categories ha de ser el que s'estableix en els paràgrafs següents.

3.2. Prèviament, atesa la situació actual de processos selectius encara en tràmit i segons vagin conclouent, s'hi inclouran les vacants del personal

---

<sup>1</sup> Vid. art. 35 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>2</sup> D'acord amb l'art. 5 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 106, de 21 de juliol*), els Serveis Centrals són l'estructura administrativa que dona suport als òrgans de direcció del Servei de Salut i a les gerències territorials.

<sup>3</sup> Vid. Decret 47/2011, de 13 de maig (§30). Les categories creades mitjançant aquesta norma són les següents: psicòleg clínic/psicòloga clínica; òptic/òptica optometrista; infermer/infermera de salut mental; tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació; tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació, i tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals.

que hagi obtingut una plaça —en la mateixa categoria<sup>4</sup> o en una de superior— en els processos selectius. I, amb caràcter general, l'ordre ha de ser el següent per a cada una de les situacions esmentades en el paràgraf anterior, sense que es pugui passar d'un grup a l'altre fins que no s'hagi esgotat:

- a. En primer lloc, el personal que tengui un nomenament interí.<sup>5</sup>
- b. En segon lloc, el personal que estigui en la situació de promoció interna temporal.<sup>6</sup>
- c. En tercer lloc, el personal que estigui en la situació de comissió de serveis.<sup>7</sup>
- d. En darrer lloc, el personal que estigui en la situació de reingrés provisional.<sup>8</sup>

5.2. Pel que fa al personal interí, cal seguir l'ordre de prelatió següent:

- a. Personal que no hagi participat (és a dir, que no hagi presentat sol·licitud) en el darrer concurs oposició de la categoria de què es tracti, començant per qui hagi complert menys temps de servei prestat, calculat segons el barem del concurs oposició d'aquesta categoria.
- b. Personal que, havent-se presentat al darrer concurs oposició per a la categoria de què es tracti, no hagi superat cap prova, començant per qui hagi complert menys temps de serveis prestats, calculat segons el barem del concurs oposició d'aquesta categoria.
- c. Personal que hagi superat alguna prova en el darrer concurs oposició — però no la fase d'oposició— de la mateixa categoria: s'ha d'agregar a la totalitat de la puntuació obtenguda en les proves superades la corresponent al barem de serveis prestats del concurs oposició. La cessació es farà seguint l'ordre invers de la suma d'ambdues puntuacions.
- d. Personal que hagi superat la fase d'oposició del concurs oposició i no hagi obtingut plaça: seguint l'ordre invers que estableix la suma de les puntuacions de les fases d'oposició i de concurs.

5.3. Pel que fa a les promocions internes temporals, han de cessar per ordre invers a l'antiguitat que tinguin en l'esmentada situació.

5.4. Quant a les comissions de servei, han de cessar segons l'ordre invers a l'antiguitat que tinguin en la comissió.

---

<sup>4</sup> Vid. Sinopsi de categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (§31).

<sup>5</sup> Vid. art. 9.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>6</sup> Vid. art. 35 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>7</sup> Vid. art. 39 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>8</sup> Vid. art. 69 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §15

5.5. Pel que fa al personal en la situació de reingrés provisional d'excedència, ha de cessar segons l'ordre invers a l'antiguitat del reingrés.

### **4. Entrada en vigor**

Aquest pacte tindrà efectes l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.



## **IV. REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL**



## §16

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 7 D'ABRIL DE 2006, PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ SOBRE EL DESPLEGAMENT DE L'ACCIÓ SINDICAL DE LES JUNTES DE PERSONAL, DELS COMITÈS D'EMPRESA, DELS DELEGAT/ADES DE PERSONAL I DE LES SECCIONS SINDICALS EN L'ÀMBIT DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 55, de 15 d'abril de 2006)<sup>1</sup>*

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta del conseller d'Interior, en sessió celebrada el 7 d'abril de 2006, adoptà, entre altres, l'Acord següent:

---

<sup>1</sup> Aquest Acord ha estat suspès per l'Acord del Consell de Govern de dia 23 de setembre de 2011 (§17). Cal tenir en compte l'art. 10 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (*BOE núm. 168, de 14 de juliol*), que disposa:

«1. En l'àmbit de les administracions públiques i organismes, entitats, universitats, fundacions i societats que en depenen, a partir de l'entrada en vigor del present Reial decret llei, tots els drets sindicals, que sota aquest títol específic o sota qualsevol altra denominació, prevegin els acords per a personal funcionari i estatutari i els convenis col·lectius i acords per al personal laboral subscrits amb representants o organitzacions sindicals, els continguts dels quals excedeixi els que estableix el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, relatiu a temps retribuït per realitzar funcions sindicals i de representació, nomenament de delegats sindicals, així com els relatius a dispenses totals d'assistència al treball i altres drets sindicals, s'han d'ajustar de forma estricta al que estableixen les esmentades normes.

A partir de l'entrada en vigor del present Reial decret llei deixen, per tant, de tenir validesa i de tenir efectes, tots els pactes, acords i convenis col·lectius que en aquesta matèria s'hagin pogut subscriure i que excedeixin l'esmentat contingut.

Tot això sense perjudici dels acords que, exclusivament en l'àmbit de les meses generals de negociació, es puguin establir, d'ara endavant, en matèria de modificació en l'obligació o en el règim d'assistència al treball dels representants sindicals als efectes que puguin desenvolupar racionalment l'exercici de les seves funcions de representació i negociació o adequat exercici dels altres drets sindicals.

2. El que disposa aquest article és aplicable l'1 d'octubre de 2012.»

Primer. Ratificar l'Acord adoptat per la Mesa General de Negociació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears sobre «Desplegament de l'acció sindical de les juntes de personal, dels comitès d'empresa, dels delegats/ades de personal i de les seccions sindicals», el text íntegre del qual s'inclou com a annex d'aquest Acord.

Segon. Ordenar la publicació d'aquest Acord i del seu annex en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

**ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ<sup>1</sup>  
SOBRE EL DESPLEGAMENT DE L'ACCIÓ SINDICAL DE  
LES JUNTES DE PERSONAL, DELS COMITÈS D'EMPRESA,  
DELS DELEGAT/ADES DE PERSONAL I DE  
LES SECCIONS SINDICALS DE L'ADMINISTRACIÓ  
DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA  
DE LES ILLES BALEARS**

A Marratxí, el dia 2 de març de 2006, reunides la representació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació, CEMSATSE, CCOO, STEI-i i UGT, com a culminació del procés de negociació dut a terme en el marc de la participació regulada en la Llei 9/1987, de 12 de juny,<sup>2</sup> amb l'objecte de desplegar l'acció sindical de les juntes de personal, dels comitès d'empresa, dels delegats/ades de

---

<sup>1</sup> Vid. art. 36.3 EBEP (§2) i Acord del Consell de Govern de 12 de març de 1999, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 38, de 25 de març*).

<sup>2</sup> El capítol IV EBEP (§2) substitueix la regulació continguda fins ara en la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (*BOE núm. 144, de 17 de juny; correcció d'errades BOE núm. 145, de 18 de juny*), la qual, llevat dels seus art. 7.3,4 i 5, 13.2,3,4,5 i 6, 15 a 21 i 25 a 29, ha estat derogada per l'EBEP (§2) i pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (*BOE núm. 168, de 14 de juliol*). Vid., també, DA 1a del DL 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el DL 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat (*BOIB núm. 129, d'1 de setembre*), en la qual es determinen les unitats electorals del Servei de Salut de les Illes Balears.

personal i de les seccions sindicals, convé subscriure aquest Acord amb el contingut següent:

## **TÍTOL I OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ**

### **Article 1. Objecte i àmbit personal**

1. Aquest Acord té per objecte regular l'acció sindical en l'àmbit de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i, en particular, el desenvolupament dels aspectes següents:

- a) Regulació de les seccions sindicals.
- b) Regulació dels criteris de gaudi i acumulació del crèdit horari sindical.
- c) Regulació de determinats aspectes dels òrgans unitaris de representació dels empleats públics.
- d) Regulació dels alliberaments sindicals institucionals i compensatoris.
- e) Regulació dels mitjans materials i econòmics necessaris per al funcionament dels òrgans unitaris i sindicals de representació dels empleats públics.

2. Aquest Acord és d'aplicació a les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació que el signin i a les organitzacions sindicals amb presència en els òrgans de representació, tant unitària com sindical, de tot el personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears<sup>3</sup> que s'hi adhereixin mitjançant comunicació fefaent a la conselleria competent en matèria de funció pública.

### **Article 2. Àmbit temporal**

1. Aquest Acord té un període de vigència de quatre anys.

2. No obstant el que disposa l'apartat anterior, l'Acord s'entendrà prorrogat tàcitament per un nou període si en el termini dels tres darrers mesos de vigència no hi ha denúncia expressa de l'Administració o de la representació majoritària dels sindicats presents a la Mesa General de Negociació.

### **Article 3. Comissió d'Interpretació i Vigilància de l'Acord**

1. Una vegada que hagi entrat en vigor aquest Acord es constituirà una comissió d'interpretació i vigilància, de composició paritària, integrada pels membres següents:

---

<sup>3</sup> Vid. art. 13 LFPIB (§5).

En representació de l'Administració:

- 2 membres nomenats per la Direcció General de Funció Pública de la Conselleria d'Interior.
- 1 membre nomenat per la Direcció General de Personal Docent de la Conselleria d'Educació i Cultura.
- 1 membre nomenat per la Secretaria General del Servei Balear de Salut.<sup>4</sup>

Per part de les organitzacions sindicals:

- 1 representant sindical de cada una de les organitzacions presents a la Mesa General de Negociació que hagin signat l'Acord.

Quan la Comissió hagi de debatre algun tema derivat del que estableix la disposició transitòria segona, també hi haurà un representant de cada organització sindical que, sense ser present a la Mesa General de Negociació, hagi signat l'Acord Administració-Organitzacions sindicals en matèria de funció pública per al període 2005-2007<sup>5</sup> i s'adhereixi a aquest Acord.

2. Els acords adoptats per la Comissió en l'exercici de les seves funcions s'han de reflectir en una acta i tenen caràcter vinculant.

3. Els acords de la Comissió s'adopten pel vot favorable de la representació de l'Administració i per majoria simple de la representació sindical.

4. Són funcions de la Comissió:

- a) Resoldre els dubtes d'interpretació que sorgeixin arran de l'aplicació de l'Acord.
- b) Vigilar que totes les parts compleixen amb exactitud les normes de l'Acord.
- c) Emetre informe amb caràcter previ en els casos de revocació de crèdits horaris i d'alliberaments a instàncies de l'Administració.
- d) Efectuar, de conformitat amb els criteris establerts en aquest Acord, el seguiment del nombre de delegats/ades de les seccions sindicals.

---

<sup>4</sup> Després de l'entrada en vigor de la Llei 5/2003, de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 55, de 22 d'abril*), totes les referències al Servei Balear de la Salut (SERBASA) s'han d'entendre fetes al Servei de Salut de les Illes Balears (Ib-salut).

<sup>5</sup> *Vid.* Acord del Consell de Govern de 24 d'octubre de 2008, de ratificació de l'Acord entre l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals CCOO, CSI-CSIF, STEI-i, UGT i USO, mitjançant el qual es determinen els criteris i les línies generals del procés negociador per a l'adopció d'acords en matèria de funció pública, en l'àmbit de la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del personal laboral per al període 2008-2011 (*BOIB núm. 154, d'1 de novembre*).

## TÍTOL II DE LES JUNTES DE PERSONAL I ELS COMITÈS D'EMPRESA

### Article 4. Locals

Les juntes de personal<sup>6</sup> i els comitès d'empresa han de disposar d'un local per exercir les seves activitats, de conformitat amb el que disposen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, de determinació de les condicions de treball i de participació del personal al servei de les administracions públiques.<sup>7</sup>

### Article 5. Assemblees<sup>8</sup>

1. Les juntes de personal i els comitès d'empresa disposen de fins a 24 hores anuals per dur a terme assemblees dins la jornada laboral a cada conselleria i centre de treball de l'àmbit de representació corresponent.

2. La jornada laboral,<sup>9</sup> a l'efecte del que disposen els apartats anteriors, s'entén com la compresa entre les 8 i les 15 hores del dia natural. Quan es tracti d'assemblees dirigides a col·lectius de personal amb horaris especials, la jornada de treball s'entén com la que exerceixin efectivament.

3. Els presidents d'aquests òrgans han de comunicar per escrit la data prevista per a la realització de l'assemblea a la secretaria general o a la direcció del centre respectiu, amb una antelació mínima de 2 dies hàbils. La comunicació ha d'indicar l'hora i el lloc prevists de la reunió i l'ordre del dia.

4. Si l'Administració considera que hi ha raons fundades que poden produir-se alteracions en la prestació del servei públic, podrà negar-se que tenguin lloc la sessió o bé proposar la modificació de la data, l'hora o el lloc prevists, mitjançant una resolució motivada i notificada 24 hores abans, com a mínim, de la data prevista per a la sessió.

5. Els membres dels òrgans són responsables que la sessió es dugui a terme sense incidents i sense perjudicar la prestació normal dels serveis.

---

<sup>6</sup> Vid. art. 39 EBEP (§2).

<sup>7</sup> Vid. nota 3.

<sup>8</sup> Vid. art. 46 EBEP (§2).

<sup>9</sup> Vid. capítol X de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§20).

### TÍTOL III DE LES SECCIONS SINDICALS

#### **Article 6. Constitució de les seccions sindicals**

1. Els sindicats poden constituir seccions sindicals a l'empara del que preveu la Llei orgànica de llibertat sindical.<sup>10</sup>

2. Per poder gaudir dels drets pactats en aquest Acord, la constitució de les seccions sindicals, dins l'àmbit de l'Administració autonòmica, s'ha de circumscriure als sectors següents:

- a) Sector d'administració general. Aquest sector abasta el personal funcionari representat per les juntes de personal de Serveis Generals i de SERBASA<sup>11</sup> i el personal laboral representat pels comitès d'empresa de Conselleries Agrupades, d'Educació i de SERBASA
- b) Sector docent. Aquest sector abasta el personal funcionari representat per la Junta de Personal Docent.
- c) Sector sanitari. Aquest sector abasta tot el personal estatutari i el personal laboral representat pels comitès d'empresa, les juntes de personal i els delegats/ades de personal de l'Ib-Salut.

#### **Article 7. Delegats/ades sindicals**

1. Les seccions de les organitzacions sindicals que hagin obtingut el 10% o més dels vots vàlids emesos en cadascun dels sectors descrits a l'apartat anterior podran designar els delegats/ades sindicals següents:

- a) 12 delegats/ades sindicals dins el sector d'administració general.
- b) 8 delegats/ades sindicals dins el sector docent.
- c) 9 delegats/ades sindicals dins el sector sanitari.

2. Les organitzacions sindicals que no arribin al 10% dels vots vàlidament emesos gaudiran d'un delegat/ada sindical per a cadascun dels sectors en què tenguin alguna representació.

Es considera que les organitzacions sindicals tenen representació en un sector quan compten amb algun membre a les juntes de personal o comitès d'empresa o delegat/ada de personal del sector de què es tracti.

3. Cada delegat/ada sindical designat de conformitat amb l'apartat anterior gaudeix de 40 hores de crèdit horari mensual.

4. La designació dels delegats de cada sector s'ha de fer entre el personal representat en cadascun d'aquests sectors.

---

<sup>10</sup> Vid. art. 8 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (BOE núm. 189, de 8 d'agost).

<sup>11</sup> Ídem nota 5.



5. L'acta de constitució de la secció sindical s'ha de comunicar, segons el sector, als òrgans següents:

- a) A la Direcció General de Funció Pública si es tracta del sector d'administració general.
- b) A la Direcció de Personal Docent si es tracta del sector docent.
- c) Ala Secretaria General del Servei de Salut de les Illes Balears si es tracta del sector sanitari.

### **Article 8. Locals<sup>12</sup>**

Les seccions sindicals de les organitzacions sindicals representatives<sup>13</sup> en el conjunt de l'Administració autonòmica han de disposar de locals adequats en els quals puguin desenvolupar les seves activitats, com també del mobiliari, l'equipament i el material d'oficina necessari i suficient.

### **Article 9. Assemblees<sup>14</sup>**

Les seccions sindicals de les organitzacions representatives en el conjunt de l'Administració autonòmica disposen d'un nombre màxim de 24 hores anuals a cada conselleria i/o centre de treball per dur a terme assemblees dins les hores de jornada laboral.

## **TÍTOL IV DELEGATS/ADES AMB CRÈDIT HORARI DE PREVENCIÓ**

### **Article 10. Crèdit horari de prevenció**

1. Les organitzacions sindicals poden designar delegats de prevenció de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica de llibertat sindical i la Llei de prevenció de riscos laborals.<sup>15</sup>

2. Amb independència del que disposa el punt anterior, les organitzacions sindicals presents a la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals poden designar un delegat/ada amb crèdit de prevenció per a cadascun dels tres sectors definits en l'article 6.

<sup>12</sup> Vid. art. 8.2 c de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, esmentada en la nota 11.

<sup>13</sup> Vid. art. 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, esmentada en la nota 11.

<sup>14</sup> Vid. art. 46 EBEP (§2) i art. 8.1 b de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, esmentada en la nota 11.

<sup>15</sup> Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, esmentada en la nota 11, i Llei 31/1995, de 8 de novembre (BOE núm. 269, de 10 de novembre), respectivament.

## §16

3. Les organitzacions sindicals que no hi estan presents però que tenen representació en algun dels sectors, poden designar un delegat/ada amb crèdit de prevenció comú per als tres sectors.

4. Cada delegat/ada designat de conformitat amb els punts 2 i 3 gaudeix de 20 hores mensuals en concepte de crèdit de prevenció.

### **Article 11. Condicions del gaudi del crèdit de prevenció**

1. Amb la finalitat que les tasques de prevenció dels riscos laborals constitueixin un projecte comú i compartit per l'Administració i per les organitzacions sindicals, aquestes hauran de contribuir amb 20 hores de crèdit mensual de les respectives borses horàries per a cada delegat/ada amb crèdit de prevenció, de manera que aquests disposin de 40 hores mensuals per dur a terme les seves funcions.

2. Els sindicats presents a la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals poden acumular el crèdit horari dels delegats de prevenció i substituir-los per un alliberat/ada de prevenció.

3. En tot cas, els delegats o els alliberats amb crèdit de prevenció designats de conformitat amb aquest títol han de dedicar aquest crèdit a funcions de prevenció amb exclusivitat, i les organitzacions sindicals no el poden destinar a cap altra finalitat.

## **TÍTOL V CRÈDIT HORARI**

### **Article 12. Concepte de crèdit horari<sup>16</sup> de les organitzacions sindicals**

1. Les organitzacions sindicals representatives en els òrgans de representació inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord disposen del crèdit horari següent:

- 40 hores mensuals per a cada membre de les juntes de personal
- 40 hores mensuals per a cada delegat/ada de personal
- 40 hores mensuals per a cada membre dels comitès d'empresa
- 40 hores mensuals per a cada delegat/ada de les seccions sindicals constituïdes a l'empara del que preveu l'article 6.

2. La xifra global resultant de sumar, per a cada sindicat, les hores que li corresponen en còmput anual pels conceptes de l'apartat anterior constitueix el crèdit horari de cada organització sindical.

---

<sup>16</sup> Vid. art. 41.1 d EBEP (§2), Acord del Consell de Govern de dia 23 de setembre de 2011 (§17) i art. 10 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, esmentat en la nota 1.

### **Article 13. Constitució de borses horàries**

1. El crèdit horari de què disposa cada organització sindical es distribueix en les borses horàries següents:

a) Borsa horària del sector d'administració general.

Aquesta borsa es constitueix amb el resultat de sumar les hores procedents de:

- cada membre de la Junta de Personal de Serveis Generals
- cada membre de la Junta de Personal de SERBASA
- cada membre del Comitè d'Empresa de Conselleries Agrupades
- cada membre del Comitè d'Empresa de SERBASA
- cada membre del Comitè d'Empresa d'Educació
- cada delegat/ada sindical del sector d'administració general

b) Borsa horària del sector docent.

Aquesta borsa es constitueix amb el resultat de sumar les hores procedents de:

- cada membre de la Junta de Personal Docent
- cada delegat/ada sindical del sector docent

c) Borsa horària del sector sanitari.

Aquesta borsa es constitueix amb el resultat de sumar les hores procedents de:

- cada membre de les juntes de personal estatutari
- cada membre dels comitès d'empresa de l'Ib-Salut
- cada delegat/ada de personal de l'Ib-Salut
- cada delegat/ada sindical del sector sanitari

2. Per a la constitució d'aquestes borses d'hores és necessària la cessió del crèdit horari de cada representant en favor de la seva organització sindical. Aquesta cessió s'ha de fer per escrit i s'ha de trametre a l'òrgan competent segons el sector de què es tracti.

3. La cessió d'hores suposa la renúncia d'aquests drets en favor de l'organització sindical.

### **Article 14. Condicions de la distribució del crèdit horari**

1. Les organitzacions sindicals poden distribuir lliurement les hores de què disposen dins cada una de les borses sempre que respectin les condicions establertes en aquest article.

2. La persona beneficiària del crèdit horari designat pel sindicat ha de pertànyer al sector del qual procedeix el crèdit.

3. Les organitzacions sindicals no poden distribuir crèdit horari a temps total en favor de les persones que prestin serveis en un lloc per

## §16

motius de necessitats urgents del servei que, per la seva naturalesa, siguin incompatibles amb l'exempció de serveis.

4. Els crèdits horaris, en consideració al nombre d'hores que comprenen, poden ser a temps parcial, a temps total i a mitja jornada.

a) Són crèdits horaris a temps parcial els que comprenen, com a mínim, una jornada diària de treball. S'entén per jornada diària la compresa entre les 8 i les 15 hores del dia natural. Si es tracta de personal amb horaris especials, la jornada diària és l'exercida efectivament

b) Són crèdits horaris a temps total els que comprenen un mínim de 120 hores mensuals, si la persona beneficiària presta serveis a jornada completa, i els que comprenen el nombre d'hores de la jornada mensual si el beneficiari presta serveis a temps parcial.

Els beneficiaris dels crèdits horaris a temps total resten exempts de prestar serveis

c) Són crèdits horaris a mitja jornada els que comprenen un nombre d'hores equivalent a la meitat de la jornada diària durant tots els dies del mes.

5. Les organitzacions sindicals, sempre que disposin de crèdit adequat i suficient dins la seva borsa horària, poden sol·licitar els crèdits següents:

a) Borsa horària del sector d'administració general

\* Crèdit horari a temps parcial d'un mínim de tres jornades mensuals (21 hores).

\* Crèdit horari a temps total.

b) Borsa horària del sector docent:

\* Crèdit horari a temps total.

\* Crèdit horari a mitja jornada.

Les hores restants es concediran per excés.

c) Borsa horària del sector sanitari:

\* Crèdit horari a temps parcial.

\* Crèdit horari a temps total.

6. Tots els crèdits horaris han de tenir una durada mínima de 4 mesos, llevat dels que procedeixen del sector docent, que han de coincidir amb la durada del curs escolar. Una vegada concedits en favor d'una persona determinada, no es podran fer modificacions ni substitucions, tret de causes de força major degudament justificades amb una antelació mínima d'un mes.

7. Entre la revocació per qualsevol causa d'un crèdit horari i la concessió d'un de nou en favor de la mateixa persona beneficiària ha de transcórrer el termini mínim de 4 mesos, tret de causes de força major degudament justificades

8. Els membres de la Junta de Personal Docent no Universitari disposen per a l'assistència a les sessions plenàries d'aquest òrgan d'un crèdit màxim de 14 hores mensuals, de les quals 8 seran lectives i la resta de dedicació directa al centre.

9. Les reunions convocades a instàncies de l'Administració a les quals assisteixin membres de les juntes de personal, dels comitès d'empresa, de les seccions sindicals o els delegats de personal, no suposen una minva del crèdit horari.

### **Article 15. Procediment de tramitació dels crèdits horaris**

1. Són òrgans competents per tramitar els crèdits horaris els següents:

- a) La Direcció General de Funció Pública si es tracta de crèdit procedent de la borsa del sector d'administració general.
- b) La Direcció General de Personal Docent si es tracta de crèdit procedent de la borsa del sector docent.
- c) La Secretaria General del Servei de Salut de les Illes Balears si es tracta de crèdit procedent de la borsa del sector sanitari.

2. L'organització sindical corresponent ha de presentar en el registre de l'òrgan competent, segons l'àmbit, la sol·licitud de concessió de crèdit horari en el model normalitzat que figura com a annex I.

3. Si la sol·licitud és de crèdit horari a temps total, l'òrgan competent ha de sol·licitar un informe a la secretaria general o a l'òrgan equivalent de l'organisme afectat, que l'ha d'emetre en el termini màxim de 10 dies. En el cas de no emetre's en el termini esmentat, s'entén que no hi ha objecció a la concessió del crèdit sol·licitat.

4. L'òrgan competent no està vinculat al sentit de l'informe en el cas que sigui favorable.

5. Les sol·licituds de crèdit horari a temps parcial no requereixen informe preceptiu.

6. L'òrgan competent disposa d'un termini màxim de 10 dies per resoldre la sol·licitud. Aquest termini es computarà des de la recepció de l'informe preceptiu –o des que transcorri el termini per emetre'l– o bé des que hagi tingut entrada la sol·licitud en el registre de l'òrgan competent, segons que es tracti de crèdits horaris a temps total o a temps parcial, respectivament.

7. L'òrgan competent comunicarà la resolució per la qual es concedeixi o denegui el crèdit horari sol·licitat a l'organització sindical interessada i a la secretaria general o a l'òrgan equivalent de l'organisme afectat. Aquest darrer ho notificarà a la persona beneficiària del crèdit horari.

8. L'òrgan competent denegarà les sol·licituds en els casos següents:
- Quan l'informe de la secretaria general o l'òrgan equivalent de l'organisme afectat sigui desfavorable.
  - Quan s'hagi exhaurit el crèdit de la borsa horària corresponent.
  - Quan la persona proposada no reuneixi els requisits per ser-ne beneficiària.
  - Quan la sol·licitud no s'ajusti a les condicions establertes en aquest títol.

9. No es podrà començar a gaudir cap crèdit horari, ni parcial ni total, sense que s'hagi notificat la resolució de concessió o bé que hagi transcorregut el termini de 10 dies per resoldre.

10. Els beneficiaris de crèdit horari han de comunicar a la secretaria general o a l'òrgan equivalent de l'organisme on presten serveis els dies concrets de gaudi efectiu. Aquesta comunicació s'ha de tramitar amb l'antelació suficient, tret dels casos d'urgència degudament justificada.

## TÍTOL VI ALLIBERATS INSTITUCIONALS

### **Article 16. Alliberats institucionals**

1. Tenen la consideració d'alliberats institucionals les persones que, a proposta de les organitzacions sindicals representatives en els òrgans de negociació, resten exemptes de prestar serveis per poder dur a terme activitats sindicals dins l'àmbit administratiu i/o dins l'estructura de l'organització sindical.

2. La finalitat dels alliberaments institucionals és facilitar i promoure l'activitat negociadora i de participació del personal en el si de l'Administració, de conformitat amb el que disposen els articles 82.e) i 83.c) de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.<sup>17</sup>

3. Els alliberaments que corresponen a les organitzacions sindicals, segons la representativitat que tenen en cadascun dels òrgans de negociació dels quals formen part, són els següents:

- a) Organitzacions sindicals representatives a la Mesa General de Negociació: 1 alliberament per cada sector en què tenguin representació.

---

<sup>17</sup> Pel que fa al personal estatutari al servei de la sanitat pública autonòmica, la referència s'ha d'entendre feta als art. 18 *b* i 61 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i a l'art. 48 *c* EBEP (§2).

- b) Organitzacions sindicals representatives a la Mesa Sectorial de Sanitat: 2 alliberaments.
- c) Organitzacions sindicals representatives a la Mesa Sectorial d'Educació: 1 alliberament. A més, es repartiran 4 alliberaments proporcionalment a la representativitat que tenguin.
- d) Organitzacions sindicals representatives a la Mesa Sectorial de Serveis Generals: 1 alliberament.
- e) Organitzacions sindicals representatives a la Comissió Paritària: 1 alliberament.

### **Article 17. Alliberaments compensatoris i de suport a l'acció sindical**

1. Per tal de donar suport a l'acció sindical i alhora tractar de corregir les desigualtats existents quant a l'estructura de la representació en cada àmbit i al disseny dels òrgans, els sindicats representatius en cadascun dels òrgans de negociació es repartiran el nombre d'alliberaments següents:

- Mesa Sectorial de Serveis Generals: 8 alliberaments.
- Mesa Sectorial d'Educació: 20 alliberaments.
- Mesa Sectorial de Sanitat: 14 alliberaments.
- Comissió Paritària: 6 alliberaments.

2. La distribució es farà de manera proporcional als resultats obtinguts en cadascun dels àmbits, computats en funció del percentatge de representació que hi tenguin cada sindicat. Les fraccions que en resultin es retribuiran com a hores acumulables al crèdit horari de cada sindicat.

3. Els sindicats que, de conformitat amb la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, tenen la consideració de més representatius en l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears es repartiran 3 alliberaments sindicals per aquest concepte.

### **Article 18. Condicions de gaudi dels alliberaments**

1. Les organitzacions sindicals poden fer ús lliurement dels alliberaments que els corresponguin dins cada òrgan de negociació, sempre que respectin les condicions establertes en aquest article.

2. La persona beneficiària de l'alliberament designada pel sindicat ha d'estar representada dins l'àmbit de negociació corresponent.

3. Les organitzacions sindicals no podran proposar l'alliberament en favor de les persones que prestin serveis en un lloc per motius de necessitats urgents del servei que siguin incompatibles amb la naturalesa de l'alliberament.

## §16

4. Els alliberaments han de tenir una durada mínima de 4 mesos llevat dels que procedeixen del sector docent, els quals han de coincidir amb la durada del curs escolar, i un cop concedits en favor d'una persona determinada, no es podran fer modificacions ni substitucions, tret de causes de força major degudament justificades amb una antelació mínima d'un mes.

5. Entre la revocació per qualsevol causa d'un alliberament institucional i la concessió d'un de nou en favor de la mateixa persona beneficiària ha de transcorre el termini mínim de 4 mesos, tret de causes de força major degudament justificades.

### **Article 19. Procediment de tramitació dels alliberaments**

1. L'òrgan competent per formalitzar, si escau, l'alliberament sindical és la Direcció General de Funció Pública.

2. L'organització sindical corresponent ha de presentar en el registre d'aquest òrgan la comunicació prèvia de gaudi de l'alliberament sindical en el model normalitzat que figura com a annex II.

3. L'òrgan competent ha de sol·licitar un informe a la secretaria general o a l'òrgan equivalent de l'organisme afectat, que s'ha d'emetre en el termini màxim de 10 dies. En el cas de no emetre's en el termini establert, s'entén que no hi ha objecció al gaudi de l'alliberament sol·licitat.

4. L'òrgan competent no està vinculat al sentit de l'informe en el cas que sigui favorable.

5. L'òrgan competent disposa d'un termini de 10 dies per formalitzar l'alliberament proposat. Aquest termini es computarà des de la recepció de l'informe preceptiu o des que transcorri el termini per emetre'l.

6. L'òrgan competent comunicarà la resolució per la qual es formalitzi l'alliberament sol·licitat a l'organització sindical interessada i a la secretaria general o a l'òrgan equivalent de l'organisme afectat. Aquest darrer ho notificarà a la persona beneficiària de l'alliberament.

7. L'òrgan competent es pot oposar al gaudi de l'alliberament proposat únicament en els casos següents:

- Quan l'informe de la secretaria general o l'òrgan equivalent de l'organisme afectat sigui desfavorable.
- Quan s'hagi exhaurit el nombre d'alliberaments a què es tengui dret de conformitat amb aquest Acord.
- Quan la comunicació no reuneixi les condicions establertes en aquest títol.



8. No es podrà començar a gaudir cap alliberament sindical sense que s'hagi notificat la resolució de formalització a l'organització sindical i a l'organisme afectat, o bé sense que hagi transcorregut el termini màxim per fer-ho.

## TÍTOL VII REGLES COMUNES ALS CRÈDITS HORARIS I ALS ALLIBERAMENTS

### **Article 20. Drets dels beneficiaris dels crèdits horaris i dels alliberaments**

1. La empleada o empleat públic que quedi exempt de prestar serveis en virtut d'un crèdit horari a temps total o d'un alliberament institucional restarà en situació de servei actiu<sup>18</sup> amb els drets inherents a aquesta situació, incloent-hi els econòmics i socials corresponents al lloc de treball que ocupi en cada moment.

2. En aquest sentit i a l'efecte de determinar la quantia dels conceptes retributius variables que no tenen establerta una quantia determinada per a aquests casos, s'abonarà la mitjana dels sis mesos immediatament anteriors del personal de la mateixa categoria i funcions del servei al qual estigui adscrit el lloc de treball.

3. Si el lloc de treball ocupat ho és en comissió de serveis,<sup>19</sup> l'empleada o empleat públic ha de cessar prèviament en aquesta comissió per poder-se beneficiar d'un alliberament institucional o d'un crèdit horari a temps total. S'exceptuen d'aquesta limitació les comissions de serveis en llocs de treball del mateix nivell o categoria, quan estiguin justificades per motius d'agrupació familiar.

### **Article 21. Revocació dels crèdits horaris i dels alliberaments institucionals i compensatoris**

1. L'òrgan competent per resoldre sobre la concessió dels crèdits horaris i els alliberaments institucionals pot resoldre l'extinció dels seus efectes quan es doni qualsevol de les circumstàncies següents:

- a) Incompliment de la finalitat per a la qual es va concedir.
- b) Realització d'activitats que siguin incompatibles d'acord amb allò que preveu la Llei 53/1984, de 26 de desembre, sobre

<sup>18</sup> Vid. art. 63 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art 86 EBEP(§2).

<sup>19</sup> Vid. art. 39 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.<sup>20</sup>

- c) Sol·licitud de l'organització sindical per causes degudament justificades, en el cas que el crèdit horari o l'alliberament s'hagi concedit a petició d'aquesta.

2. Quan la revocació ho sigui per les causes previstes en els apartats a) o b), l'òrgan competent atorgarà un termini no inferior a 10 dies hàbils perquè la persona beneficiària i l'organització sindical interessada puguin presentar les alegacions que estimin oportunes.

## **TÍTOL VIII FONS D'ACCIÓ SINDICAL**

### **Article 22. Fons d'acció sindical**

1. L'Administració de la comunitat autònoma destinarà anualment en concepte de fons d'acció sindical, amb l'objecte de contribuir a la realització de les funcions que tenen encomanades les organitzacions sindicals amb presència en els òrgans de representació compresos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, les quanties següents:

- a) Un total de 68.906 euros entre les organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit funcional de l'ensenyament públic no universitari de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- b) Un total de 40.610 euros entre les organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit funcional de serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- c) Un total de 68.906 euros entre les organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit funcional sanitari i estatutari de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- d) Un total de 27.073 euros entre les organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit laboral de la l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2. La quantia total que s'ha de distribuir entre les diverses organitzacions sindicals amb representació en cada àmbit es farà amb els criteris següents:

- El 35% de la quantia es distribuirà a parts iguals entre totes les organitzacions sindicals que tinguin la condició de representatives en l'àmbit corresponent.

---

<sup>20</sup> BOE núm. 4, de 4 de gener.

- El 65% de la quantia es distribuirà entre totes les organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit de manera proporcional al nombre de representants sindicals obtinguts per cadascuna.
- 3. La quantia del fons d'acció sindical experimentarà un increment anual equivalent al dels crèdits de personal del capítol 1 dels pressuposts generals de la comunitat autònoma.
- 4. El reconeixement d'aquests ajuts no té caràcter consolidable.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

### **Disposició adicional primera**

Si durant la vigència d'aquest Acord es produeix una transferència de personal que suposi l'obligació legal de constituir una nova mesa sectorial de negociació, la Mesa General de Negociació acordarà les adaptacions procedents perquè l'Acord pugui ser d'aplicació al sector específic transferit.

### **Disposició adicional segona**

Quan es produeixi una renovació dels òrgans unitaris de representació del personal per causa d'eleccions sindicals, s'hauran de tornar a constituir les borses horàries de cada organització sindical.

A aquest efecte, en el termini de 15 dies, cada sindicat haurà de comunicar a l'òrgan competent els resultats que hagi obtingut juntament amb la renúncia dels membres electes a les hores que els corresponen, si escau.

## **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

### **Disposició transitòria primera**

Les organitzacions sindicals disposen de tres mesos comptadors des de l'entrada en vigor d'aquest Acord per sol·licitar o comunicar als òrgans competents les propostes d'alliberaments, crèdits horaris i qualssevol altres drets i garanties sindicals que reconeix aquest Acord, de conformitat amb el procediment que s'hi preveu.

S'exceptuen del que disposa el paràgraf anterior els alliberaments i els crèdits horaris procedents del sector docent, els quals continuaran vigents fins a l'inici del curs escolar 2006-2007.

Fins que no es constitueixin les noves borses de crèdit horari de cada organització sindical i es formalitzin tots els alliberaments, continuaran

## §16

vigents els crèdits i els alliberaments constituïts a l'empara de l'Acord del Consell de Govern de les Illes Balears de 25 de febrer de 2000 i de l'Acord de l'Insalud de 17 de juny de 1999.

### **Disposició transitòria segona**

Amb la finalitat de facilitar el desplegament de l'Acord Administració-Organitzacions sindicals per al període 2005-2007<sup>21</sup> i les diverses tasques que l'execució del Pla d'estabilitat laboral requereix, com també permetre la constitució dels diferents grups de treball i de la Comissió de Seguiment de l'Acord, les organitzacions sindicals que l'han signat, a més del que disposa aquest Acord, tenen dret a gaudir d'un alliberament sindical més durant tot el seu període de vigència.

## **DISPOSICIONS FINALS**

### **Disposició final primera**

De conformitat amb el que estableix l'article 35, paràgraf tercer, de la Llei 9/1987, de 12 de juny,<sup>22</sup> sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics i d'acord amb l'article 16.g) de la Llei 2/1989, de 22 de febrer,<sup>23</sup> de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, perquè aquest Acord sigui vàlid i eficaç, és necessari que el Consell de Govern de la comunitat autònoma l'aprovi formalment en sessió plenària.

### **Disposició final segona**

Aquest Acord comença a vigir l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

---

<sup>21</sup> Vid. nota 9.

<sup>22</sup> Vid. nota 3.

<sup>23</sup> La referència s'ha d'entendre feta a l'art. 5.2 d LFPIB (§5).

## §17

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE DIA 23 DE SETEMBRE DE 2011 PEL QUAL S'ADOPTEN MESURES PER A LA REDUCCIÓ DEL DÈFICIT PÚBLIC EN RELACIÓ AMB LA SUSPENSIÓ DE L'APLICACIÓ DELS PACTES I ACORDS SUBSCRITS ENTRE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS I LES ORGANITZACIONS SINDICALS MÉS REPRESENTATIVES RELATIUS AL DESPLEGAMENT DE L'ACCIÓ SINDICAL**

*(BOIB núm. 145, de 27 de setembre de 2011)*

Amb data 2 de març de 2006, la representació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació CEMSATSE, CCOO, STEI-i i UGT subscrigueren un acord relatiu al desplegament de l'acció sindical de les juntes de personal, dels comitès d'empresa, dels delegats/ades de personal i de les seccions sindicals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.<sup>1</sup>

L'objecte d'aquest acord era el de regular l'acció sindical en l'àmbit de l'Administració autonòmica i, en particular, el desenvolupament dels aspectes relatius a: regulació dels mitjans materials i econòmics necessaris per al funcionament dels òrgans unitaris i sindicals de representació dels empleats públics; regulació de les seccions sindicals; regulació dels criteris de gaudi i acumulació del crèdit horari sindical; regulació de determinats aspectes dels òrgans unitaris de representació dels empleats públics, i regulació dels alliberaments sindicals institucionals i compensatoris.

L'article 38.10 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,<sup>2</sup> disposa que els òrgans de govern de les administracions públiques poden suspendre o modificar el contingut dels pactes i acords ja signats, sempre que estigui motivat per una causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, i en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic. En aquest supòsit, les administracions públiques han d'informar les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o

---

<sup>1</sup> *Vid.* Acord del Consell de Govern de 7 d'abril de 2006 (§16).

<sup>2</sup> EBEP (§2).

## §17

modificació, tràmit d'informació que es va dur a terme el passat dia 13 de setembre de 2011.

Atesa la greu crisi econòmica que pateix l'economia balear i la crisi financera que pateix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, reflectida en els informes de la Vicepresidència Econòmica, de Promoció Empresarial i d'Ocupació i de la Conselleria d'Administracions Públiques, que s'incorporen al present Acord com a motivació, es fa necessari adoptar una sèrie de mesures tendents a la reducció de despeses, entre les quals hi ha les relatives al desplegament de l'acció sindical en l'àmbit de l'Administració de la nostra comunitat.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta conjunta del conseller d'Administracions Públiques i del vicepresident econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació, en la sessió de dia 23 de setembre de 2011, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

### **Primer**

Per raons d'interès públic derivades d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques en què es varen subscriure, se suspèn l'aplicació de l'Acord de la Mesa General de Negociació sobre el desplegament de l'acció sindical de les juntes de personal, dels comitès d'empresa, dels delegats/ades de personal i de les seccions sindicals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, ratificat pel Consell de Govern en sessió de dia 7 d'abril de 2006 i publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* el dia 15 d'abril de 2006.<sup>3</sup>

### **Segon**

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord, tots aquells drets sindicals que, amb aquest títol específic o amb qualsevol altra denominació, es prevegin en els acords i pactes subscrits per al personal funcionari o estatutari i per al personal laboral, el contingut dels quals excedeixi dels mínims establerts en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors;<sup>4</sup> la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical,<sup>5</sup> i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,<sup>6</sup> relatius a la regulació dels mitjans materials i econòmics necessaris per al

---

<sup>3</sup> Vid. art. 10 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (*BOE núm. 168, de 14 de juliol*; correcció d'errades *BOE núm. 172, de 19 de juliol*).

<sup>4</sup> *BOE núm. 75, de 29 de març*.

<sup>5</sup> *BOE núm. 189, de 8 d'agost*.

<sup>6</sup> EBEP (§2).

funcionament dels òrgans unitaris i sindicals de representació dels empleats públics; de les seccions sindicals; dels criteris de gaudi i acumulació del crèdit horari sindical; de determinats aspectes dels òrgans unitaris de representació dels empleats públics, i dels alliberaments sindicals institucionals i compensatoris, s'ajustaran de forma estricta al que s'estableix en aquestes normes.

### **Tercer**

No obstant això, i amb la finalitat de no pertorbar el bon funcionament dels serveis públics, es podran constituir les borses de crèdit horari següents.<sup>7</sup>

- a) Borsa de crèdit horari del sector d'Administració General. Aquesta borsa es constituirà amb el resultat de sumar les hores procedents de:
  - cada membre de la Junta de Personal de Serveis Generals.
  - cada membre de la Junta de Personal Funcionari del Servei de Salut de les Illes Balears.
  - cada membre del Comitè d'Empresa de Conselleries Agrupades.
  - cada membre del Comitè d'Empresa d'Educació.
  - cada membre del Comitè d'Empresa del personal laboral del Servei de Salut de les Illes Balears sotmès a l'aplicació del IV Conveni col·lectiu per al personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
  - cada delegat sindical d'aquest àmbit.
- b) Borsa horària del sector docent. Aquesta borsa es constituirà amb el resultat de sumar les hores procedents de
  - cada membre de la Junta de Personal Docent.
  - cada delegat sindical d'aquest àmbit.
- c) Borsa cada membre de les juntes de Personal Estatutari.
  - cada membre dels comitès d'empresa del Servei de Salut de les Illes Balears.
  - cada delegat/ada de personal del Servei de Salut de les Illes Balears.
  - cada delegat sindical d'aquest àmbit.

---

<sup>7</sup> Vid. art. 13 de l'Acord del Consell de Govern de 7 d'abril de 2006 (§16).

## §17

### Quart

Les organitzacions sindicals podran distribuir lliurement les hores de què disposin dins cada una de les borses sempre que la persona beneficiària pertanyi al sector del qual procedeix el crèdit horari.<sup>8</sup>

Per poder acumular un crèdit horari a temps total, que suposi una dispensa total d'assistència al treball a càrrec del beneficiari, seran necessàries un mínim de 140 hores mensuals.<sup>9</sup>

### Cinquè

El òrgans competents per tramitar totes les qüestions relatives al crèdit horari sindical seran els següents:

- a) La Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis si es tracta de crèdit horari relatiu a la borsa horària del sector d'Administració General.
- b) La Direcció General de Recursos Humans si es tracta de crèdit horari relatiu a la borsa horària del sector docent.
- c) La Secretaria General del Servei de Salut de les Illes Balears si es tracta de crèdit horari relatiu a la borsa horària del sector sanitari.

### Sisè

Es dona un termini de quinze dies hàbils, comptadors a partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord, perquè les organitzacions sindicals afectades per aquesta suspensió adaptin les borses de crèdit horari al present Acord i comuniquin a l'òrgan competent la nova distribució horària del crèdit horari sindical de què disposen.

Tot això sens perjudici de la possibilitat de poder reordenar els efectius sindicals en funció de les necessitats de negociació, sempre que, en cap cas, aquesta reordenació dels efectius suposi un increment de despesa del capítol I, i amb un límit d'un 25 per cent més sobre el crèdit horari de les borses esmentades a l'article tercer d'aquest Acord.

### Setè

Aquest Acord entrarà en vigor el dia de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

---

<sup>8</sup> Vid. art. 14.1 de l'Acord del Consell de Govern de 7 d'abril de 2006 (§16).

<sup>9</sup> Vid. art. 14.4 b de l'Acord del Consell de Govern de 7 d'abril de 2006 (§16).



## §18

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS PEL QUAL S'APROVA EL REGLAMENT D'ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**

*(BOCAIB núm. 68, de 29 de maig de 1999)*

La Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (modificada en algun dels seus articles per la Llei 7/1990, de 19 de juliol, i la Llei 18/1994, de 30 de juny)<sup>1</sup> preveu l'existència i el funcionament, a cada Administració pública, de la mesa general de negociació corresponent, on, de forma conjunta, els representats dels empleats públics i l'Administració puguin debatre i arribar a acords, si escau, sobre aquelles matèries que, d'acord amb la regulació legal abans esmentada, hagin de ser objecte de negociació en la dita mesa general.<sup>2</sup>

Al costat de la Mesa General de Negociació, s'estableix l'existència de meses sectorials en diversos sectors de l'activitat administrativa i, en

---

<sup>1</sup> El capítol IV EBEP (§2) substitueix la regulació continguda fins ara en la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (*BOE núm. 144, de 17 de juny*; correcció d'errades *BOE núm. 145, de 18 de juny*), la qual, llevat dels seus art. 7.3,4 i 5, 13.2,3,4,5 i 6, 15 a 21 i 25 a 29, ha estat derogada per l'EBEP (§2) i pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (*BOE núm. 168, de 14 de juliol*). *Vid.*, també, DA 1a del DL 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el DL 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat (*BOIB núm. 129, d'1 de setembre*), en la qual es determinen les unitats electorals del Servei de Salut de les Illes Balears.

<sup>2</sup> *Vid.* art. 36.3 EBEP (§2) i Acord del Consell de Govern de 12 de març de 1999, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Mesa General de Negociació (*BOIB núm. 38, de 25 de març*).

## §18

particular, pel que fa a la determinació de les condicions de treball del personal al servei de la sanitat pública.<sup>3</sup>

Les funcions i les competències de la Mesa General de Negociació es contenen en el capítol III<sup>4</sup> de la Llei 9/1987, de 12 de juny i, per que es pugin exercir necessiten una regulació que, atenent les peculiaritats de l'òrgan del qual es tracta, estableixi un règim d'organització i funcionament.

La competència de les meses sectorials, per la seva banda, s'estén, únicament, als temes que no hagin estat objecte de decisió de la mesa general i, en definitiva, aquesta competència necessitarà, per al seu exercici, la regulació corresponent del seu règim d'organització i de funcionament.

Una vegada efectuades les eleccions sindicals per a la determinació dels representants del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, dia 4 de febrer de 1999 es va constituir, en sessió formal, la Mesa General de Negociació, i es van determinar, en la mateixa sessió, la posterior constitució de les meses sectorials de Sanitat i Educació.

En data 23 de febrer de 1999 es va constituir formalment la Mesa Sectorial de Sanitat i, posteriorment, el dia 7 d'abril es va adoptar l'Acord de aprovació del text del Reglament d'organització i funcionament de la Mesa Sectorial de Sanitat.

El Consell de Govern de la Comunitat Autònoma és competent, d'acord amb el que disposa l'article 16.g) de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de la CAIB,<sup>5</sup> per donar validesa i eficàcia, mitjançant aprovació expressa i formal, als acords presos pel representants de l'Administració en la negociació amb els representants sindicals.

En conseqüència, a proposta de la consellera de la Funció Pública i Interior, el Consell de Govern, d'acord amb les facultats que li atribueix l'article 16 g) de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, a la sessió de dia 7 de maig de 1999, adopta el següent

### ACORD

---

<sup>3</sup> Vid. art. 79 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 34.4 i 5 EBEP (§2).

<sup>4</sup> La referència s'ha d'entendre feta al capítol IV del títol III EBEP (§2).

<sup>5</sup> La referència s'ha d'entendre feta a l'art. 5.2 d LFPIB (§5).

Aprovar el Reglament de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el text del qual s'insereix com a annex a aquest Acord.

**ANNEX**  
**REGLAMENT D'ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT**  
**DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT**

**TÍTOL I**  
**CONSTITUCIÓ I COMPOSICIÓ**  
**DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT**

**Article 1**

La Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la CAIB és l'òrgan constituït en aquesta Administració per exercir les funcions i competències que legalment se li atribueixen i que es regulen en el capítol III de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, modificada per la Llei 7/1990, de 19 de juliol i per la Llei 18/1994, de 30 de juny, sense perjudici de les especialitats de procediment i organitzatives que constin en aquest Reglament.

**Article 2**

D'acord amb el resultat de les darreres eleccions a juntes de personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es constitueix la Mesa Sectorial de Sanitat amb la composició següent:

- a) Per part de l'Administració, fins a sis representants designats per la consellera de la Funció Pública i Interior, sempre amb representació de la conselleria de Sanitat, d'acord amb els temes a tractar. També hi poden assistir fins a un màxim de tres assessors, designats per la mateixa autoritat.
- b) Per la part social, un representant de cada una de les organitzacions sindicals que varen obtenir el 10 per cent o més dels representants en les eleccions de Junta de Personal Sanitària de l'Administració de la CAIB i que responen a la distribució següent: CEMSATSE amb 5 membres, CSI-CSIF amb 4 membres, CCOO amb 3 membres i

## §18

UGT amb 2 membres,<sup>6</sup> els quals conformen el vot ponderat de cada representant. Cada organització sindical podrà comptar únicament amb la presència d'un titular, amb veu i vot ponderat, i 4 assessors, amb veu però sense vot. En cas d'absència del representant titular, el pot substituir el suplent corresponent.<sup>7</sup>

La formació de la voluntat de la part social serà per majoria absoluta del vot ponderat dels representants de cada una de les organitzacions sindicals que constitueixen la Mesa Sectorial de Sanitat, d'acord amb el nombre de membres de la Junta de Personal que hagin obtingut (CEMSATSE, 5 vots; CSI-CSIF 4 vots, CCOO 3 vots, UGT, 2 vots).<sup>8</sup>

Donat cas que, per acord de la Mesa Sectorial de Sanitat es formin comissions tècniques i d'estudi, aquestes tindran el mateix vot ponderat corresponent a la Mesa Sectorial.

### Article 3

3.1. També assistirà a les reunions de la Mesa Sectorial de Sanitat un secretari nomenat per la Mesa d'entre els funcionaris de la Conselleria de la Funció Pública i Interior.

3.2. Les funcions d'aquest seran elaborar les actes i donar suport administratiu a la Mesa.

### Article 4<sup>9</sup>

Són competència de la Mesa Sectorial de Sanitat els assumptes enumerats a l'article 32 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, sempre que es refereixin a l'àmbit sanitari.

- a) L'increment de retribucions dels funcionaris i del personal estatutari de les administracions públiques que escaigui incloure en el projecte de pressuposts generals de l'Estat de cada any, com també

---

<sup>6</sup> D'acord amb les dades electorals registrades en la Direcció General de Treball i Salut laboral, el nombre actual de membres de la totalitat de Juntes de Personal al servei de Institucions Sanitàries Públiques que corresponen a les Organitzacions Sindicals amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat és el següent: 62 FSES, 32 UGT, 26 USAE, 24 CCOO i 23 CSI-CSIF.

<sup>7</sup> *Vid.* art. 35 EBEP (§2), que limita a 15 els membres de cadascuna de les parts que poden integrar una mesa de negociació.

<sup>8</sup> El nombre de vots que correspon a les organitzacions sindicals amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat és el següent: 62 (37,13 %) FSES, 32 (37,13 %) UGT, 26 (19,16 %) USAE, 26 (15,57 %), CCOO 24 (14,37 %) i 23 CSI-CSIF (13,77 %).

<sup>9</sup> Aquest article s'ha d'entendre derogat tàcitament, ja que reproduïx la relació de matèries de l'art. 32 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, la qual ha estat derogada, tret del articles esmentats en la nota 1. *Vid.*, també, art. 80 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

l'increment de la resta de retribucions que es puguin establir per al personal respectiu, en els projectes normatius corresponents d'àmbit autonòmic i local.

- b) La determinació i l'aplicació de les retribucions dels funcionaris públics.
- c) La preparació i el disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació.
- d) La classificació de llocs de treball.
- e) La determinació dels programes i dels fons per a l'acció de promoció interna, la formació i el perfeccionament.
- f) La determinació de les prestacions i de les pensions de les classes passives i, en general, totes aquelles matèries que afectin, d'alguna manera, la millora de les condicions de vida dels funcionaris jubilats.
- g) Els sistemes d'ingrés, proveïment i de promoció professional dels funcionaris públics.
- h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.
- i) Les mesures sobre salut laboral.
- j) Totes aquelles matèries que afectin, d'alguna manera, l'accés a la funció pública, la carrera administrativa, les retribucions i la Seguretat Social, o les condicions de treball dels funcionaris, la regulació de les quals exigeixi normes amb rang de llei.
- k) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical assistencial i, en general, totes les que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions dels funcionaris públics i les seves organitzacions sindicals amb l'Administració.

## TÍTOL II DE LES REUNIONS I LES CONVOCATÒRIES

### Article 5

Les reunions de la Mesa Sectorial de Sanitat seran de dos tipus:

- a) Ordinàries
- b) Extraordinàries.

### Article 6

Són reunions ordinàries aquelles amb periodicitat preestablerta. La Mesa Sectorial procurarà reunir-se un cop el mes, preferentment el dimecres de la segona setmana de cada mes, sense perjudici que, si això no és possible, s'haurà de reunir, obligatòriament, un cop el trimestre.

## §18

### Article 7

Són reunions extraordinàries aquelles que es convoquen amb aquest caràcter, a petició de l'Administració o de la part social.

### Article 8

Les sol·licituds de reunions extraordinàries demanades per la part social han de comptar amb el suport de la majoria absoluta i contenir la proposta dels punts que ha d'incloure l'ordre del dia. Si no s'obté la majoria absoluta, els punts de l'ordre del dia que se sol·licitin s'han d'incloure en la de la sessió ordinària de la següent Mesa Sectorial de Sanitat.

### Article 9

A l'efecte de convocatòria de la Mesa seran inhàbils els següents períodes:

- a) De dia 1 a dia 31 del mes d'agost.
- b) De dia 23 de desembre a dia 6 de gener, ambdós inclosos.
- c) La setmana següent al diumenge de Pasqua.

## TÍTOL III DELS ORDRES DEL DIA

### Article 10

10.1 Correspon a l'Administració convocar totes les reunions de la Mesa.

10.2 A les convocatòries, s'hi ha d'adjuntar l'ordre del dia compressiu dels assumptes que s'han de tractar i l'esborrany de l'acta de la reunió anterior.

10.3 La convocatòria, l'ordre del dia i els esborrans d'actes es consideraran notificats fefaentment quan s'hagin notificat al membre titular de la Mesa, al suplent o al sindicat, indistintament.

10.4 A cada convocatòria, s'assenyalaran dia i hora en primera convocatòria i hora en segona convocatòria, com també local i documentació necessària.

### Article 11

11.1 Les reunions ordinàries s'han de convocar com a mínim tres dies hàbils abans

11.2 Les reunions extraordinàries, a petició de la part social, s'han de convocar durant els dos dies hàbils següents a l'entrada de la petició

corresponent en el Registre General de la Conselleria de la Funció Pública i Interior s'han de realitzar dins els tres dies hàbils següents.

11.3 Les reunions extraordinàries a instància de l'Administració s'han de convocar com a mínim cinc dies hàbils abans, tret del cas d'urgència reconeguda, en què es poden convocar, com a mínim tres dies hàbils abans. La realitat de la urgència haurà de ser ratificada per l'acceptació unànime de la part social.

## **Article 12**

Des del moment de la convocatòria, restarà en poder del secretari i a disposició dels membres de la Mesa la documentació que serveixi de base a l'estudi o a la discussió dels assumptes a tractar, si això fos necessari per al tractament d'aquests a la Mesa.

## **Article 13**

L'Administració haurà de fixar l'ordre del dia de cada reunió, que s'haurà de configurar amb la prelación següent:

- a) Lectura i aprovació, si escau, de l'acta de la reunió anterior.
- b) Assumptes que no s'hagin pogut tractar per manca de temps a les reunions anteriors.
- c) Assumptes que s'hagin de debatre per acord entre l'Administració i la majoria absoluta de la part social.  
Assumptes que s'hagin de debatre a proposta de l'Administració.
- d) Assumptes que s'hagin de debatre a proposta de la Junta de Personal Sanitari.
- e) Assumptes que s'hagin de debatre a proposta d'alguna organització sindical. En aquest cas, s'indicaran per estricte ordre cronològic de presentació en el Registre General de la Conselleria de la Funció Pública i Interior. A aquest efecte i perquè s'incloguin en l'ordre del dia, les sol·licituds s'han de presentar com a mínim quatre dies hàbils abans la data de la convocatòria de la reunió; si es presenten amb posterioritat s'hauran d'incloure en l'ordre del dia de la següent reunió ordinària.
- f) Torn obert de paraules.

## **Article 14**

Les meses de negociació, un cop iniciades les sessions, han d'esgotar els punts de l'ordre del dia.

## §18

### **Article 15**

15.1 No es podran tractar assumptes no inclosos a l'ordre del dia, llevat d'acord unànim d'inclusió.

15.2 El proponent ha de justificar i raonar la urgència que aconselli l'estudi o la deliberació immediata de l'assumpte.

### **Article 16**

A l'apartat «Torn obert de paraules» no es podrà adoptar cap acord, tret que hi siguin presents tots els components de la Mesa i l'adoptin per unanimitat.

## **TÍTOL IV DELS DEBATS**

### **Article 17**

Es podrà reunir vàlidament la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la CAIB si es compta, en primera convocatòria, amb la presència de totes les organitzacions sindicals que integren la representació social en la Mesa Sectorial de Sanitat i, en segona convocatòria, si es compta amb la majoria absoluta de la representació social d'acord amb el vot ponderat de cada organització sindical que la constitueix, com també amb la presència de representant designat per la consellera de la Funció Pública i Interior amb capacitat de decisió.<sup>10</sup>

### **Article 18**

Correspon a l'Administració la facultat de designar un moderador, el qual exercirà la tasca de concedir la paraula a qui desitgi intervenir, com també de fixar temps d'intervenció.

### **Article 19**

Quan el moderador estimi suficientment debatut un assumpte donarà per finalitzada la discussió i es votarà si així ho sol·licita l'Administració o qualsevol de les organitzacions sindicals presents. Si no es procedeix a la votació o no hi ha acord sobre això, restarà finalitzada la discussió, sense perjudici d'un nou tractament del mateix assumpte en una altra reunió.

### **Article 20**

Si s'arriba a un acord, el moderador ha d'exposar els termes d'aquest de forma clara i immediatament l'han de signar tots els membres de la

---

<sup>10</sup> Vid. art. 35 EBEP (§2).



Mesa. Els discrepants tenen dret a fer constar en acta la seva posició pel que fa a l'acord o pacte formalitzat.

## **TÍTOL V DE LES ACTES**

### **Article 21**

De cada reunió de la Mesa Sectorial de Sanitat s'ha d'estendre acta en la qual únicament ha de constar:

- a) Lloc de la reunió i local on es faci.
- b) Hora, començament i finalització de la reunió.
- c) Nom i llinatges dels assistents a la reunió en representació de l'Administració, com també nom i llinatges dels representants titulars de les organitzacions sindicals i assessors assistents a la reunió. S'haurà d'indicar quin dels assistents exerceix les funcions de moderador.
- d) Nom i llinatges del secretari o de qui, en absència d'aquest i per acord de la Mesa, el substitueix.
- e) Assumptes compresos en l'ordre del dia i part dispositiva dels acords o pactes que s'adoptin i, si escau el cas, la indicació de no haver arribat a cap pacte o acord.
- f) Propostes, que sempre s'han de realitzar per escrit, i votacions sobre aquestes, amb indicació dels resultats.
- g) Es farà constar en acta, a petició expressa d'algun representant titular de les organitzacions sindicals o de l'Administració, la posició o l'opinió del sindicat o de l'Administració quant a algun punt de l'ordre del dia, sempre que es trameti al secretari abans de finalitzar la reunió.

### **Article 22**

El secretari confeccionarà o estendrà les actes, en tindrà cura de la custòdia i el repartiment i en facilitarà el coneixement entre els membres de la Mesa Sectorial de Sanitat.

### **Article 23**

Amb independència de l'executivitat immediata dels acords o pactes, per a la qual cosa tots els assistents els signaran immediatament després d'haver-se adoptat, les actes es llegiran i s'aprovaran a la reunió següent.

## §18

### Article 24

Els acords aprovats i els pactes realitzats es publicaran d'acord amb el que estableix l'article 36<sup>11</sup> de la Llei 9/1987. La Mesa fixarà quins són els pactes o acords que estan inclosos en aquest article.

---

<sup>11</sup> La referència s'ha d'entendre feta a l'art. 38 EBEP (§2).

## §19

### **PACTE PEL QUAL S'APROVA EL REGLAMENT D'ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ TÈCNICA I D'ESTUDI DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 14, de 31 de gener de 2012)*

#### **Parts**

D'una banda, els representants de l'Administració

De l'altra banda, els sindicats amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat (CCOO, CEMSATSE, CSI-CSIF, UGT i USAE).

#### **Antecedents**

1. En l'article 79.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, s'estableix que "En l'àmbit de cada servei de salut s'ha de constituir una mesa sectorial de negociació, en la qual han de ser presents els representants de la corresponent Administració pública o servei de salut i les organitzacions sindicals més representatives d'àmbit estatal i de la comunitat autònoma, així com les que hagin obtingut el 10 per cent o més dels representants en les eleccions per a delegats i juntes de personal al servei de salut.<sup>1</sup>

2. En el BOIB núm. 68/1999, de 29 de maig, es va publicar l'Acord del Consell de Govern de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.<sup>2</sup> L'article 2 d'aquest Acord preveu que, per mitjà d'un acord de la Mesa Sectorial, es poden crear comissions tècniques i d'estudi, que tendran el mateix vot ponderat corresponent a la Mesa Sectorial.

3. Per tal de preparar les sessions de la Mesa Sectorial de Sanitat, es considera convenient constituir un grup de treball que s'encarregarà de deliberar prèviament sobre els assumptes que s'hagin de tractar en aquest òrgan.

---

<sup>1</sup> Vid. art. 34.4 i 5 EBEP (§2).

<sup>2</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

## §19

En virtut de les consideracions anteriors i d'acord amb l'article 80 de la Llei 55/2003 i l'article 38 de la Llei 7/2007, de 13 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, les parts subscrivim el següent

### **Pacte**

Aprovar el Reglament d'organització i funcionament de la Comissió Tècnica i d'Estudi de la Mesa Sectorial de Sanitat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el text del qual figura com a annex d'aquest document.

### **ANNEX**

#### **REGLAMENT D'ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ TÈCNICA I D'ESTUDI DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**

#### **1. Comissió Tècnica i d'Estudi de la Mesa Sectorial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears**

1.1. La Comissió és un òrgan col·legiat, de composició paritària entre l'Administració i la part social, constituïda amb la finalitat de deliberar prèvia ment sobre els assumptes que s'hagin de tractar en la Mesa Sectorial de Sanitat.

1.2. Aquesta Comissió no pot substituir la comesa de cap dels òrgans de negociació i de representació existents.

#### **2. Composició<sup>3</sup>**

La Comissió ha de tenir la composició següent:

- a) Per part de l'Administració, fins a cinc representants designats pel secretari general del Servei de Salut de les Illes Balears. També hi poden assistir fins a un màxim de tres assessors, designats per la mateixa autoritat.
- b) Per la part social, fins a dos representants designats per cada una de les organitzacions sindicals amb representació en la Mesa Sectorial de Sanitat. Cada organització sindical pot comptar amb la col·laboració d'un assessor.

---

<sup>3</sup> Vid. art. 2 de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

### 3. Acords

3.1. Els acords que prengui la Comissió no tenen efecte si no són adoptats posteriorment per qualsevol dels òrgans de negociació existents i, si hi escau, ratificats pel Consell de Govern.<sup>4</sup>

3.2. Els acords de la Comissió s'han d'adoptar amb el vot favorable de l'Administració i de la part social.<sup>5</sup>

3.3. La formació de la voluntat de l'Administració es manifesta mitjançant el vot del president.

3.4. La formació de la voluntat de la part social serà per majoria absoluta de la representació social d'acord amb el vot ponderat de cada organització sindical que la constitueix.<sup>6</sup>

### 4. President

4.1. El càrrec de president ha de recaure en un membre de l'Administració.

4.2. Correspon al president exercir les funcions següents:

- a) Exercir la representació de l'òrgan.
- b) Disposar la convocatòria de les sessions i establir l'ordre del dia, tenint en compte les peticions dels altres membres, si n'hi ha, formulades amb prou antelació.
- c) Presidir les sessions, moderar el desenvolupament dels debats i suspendre-les per causes justificades.
- d) Visar els actes i els certificats dels acords de l'òrgan.
- e) Altres funcions que siguin inherents a la seva condició de president.

### 5. Secretari<sup>7</sup>

5.1. Ha d'assistir a les sessions de la Comissió un secretari designat per aquesta entre el personal funcionari o estatutari del Servei de Salut.

5.2. Les funcions del secretari són les següents:

- a) Donar suport administratiu a la Comissió.
- b) Efectuar la convocatòria de les sessions de la Comissió per ordre del president citant-hi els membres de la Comissió.

<sup>4</sup> Vid. art. 38.3 EBEP (§2) i art. 24 de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

<sup>5</sup> Ídem nota 3.

<sup>6</sup> Vid. art. 2 *in fine* de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

<sup>7</sup> Vid. art. 3.1 de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

## §19

- c) Rebre els actes de comunicació dels membres de l'òrgan, és a dir, notificacions, peticions de dades, rectificacions o qualsevol altra classe d'escrits dels quals hagi de tenir coneixement.
- d) Preparar el despatx dels assumptes i redactar i autoritzar les actes de les sessions.
- e) Expedir certificats de les consultes, dels dictàmens i dels acords aprovats.
- f) Altres funcions que siguin inherents a la seva condició de secretari.

### 6. Membres

Corresponen als membres de la Comissió les funcions següents:

- a) Assistir a les sessions, havent rebut prèviament la convocatòria.
- b) Participar en els debats de les sessions i exercir el dret de vot, si hi escau.
- c) Formular precis i preguntes.
- d) Obtenir la informació necessària per complir les funcions assignades.
- e) Altres funcions inherents a la seva condició.

### 7. Sessions<sup>8</sup>

7.1. Les sessions de la Comissió poden ser ordinàries o extraordinàries.

7.2. La Comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari tots els divendres que no siguin inhàbils

7.3. Es poden convocar sessions extraordinàries en els casos següents:

- a) Quan ho sol·liciti la majoria absoluta de la part social d'acord amb el vot ponderat de cada organització sindical que la constitueix. Les sol·licituds han de contenir la proposta dels punts de l'ordre del dia.
- b) Quan el president ho consideri convenient, per iniciativa pròpia o a sol·licitud d'algun sindicat membre de la Comissió.

### 8. Convocatòries<sup>9</sup>

8.1. Correspon a l'Administració convocar totes les sessions de la Comissió.

8.2. En les convocatòries, que s'han de fer per correu electrònic, s'hi ha d'adjuntar l'ordre del dia dels assumptes que s'han de tractar i l'esborrany de l'acta de la sessió anterior.

---

<sup>8</sup> Vid. art. 5 a 8 de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

<sup>9</sup> Vid. art. 9 de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

8.3. Es considerarà que la convocatòria, l'ordre del dia i els esborranys de les actes han estat notificats quan s'hagin enviat a l'adreça electrònica facilitada per cada membre de la Comissió.

8.4. En cada convocatòria cal assenyalar el dia i l'hora de la sessió i també el lloc i la documentació necessària

8.5. Les sessions s'han de convocar, com a mínim, amb 24 hores d'antelació.

## 9. Ordre del dia<sup>10</sup>

9.1. L'Administració ha d'establir l'ordre del dia de cada sessió, que s'ha de configurar amb la prelación següent:

- a) Lectura i aprovació de l'acta de la sessió anterior.
- b) Assumptes que s'han de tractar.
- c) Torn obert de paraules.

9.2. No es poden tractar assumptes no inclosos en l'ordre del dia, llevat que es prengui unànimement un acord relatiu a incloure'ls-hi. El membre que ho proposi ha de justificar i raonar la urgència que aconselli l'estudi o la deliberació immediata de l'assumpte.

## 10. Constitució de la sessió<sup>11</sup>

La Comissió es reuneix vàlidament si es compta amb l'assistència del president, del secretari i de la majoria absoluta de la representació social d'acord amb el vot ponderat de cada organització sindical que la constitueix.

## 11. Actes<sup>12</sup>

De cada reunió de la Comissió se n'ha d'estendre una acta, en la qual només han de constar els aspectes següents:

- a) Identificació de la sessió: número, caràcter, horari i lloc de la sessió.
- b) Nom i llinatges dels representants de l'Administració, del secretari i dels representants de les organitzacions sindicals —concretant-ne la filiació— i també dels assessors que hi hagin assistit.
- c) Relació de les persones absents.
- d) Ordre del dia.

<sup>10</sup> Vid. títol III de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

<sup>11</sup> Vid. art. 35 EBEP (§2) i art. 17 de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

<sup>12</sup> Vid. títol V de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

## §19

- e) Desenvolupament de la sessió, que ha d'incloure els punts principals de les deliberacions i els acords que s'hagin adoptat sobre les propostes presentades —que sempre s'han de formalitzar per escrit—, concretant-ne el resultat de cada votació.
- f) A petició expressa de qualsevol dels membres, es poden fer constar en l'acta determinades posicions o opinions relatives a algun punt de l'ordre del dia, sempre que se sol·liciti al secretari en el termini dels dos dies hàbils següents.



## **V. JORNADA DE TREBALL**



## §20

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 15 DE FEBRER DE 2013 PEL QUAL S'ESTABLEIX UNA NOVA JORNADA PONDERADA ANUAL I ALTRES JORNADES ANUALS DEL PERSONAL ESTATUTARI DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 23, de 16 de febrer de 2013)<sup>1</sup>*

El Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques (BOIB núm. 79 ext., d'1 de juny de 2012),<sup>2</sup> va establir la jornada general de treball de 37 hores i 30 minuts setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual a partir de l'1 de juliol de 2012.

L'Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012<sup>3</sup> pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei de Salut va fixar per al personal del torn diürn una jornada ordinària anual de 1.638 hores des de l'1 de juliol de 2012 i una jornada ordinària anual de 1.645 hores des de l'1 de gener de 2013.

No obstant això, posteriorment, el Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, va modificar l'article 48 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, limitant a tres els dies d'assumptes particulars (o de disposició lliure) a què tenen dret els empleats públics. D'acord amb la disposició transitòria primera d'aquesta norma, la reducció de dies d'assumptes particulars havia d'entrar en vigor l'1 de gener de 2013, per la qual cosa quedava afectada la taula de la jornada ponderada establerta anteriorment.

En virtut de les consideracions anteriors i atesa la necessitat d'adaptar la jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari

---

<sup>1</sup> Els punts 1r i 2n d'aquest Acord han estat tàcitament derogats per l'Acord del Consell de Govern de 28 de març de 2014 (§35).

<sup>2</sup> *Vid.* DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

<sup>3</sup> *BOIB núm. 94, de 30 de juny.*

## §20

del Servei de Salut de les Illes Balears, el 28 de gener de 2013 la Mesa Sectorial de Sanitat va adoptar un acord relatiu a aquesta matèria, de conformitat amb l'article 80 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.

D'altra banda, d'acord amb l'article 5.2 n de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, correspon al Consell de Govern establir la jornada i els horaris general i especials de treball.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller de Salut, Família i Benestar Social, en la sessió de dia 15 de febrer de 2013, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

### **Primer**

*Establir que la jornada anual del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que treballa per torns es ponderi segons el nombre de nits, seguint la taula que s'annexa a aquest Acord.*

### **Segon**

*Disposar que des de l'1 de gener de 2013 la jornada ordinària anual del personal adscrit al Servei d'Urgències d'Atenció Primària i del personal d'emergències adscrit a la jornada del 061 queda establerta en 1.490 hores. Només a l'efecte de computar la jornada anual, els conductors que acompleixen funcions per al Servei d'Urgències d'Atenció Primària tindran la mateixa jornada que el personal del Servei d'Urgències d'Atenció Primària.*

### **Tercer**

Establir que per al personal que presti servei a les unitats i als serveis amb jornades diürnes de cinc dies la setmana, del dilluns al divendres, i/o del dilluns al diumenge, la jornada diària s'estableix en 7 hores i 30 minuts. Qualsevol modificació de la forma de compliment de la jornada diària que es vulgui plantejar per aplicar-la en un centre, en una unitat o en un servei s'ha de notificar prèviament per escrit a la Secretaria General del Servei de Salut (o a l'òrgan en què aquesta delegui), però no es pot implementar fins que aquest òrgan no hi doni la conformitat. En tot cas, qualsevol modificació del que disposa aquest punt s'ha de negociar prèviament amb les organitzacions sindicals en els termes que preveu la Llei 7/2007.

### **Quart**

Disposar que, d'acord amb l'article 50<sup>4</sup> de la Llei 55/2003, s'estableix un període de descans de 30 minuts dins de la jornada diària, tot i que gaudir-ne se supedita al fet de mantenir l'atenció dels serveis. No obstant això, es garanteix disposar del temps necessari per a les ingestes essencials, que s'ha de concretar en el si dels grups de treball o de les comissions que s'estableixin.

### **Cinquè**

Establir que el Servei de Salut de les Illes Balears estudiarà la possibilitat d'aplicar la jornada ordinària anual del personal adscrit al SUAP als telefonistes que prestin servei a la unitat del 061.

### **Sisè**

Establir que, des de la publicació d'aquest Acord, restarà sense efecte el punt segon de l'Acord del Consell de Govern de 29 de juny de 2012 pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei de Salut. L'Acord esmentat continua vigent en tot allò que no s'oposi al que disposa aquest nou Acord.

### **Setè**

Disposar que el director general del Servei de Salut pot dictar les instruccions i les circulars<sup>5</sup> necessàries per establir les pautes i els criteris d'actuació que han de regir l'actuació dels seus òrgans i de les seves unitats administratives per aplicar aquest Acord, especialment pel que fa a la ponderació de la jornada nocturna.

### **Vuitè**

Ordenar que aquest Acord es publiqui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

---

<sup>4</sup> Aquest article disposa que s'ha d'establir un període de descans no inferior a 15 minuts sempre que la durada d'una jornada passi de sis hores continuades i que el moment de gaudi d'aquest període se supedita al manteniment de l'atenció dels serveis.

<sup>5</sup> L'art. 12.1 *u* del Decret 39/2006, de 4 d'abril (§6), atribueix al director general la competència per dictar les instruccions i circulars relatives al funcionament i organització internes del Servei de Salut.

**ANNEX**  
**JORNADA ORDINÀRIA ANUAL**  
**A PARTIR DE L'1 DE GENER DE 2013<sup>6</sup>**

*En la jornada anual de 1.665 hores, el torn diari diürn està computat en 7 hores i 30 minuts. En la resta de jornades anuals, el torn diari diürn està computat en 7 hores i el torn nocturn, en 10 hores.*

<i>Nits</i>	<i>S/N</i>	<i>M/H</i>	<i>Lliures</i>	<i>Dies festius</i>	<i>Vacances</i>	<i>Assumptes particulars</i>	<i>Dies</i>	<i>Jornada ponderada</i>
0	0	222	104	14	22	3	365	1.665
1	1	236	88	14	22	3	365	1.662
2	2	234	88	14	22	3	365	1.658
3	3	232	88	14	22	3	365	1.654
4	4	230	88	14	22	3	365	1.650
5	5	228	88	14	22	3	365	1.646
6	6	226	88	14	22	3	365	1.642
7	7	225	87	14	22	3	365	1.645
8	8	223	87	14	22	3	365	1.641
9	9	221	87	14	22	3	365	1.637
10	10	219	87	14	22	3	365	1.633
11	11	217	87	14	22	3	365	1.629
12	12	215	87	14	22	3	365	1.625
13	13	214	86	14	22	3	365	1.628
14	14	212	86	14	22	3	365	1.624
15	15	210	86	14	22	3	365	1.620
16	16	208	86	14	22	3	365	1.616
17	17	206	86	14	22	3	365	1.612
18	18	205	85	14	22	3	365	1.615
19	19	203	85	14	22	3	365	1.611
20	20	201	85	14	22	3	365	1.607
21	21	199	85	14	22	3	365	1.603
22	22	197	85	14	22	3	365	1.599
23	23	195	85	14	22	3	365	1.595
24	24	194	84	14	22	3	365	1.598
25	25	192	84	14	22	3	365	1.594
26	26	190	84	14	22	3	365	1.590
27	27	188	84	14	22	3	365	1.586
28	28	186	84	14	22	3	365	1.582
29	29	184	84	14	22	3	365	1.578

<sup>6</sup> L'Acord del Consell de Govern de 28 de març de 2014 (§35) deixa sense efecte aquesta taula, que queda substituïda per la que figura en l'Annex de l'Acord esmentat.

<i>Nits</i>	<i>S/N</i>	<i>M/H</i>	<i>Lliures</i>	<i>Dies festius</i>	<i>Vacances</i>	<i>Assumptes particulars</i>	<i>Dies</i>	<i>Jornada ponderada</i>
30	30	183	83	14	22	3	365	1.581
31	31	181	83	14	22	3	365	1.577
32	32	179	82	14	22	3	365	1.573
33	33	177	83	14	22	3	365	1.569
34	34	175	83	14	22	3	365	1.565
35	35	174	82	14	22	3	365	1.568
36	36	172	82	14	22	3	365	1.564
37	37	170	82	14	22	3	365	1.560
38	38	168	82	14	22	3	365	1.556
39	39	166	82	14	22	3	365	1.552
40	40	164	82	14	22	3	365	1.548
41	41	163	81	14	22	3	365	1.551
42	42	161	81	14	22	3	365	1.547
43	43	159	81	14	22	3	365	1.543
44	44	158	80	14	22	3	365	1.546
45	45	156	80	14	22	3	365	1.542
46	46	155	79	14	22	3	365	1.545
47	47	153	79	14	22	3	365	1.541
48	48	152	78	14	22	3	365	1.544
49	49	150	78	14	22	3	365	1.540
50	50	149	77	14	22	3	365	1.543
51	51	147	77	14	22	3	365	1.539
52	52	146	76	14	22	3	365	1.542
53	53	144	76	14	22	3	365	1.538
54	54	143	75	14	22	3	365	1.541
55	55	141	75	14	22	3	365	1.537
56	56	140	74	14	22	3	365	1.540
57	57	138	74	14	22	3	365	1.536
58	58	137	73	14	22	3	365	1.539
59	59	135	73	14	22	3	365	1.535
60	60	134	72	14	22	3	365	1.538
61	61	132	72	14	22	3	365	1.534
62	62	131	71	14	22	3	365	1.537
63	63	129	71	14	22	3	365	1.533
64	64	128	70	14	22	3	365	1.536
65	65	126	70	14	22	3	365	1.532
66	66	125	69	14	22	3	365	1.535
67	67	123	69	14	22	3	365	1.531
68	68	122	68	14	22	3	365	1.534
69	69	120	68	14	22	3	365	1.530

§20

<i>Nits</i>	<i>S/N</i>	<i>M/H</i>	<i>Lliures</i>	<i>Dies festius</i>	<i>Vacances</i>	<i>Assumptes particulars</i>	<i>Dies</i>	<i>Jornada ponderada</i>
70	70	119	67	14	22	3	365	1.533
71	71	117	67	14	22	3	365	1.529
72	72	116	66	14	22	3	365	1.532
73	73	114	66	14	22	3	365	1.528
74	74	113	65	14	22	3	365	1.531
75	75	111	65	14	22	3	365	1.527
76	76	110	64	14	22	3	365	1.530
77	77	108	64	14	22	3	365	1.526
78	78	107	63	14	22	3	365	1.529
79	79	105	63	14	22	3	365	1.525
80	80	104	62	14	22	3	365	1.528
81	81	102	62	14	22	3	365	1.524
82	82	100	62	14	22	3	365	1.520
83	83	99	61	14	22	3	365	1.523
84	84	97	61	14	22	3	365	1.519
85	85	96	60	14	22	3	365	1.522
86	86	94	60	14	22	3	365	1.518
87	87	93	59	14	22	3	365	1.521
88	88	91	59	14	22	3	365	1.517
89	89	90	58	14	22	3	365	1.520
90	90	88	58	14	22	3	365	1.516
91	91	87	57	14	22	3	365	1.519
92	92	85	57	14	22	3	365	1.515
93	93	84	56	14	22	3	365	1.518
94	94	82	56	14	22	3	365	1.514
95	95	81	55	14	22	3	365	1.517
96	96	79	55	14	22	3	365	1.513
97	97	78	54	14	22	3	365	1.516
98	98	76	54	14	22	3	365	1.512
99	99	75	53	14	22	3	365	1.515
100	100	73	53	14	22	3	365	1.511
101	101	72	52	14	22	3	365	1.514
102	102	70	52	14	22	3	365	1.510
103	103	69	51	14	22	3	365	1.513
104	104	67	51	14	22	3	365	1.509
105	105	66	50	14	22	3	365	1.512
106	106	64	50	14	22	3	365	1.508



<i>Nits</i>	<i>S/N</i>	<i>M/H</i>	<i>Lliures</i>	<i>Dies festius</i>	<i>Vacances</i>	<i>Assumptes particulars</i>	<i>Dies</i>	<i>Jornada ponderada</i>
107	107	63	49	14	22	3	365	1.511
108	108	61	49	14	22	3	365	1.507
109	109	60	48	14	22	3	365	1.510
110	110	58	48	14	22	3	365	1.506
111	111	57	47	14	22	3	365	1.509
112	112	55	47	14	22	3	365	1.505
113	113	54	46	14	22	3	365	1.508
114	114	52	46	14	22	3	365	1.504
115	115	51	45	14	22	3	365	1.507
116	116	49	45	14	22	3	365	1.503
117	117	48	44	14	22	3	365	1.506
118	118	46	44	14	22	3	365	1.502
119	119	45	43	14	22	3	365	1.505
120	120	43	43	14	22	3	365	1.501
121	121	42	42	14	22	3	365	1.504
122	122	40	42	14	22	3	365	1.500
123	123	39	41	14	22	3	365	1.503
124	124	37	41	14	22	3	365	1.499
125	125	36	40	14	22	3	365	1.502
126	126	34	40	14	22	3	365	1.498
127	127	33	39	14	22	3	365	1.501
128	128	31	39	14	22	3	365	1.497
129	129	30	38	14	22	3	365	1.500
130	130	28	38	14	22	3	365	1.496
131	131	27	37	14	22	3	365	1.499
132	132	25	37	14	22	3	365	1.495
133	133	24	36	14	22	3	365	1.498
134	134	22	36	14	22	3	365	1.494
135	135	21	35	14	22	3	365	1.497
136	136	19	35	14	22	3	365	1.493
137	137	18	34	14	22	3	365	1.496
138	138	16	34	14	22	3	365	1.492
139	139	15	33	14	22	3	365	1.495
140	140	13	33	14	22	3	365	1.491
141	141	12	32	14	22	3	365	1.494
142	142	10	32	14	22	3	365	1.490
143	143	6	34	14	22	3	365	1.493

§20

<i>Nits</i>	<i>S/N</i>	<i>M/H</i>	<i>Lliures</i>	<i>Dies festius</i>	<i>Vacances</i>	<i>Assumptes particulars</i>	<i>Dies</i>	<i>Jornada ponderada</i>
144	144	5	33	14	22	3	365	1.489
145	145	4	32	14	22	3	365	1.492
146	146	3	30	14	22	3	365	1.488
147	147	2	30	14	22	3	365	1.491
148	148	1	21	14	22	3	365	1.487
149	149	0	20	14	22	3	365	1.490

## **VI. ACCIÓ SOCIAL**



## §21

**ACORD DEL CONSELL DE GOVERN  
DE DIA 20 DE MAIG DE 2005, D'APROVACIÓ  
DE L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL  
DE SANITAT DE 21 DE DESEMBRE  
DE 2004 SOBRE L'ACCIÓ SOCIAL  
PER AL PERSONAL DEL SERVEI DE SALUT  
DE LES ILLES BALEARS  
INCLÒS EN L'ÀMBIT D'APLICACIÓ  
DE LA LLEI 55/2003**

*(BOIB núm. 83, de 31 de maig de 2005)<sup>1</sup>*

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta de la consellera de Salut i Consum, en sessió celebrada el dia 20 de maig de 2005, adoptà, entre altres l'Acord següent:

Primer. Aprovar l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 21 de desembre de 2004 sobre l'acció social per al personal del Servei de Salut de les Illes Balears inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 55/2003.

Segon. Ordenar que es publiqui aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

---

<sup>1</sup> Aquest Acord ha estat modificat per les disposicions següents: Acord del Consell de Govern de dia 12 de desembre de 2008, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 14 de novembre de 2008 pel qual es modifica l'Acord de 21 de desembre de 2004 sobre l'acció social per al personal del Servei de Salut de les Illes Balears inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 55/2003 (*BOIB núm. 178, de 20 de desembre*); Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012 (*BOIB núm. 195 Ext., de 30 de desembre*; correcció d'errades *BOIB núm. 33, de 3 de març de 2012*); Acord del Consell de Govern de 5 de juliol de 2013 pel qual s'adopten mesures per reduir el dèficit públic en relació amb la modificació del punt 4 de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 21 de desembre de 2004 sobre l'acció social per al personal del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 95, de 6 de juliol*), i Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2014 (*BOIB núm. 181, de 31 de desembre*; correcció d'errades *BOIB núm. 21, d'11 de febrer de 2014*).

**ANNEX**  
**ACORD D'ACCIÓ SOCIAL**  
**PER AL PERSONAL DEL SERVEI DE SALUT**  
**DE LES ILLES BALEARS INCLÒS EN L'ÀMBIT**  
**D'APLICACIÓ DE LA LLEI 55/2003**

La dispersió de les normes reguladores dels ajuts d'acció social del personal estatutari, caracteritzades per la diversitat de les ajudes segons l'estatut d'aplicació i per l'obsolescència d'aquestes normes que no eren aplicables al personal facultatiu i, en alguns casos, només ho eren als treballadors d'un sexe determinat o a treballadors que prestaven serveis en determinats centres, i la necessitat d'adaptació a les noves circumstàncies d'integració a les Illes Balears han fet necessari dictar un text bàsic que, després de la negociació amb els representants dels treballadors, recull els aspectes necessaris per modernitzar els ajuts regulats en acords, instruccions i circulars.

Les assignacions establertes en aquest Acord, l'import de les quals s'ha de fixar anualment en els pressuposts del Servei de Salut de les Illes Balears, no s'han de considerar a cap efecte com a part integrant del sou, tenen el caràcter de millores voluntàries i en qualsevol cas són independents de les prestacions de la Seguretat Social i, per tant, compatibles amb aquestes.

Per tot això i a l'empara del que estableix l'article 80.2.c de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, s'adopta el següent

### **1. Àmbit d'aplicació**

A) Serà beneficiari dels ajuts per acció social tot el personal del Servei de Salut de les Illes Balears que es trobi en situació de servei actiu,<sup>2</sup> tant estatutari com laboral, inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 55/2003 i que compleixi els requisits que s'estableixen per a cada tipus d'ajuda.

B) Igualment, aquests ajuts es concediran al personal que es trobi en situació de serveis especials,<sup>3</sup> quan accedeixi a una plaça de formació sanitària especialitzada mitjançant residència o a un càrrec directiu del Servei de Salut o d'institucions o centres sanitaris de l'Ib-salut, llevat d'aquells càrrecs el nomenament o contracte dels quals exclougui expressament el dret a percebre'ls.

---

<sup>2</sup> Vid. art. 63 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>3</sup> Vid. art. 64 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

C) També serà beneficiari dels ajuts per acció social tot el personal llicenciat i diplomad sanitari amb relació laboral de caràcter especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut que tenguí subscrit un contracte de treball amb el Servei de Salut de les Illes Balears.<sup>4</sup>

## 2. Àmbit temporal i vigència de l'Acord

Aquest Acord entra en vigor l'endemà d'haver estat signat, té efecte des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2007 i s'entendrà prorrogat automàticament fins que se signi un nou acord.

## 3. Modalitat d'ajuts<sup>5</sup>

El Pla d'acció social del Servei de Salut de les Illes Balears estarà integrat per les ajudes següents:

### 3.1. Ajudes per a l'atenció social:

- ajudes per atenció a familiars disminuïts
- ajudes per fills menors de divuit anys
- ajudes per estudis
- ajudes per guarderia
- ajuda per mort
- complement de jubilació

### 3.2. Prestacions de caràcter higienicosanitari i millora voluntària de les prestacions per invalidesa i mort:

- ajudes en compensació de despeses derivades d'assistència sanitària
- millora de les prestacions per declaració d'invalidesa o mort

### 3.3. Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social:

- complement de les prestacions de la Seguretat Social per incapacitat temporal

---

<sup>4</sup> Vid. RD 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut (BOE núm. 240, de 7 d'octubre) i RD 183/2008, de 8 de febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en ciències de la salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada (BOE núm. 45, de 21 de febrer).

<sup>5</sup> L'art. 8 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3), suspèn fins al 31 de desembre de 2014 les convocatòries i les concessions de prestacions i ajuts en concepte d'acció social, llevat de les següents: ajuts per fills menors de divuit anys i ajuts per a l'atenció a familiars amb discapacitat.

- 3.4. Bestretes:
- ordinàries
  - extraordinàries

#### 4. Quantitats globals destinades al fons d'acció social

Les partides pressupostàries que el Servei de Salut de les Illes Balears ha de destinar a l'acció social són les següents:

- 4.1. Dotació per a ajudes d'atenció social, prestacions de caràcter higienicosanitari i millora voluntària de les prestacions per invalidesa i mort.

Servirà com a base per determinar la partida pressupostària destinada a aquests capítols el resultat d'aplicar el percentatge establert per a cada exercici a la massa salarial de l'any anterior, incrementada amb el percentatge previst en la Llei de pressuposts.

A l'efecte de la gestió del fons d'acció social, una vegada determinada la massa salarial corresponent a cada gerència, s'ha de constituir una única partida pressupostària la gestió de la qual s'ha de fer de conformitat amb el que es pacta en aquest Acord.

Si al final de l'exercici la massa salarial prevista fos inferior a la real, el fons d'acció social s'ha d'incrementar amb la quantia corresponent a aplicar el percentatge previst per a aquell exercici a l'excés; aquest import s'ha de destinar a resoldre sol·licituds que hagin estat denegades per manca de pressupost, i el sobrant s'ha d'addicionar al fons previst per a l'any següent.

Durant l'any 2014 servirà com a base per determinar la partida pressupostària destinada a aquest capítol el resultat d'aplicar el percentatge del 0,6 % a la massa salarial de l'any anterior.

- 4.2. Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social

S'han de complementar totes les situacions d'incapacitat temporal amb les quantitats determinades.<sup>6</sup>

- 4.3. Bestretes

A l'efecte de determinar la partida pressupostària que s'ha d'aplicar per a bestretes ordinàries o extraordinàries, s'ha de prendre com a referència la quantitat de 180 euros (cent vuitanta euros) per treballador de plantilla autoritzada per al fons total que es creï per

---

<sup>6</sup> Aquest apartat ha estat tàcitament derogat per l'art. 7.1 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3), en el qual, juntament amb l'Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2012 (§22), actualment es troba la regulació relativa al complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social en els casos d'incapacitat temporal.



atendre aquest concepte. Ha de servir com a referència la plantilla existent a cada centre de despesa en data de l'1 de gener de cada exercici.

La concessió de les ajudes està supeditada a la suficiència de la partida pressupostària determinada per a cada una, partint del percentatge de massa salarial reflectit en el punt 4.1 d'aquest Acord.

## 5. Requisits per concedir les ajudes

### 5.1. Sol·licitants

- a) Ser personal estatutari fix<sup>7</sup> o personal laboral amb contracte indefinit<sup>8</sup> en situació de servei actiu o en situació de serveis especials en el Servei de Salut.
- b) Ser personal estatutari interí en situació de servei actiu o en situació de serveis especials.
- c) Ser personal temporal<sup>9</sup> (exceptuant els interins prevists en el paràgraf anterior), que pot sol·licitar les ajudes determinades en concepte d'acció social durant la vigència del seu contracte, excepte les següents:
  - c.1) ajudes per a estudis
  - c.2) complement de jubilació
  - c.3) ajudes en compensació de despeses derivades d'assistència sanitària
  - c.4) millora de les prestacions per declaració d'invalidesa o mort
  - c.5) bestretes
- d) En cas de mort, el cònjuge o la persona que s'hi equipari civilment i els orfes del personal del Servei de Salut. Quan dos membres o més de la unitat familiar tinguin dret a sol·licitar l'ajuda d'acció social, només hi pot accedir un.
- e) Poden ser beneficiaris de les ajudes, sempre que s'hi estableixi:
  - e.1) Els fills —inclosos els adoptats—, els que es trobin en règim d'acolliment o tutela i els majors d'edat discapacitats.
  - e.2) El cònjuge o la persona amb qui convisqui com a parella de fet.

<sup>7</sup> Vid. art. 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>8</sup> Vid. art. 11 EBEP (§2) i art. 17 LFPIB (§5).

<sup>9</sup> D'acord amb l'art. 9 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), els nomenaments de personal estatutari temporal poden ser d'interinitat, de caràcter eventual o de substitució.

## 6. Procediment

### 6.1 Sol·licituds<sup>10</sup>

Les sol·licituds s'han de presentar necessàriament amb els models establerts per la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears, i s'ha de presentar una sol·licitud per a cada un dels supòsits de fet i per a cada destinatari per al qual es pretengui obtenir una ajuda.

No tenen validesa els documents aportats amb esmenes.

En el cas de sol·licituds referents a ajudes en què ambdós cònjuges o membres de la parella de fet prestin serveis al Servei de Salut de les Illes Balears i en què només un tengui dret a percebre-la, la sol·licitud s'ha de presentar al centre de destinació per al qual vulguin obtenir-la.

### 6.2 Documentació

Les sol·licituds s'han de presentar acompanyades de la documentació que les determina per a cada modalitat d'ajuda en les bases específiques, a més de la documentació general exigida en el punt anterior i que acrediti la condició de la persona sol·licitant.

Sense perjudici del que disposa el paràgraf anterior, l'Administració — a instància pròpia o de la Comissió d'Acció Social— pot requerir fefaentment a la persona sol·licitant altres documents que consideri oportuns per resoldre la seva sol·licitud; en aquest cas es fixa un termini de quinze dies hàbils perquè els aporti.

En els casos que es negui a presentar la documentació requerida o que la presenti fora del termini establert, mitjançant la resolució corresponent es considerarà que la persona interessada desisteix de la seva petició.

Amb caràcter general, n'hi haurà prou de presentar una fotocòpia confrontada amb la documentació original per un treballador públic dependent del Servei de Salut, o del departament de personal del centre on es presenti la sol·licitud, llevat que es necessitès aportar el document original.

---

<sup>10</sup> Vid. art. 70 i s. de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (*BOE núm. 285, de 27 de novembre*; correcció d'errades *BOE núm. 311, de 28 de desembre*), modificada, entre d'altres, per la Llei 4/1999, de 13 de gener (*BOE núm. 12, de 14 de gener*; correccions d'errades *BOE núm. 16 i 30, de 19 de gener i de 4 de febrer*, respectivament) i per la Llei 25/2009, de 22 de desembre, de modificació de diverses lleis per a la seva adaptació a la Llei sobre el lliure accés a les activitats de serveis i el seu exercici (*BOE núm. 308, de 23 de desembre*).

### 6.3 Termini i lloc per presentar les sol·licituds

El termini per presentar les sol·licituds de totes les ajudes d'acció social d'activitat continuada abasta tot l'any.

Les sol·licituds es poden presentar a partir de l'endemà del dia en què hagi ocorregut el fet o s'hagi produït la despesa que motiva la petició, en el termini màxim d'un any o en el termini específic establert per la Comissió d'Acció Social per a determinats ajuts.

Les sol·licituds i la documentació pertinent s'han de presentar preferentment en el registre de la gerència on la persona sol·licitant percebi les retribucions i hi figuri adscrita, sense perjudici del que estableix l'article 38 de la Llei 30/1992, de 26 novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

### 6.4 Òrgan resolutori

Correspon als gerents de cada centre de despesa la resolució de les sol·licituds d'ajuda social de cada treballador adscrit al seu centre de treball.

6.4.1. Quan la resolució es dicti per delegació de competències, s'ha de fer constar en la signatura, segons el que disposa l'article 13 de la Llei 30/1992.

### 6.5 Lloc d'abonament

Les ajudes concedides s'han d'abonar a través de la nòmina en el mateix compte bancari fixat prèviament. Quan la persona beneficiària no sigui el treballador, s'han d'abonar a través d'un pagament directe al compte que s'indiqui.

### 6.6 Retencions

Hi és aplicable la normativa reguladora de l'impost sobre la renda de les persones físiques en matèria de retencions.<sup>11</sup>

### 6.7 Documents equivalents

En vista de la documentació aportada, l'òrgan gestor pot acordar —si escau— admetre documents equivalents als exigits, sempre que acreditin fefaentment les circumstàncies o les dades corresponents.

Igualment, si per qualsevol circumstància els documents requerits i aportats no fossin prou acreditatius, l'òrgan gestor pot exigir la documentació complementària necessària, segons la Llei 30/1992.

---

<sup>11</sup> La Circular del Secretari General del Servei de Salut núm. 2/2007, de 24 de setembre, estableix que no s'han de practicar retencions en concepte de pagament a compte de l'Impost sobre la renda de les persones físiques a les ajudes per compensació d'assistència sanitària, farmacèutica i ortopèdica, regulades en l'apartat 15 de l'Acord sobre acció social.

### 6.8 Veracitat de dades

L'ocultació de dades, la falsedat en la documentació aportada o l'omissió de la requerida donen lloc a la denegació de la modalitat d'ajuda sol·licitada o a la pèrdua de la concedida, amb la devolució —en aquest darrer cas— de les quantitats percebudes indegudament, amb independència de les responsabilitats procedents.

### 6.9 Comprovacions i resolució

Una vegada rebudes les sol·licituds, s'estudiaran i es qualificaran i, posteriorment, amb els requeriments de documentació que siguin necessaris i les comprovacions oportunes, es resoldrà a favor de les que compleixin els requisits exigits en aquesta disposició i segons les disponibilitats pressupostàries, o es denegarà l'ajuda corresponent de manera motivada.

En tots els ajuts s'ha de deixar constància documental justificativa del dret a obtenir-los a les unitats que gestionen les nòmines de personal.

### 6.10 Reclamacions

Contra la resolució definitiva de l'òrgan corresponent, les persones interessades poden interposar una reclamació prèvia a la via jurisdiccional en el termini de trenta dies comptadors des de l'endemà d'haver-ne rebut la notificació.

Un cop transcorregut un mes sense que es notifiqui cap resolució, la persona reclamant pot considerar desestimada la reclamació a l'efecte d'exercir l'acció judicial laboral, si ho considera oportú.<sup>12</sup>

### 6.11 Quantia

La quantia de cada ajuda es determina d'acord amb el que disposen les bases específiques que regulen cada modalitat d'ajuda.

## 7. Comissió d'Acció Social

Dins els trenta dies posteriors a la signatura d'aquest Acord, s'ha de constituir la Comissió d'Acció Social, de composició paritària, entre l'Administració i un membre de cada organització sindical amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat, que ha de tenir com a mínim les funcions següents:

- Elaborar la proposta dels plans anuals d'acció social.
- Al principi de cada exercici pressupostari, assumir la distribució de les quanties globals, que s'han de correspondre amb les modalitats d'ajuda i amb els criteris de repartiment entre les persones sol·licitants, dins el total pressupostat per a despeses socials.

---

<sup>12</sup> El règim de recursos administratius que estableix la Llei 30/1992, de 26 de novembre, esmentada en la nota 10, és el que s'aplica al personal estatutari.

- Estudiar totes les sol·licituds d'ajuda per a acció social i emetre'n l'informe corresponent per concedir-les o denegar-les —que en el darrer supòsit ha de ser motivat.
- Les resolucions denegatòries s'han de comunicar a la Comissió en el cas que l'informe sigui favorable.
- El reconeixement o la denegació dels ajuts s'ha de fer de manera individualitzada i havent acreditat els requisits que s'estableixen en cada cas.
- Qualsevol altra funció que, estant relacionades amb les anteriors, acordi la Mesa Sectorial.

## **8. Ajudes per a atenció a familiars disminuïts**

- 8.1 El Servei de Salut de les Illes Balears concedeix aquesta ajuda al personal amb familiars —fins al segon grau de consanguinitat o afinitat— amb alguna discapacitat reconeguda legalment i que en depenguin econòmicament.
- 8.2 Aquesta ajuda és compatible amb qualsevol altra que pugui percebre d'alguna entitat pública o privada. Igualment és compatible amb l'assignació per fills.
- 8.3 A l'efecte d'aquesta ajuda, s'equiparen com a familiars els fills adoptats, acollits o tutelats a càrrec del personal del Servei de Salut de les Illes Balears.
- 8.4 La quantia de l'ajuda ha de ser la que determini la Comissió d'Acció Social d'acord amb l'assignació pressupostària.
- 8.5 Quan dos membres d'una mateixa unitat familiar tinguin dret a sol·licitar l'ajuda, només un la podrà percebre.

## **9. Ajudes per fills menors de 18 anys**

- 9.1 El Servei de Salut de les Illes Balears concedeix al personal que tinguí fills de fins a divuit anys un ajut econòmic compensatori de les despeses produïdes amb caràcter general per la seva guarda, custòdia i educació.
- 9.2 Aquesta ajuda s'ha de satisfer en la nòmina mensualment, i la Comissió d'Acció Social ha de determinar-ne anualment la quantia segons les disponibilitats pressupostàries.
- 9.3 Per poder percebre-la, la persona peticionària de l'ajuda ha d'acreditar que els fills no tenen ingressos propis quan estiguin en edat laboral.
- 9.4 Aquesta ajuda es pot atorgar també en el cas de menors en acolliment legal, tutela o adopció.

## §21

9.5 Quan ambdós membres de la parella tinguin dret a percebre aquesta ajuda, només un ho pot fer.

### **10. Ajudes per estudis oficials del personal i de fills menors de 25 anys**

10.1 Tenen per objecte sufragar en part les despeses del personal del Servei de Salut de les Illes Balears en matèria d'estudis oficials, per a ells mateixos o per als fills menors de 25 anys.

10.2 L'ajuda que integra aquesta modalitat té com a finalitat atendre la cobertura de dues contingències diferents:

- a) La compensació de les despeses per matrícula a centres docents.
- b) La compensació de les despeses en material per al curs en què s'hagi formalitzat la matrícula.

10.3 La compensació de les despeses en concepte de matrícula a centres docents es pot percebre només havent acreditat prèviament els requisits següents:

- a) Haver formalitzat la matrícula per al curs corresponent en un centre docent dins el territori de l'estat.
- b) No percebre cap ajuda de cap altre ens o organisme per a aquesta finalitat, llevat que la quantia percebuda sigui inferior a la que s'atorgaria per aquest concepte. En aquest cas, es complementaria l'ajuda percebuda fins a la quantia límit reservada a la cobertura d'aquest tipus de contingència.
- c) No haver percebut una ajuda per al mateix curs l'any anterior. La repetició del curs o assignatura no dóna dret a cap ajuda nova.
- d) L'ajuda per matrícula no pot superar-ne l'import real. A l'efecte d'aquesta ajuda, s'entén per matrícula la matrícula pròpiament dita, els drets d'inscripció i/o la reserva de plaça, i se n'exclou expressament l'ensenyament reglat o l'escolaritat.
- e) No es pot sol·licitar l'abonament d'aquesta ajuda si abans no s'ha pagat la matrícula. Si el pagament es fa en dos terminis o en més, no es pot tramitar la sol·licitud d'ajuda fins que no s'hagi satisfet totalment l'import de la matrícula.

10.4 La compensació de les despeses en material per al curs en què hagi formalitzat la matrícula s'abonarà igualment havent-ne aportat les factures corresponents que acreditin en cada cas l'adquisició i el preu pagat. En cap cas la compensació no pot superar l'import real abonat per la persona sol·licitant.

- 10.5 Quan se sol·liciti una ajuda per estudis de fills del personal del Servei de Salut de les Illes Balears, aquests han de ser menors de 25 anys quan finalitzi el termini per presentar sol·licituds i cal acreditar que no tenen mitjans de vida propis.
- 10.6 Aquesta modalitat d'ajuda s'abona d'una sola vegada. La Comissió d'Acció Social ha de fixar anualment els límits màxims que es poden percebre per aquest concepte.
- 10.7 Residència. Quan per cursar els estudis l'alumne es vegi obligat a residir de manera continuada fora de la localitat del domicili habitual, es pot sol·licitar i percebre, amb independència de l'ajuda que es concedeixi, una altra quantitat igual al doble de l'import d'aquesta.
- 10.8 Transports. Quan per cursar els estudis la persona beneficiària necessiti desplaçar-se a una localitat diferent de la del seu domicili per a l'assistència obligatòria als centres d'ensenyament oficial on cursi els estudis per als quals s'ha concedit l'ajuda, es pot sol·licitar i percebre una ajuda per a despeses de transport equivalent al 50 % de l'import d'aquesta. Aquesta ajuda és incompatible amb l'ajuda per residència.

## **11. Ajuda per guarderia**

- 11.1 Consisteix en un ajut econòmic destinat a sufragar les despeses ocasionades per l'estada o la matrícula en una guarderia o una escola infantil per als fills menors de 6 anys; hi queden assimilats els sotmesos a tutela, adopció o acolliment del personal del Servei de Salut de les Illes Balears.
- 11.2 Requisits per sol·licitar l'ajuda:
- a) L'ajuda s'ha de percebre mensualment per l'import màxim de la despesa acreditada, amb el límit que acordi la Comissió d'Acció Social i durant el període de temps que assisteixi a la guarderia o a l'escola infantil.
  - b) No s'abonen els períodes en què el personal no hagi prestat serveis efectius, excepte en els casos d'incapacitat temporal i de baixa maternal.
  - c) S'ha d'aportar el llibre de família, el resguard de la matrícula o la inscripció en el centre corresponent —i un justificant d'haver-la abonada— i les factures mensuals del centre autoritzat. També són vàlids els certificats bancaris en què es ressenyi inequívocament la quantitat abonada i la resta de dades bàsiques.
  - d) S'ha d'aportar la documentació que justifiqui la tutela, l'adopció o l'acolliment, quan s'escaiguin.

## §21

- 11.3 Aquesta ajuda és incompatible amb l'ajuda per estudis per al mateix fill.
- 11.4 Quan ambdós membres de la parella tinguin dret a percebre aquesta ajuda, només un ho pot fer.
- 11.5 No es genera dret a aquesta ajuda en el cas que el centre de treball estigui dotat de guarderia o es concerti aquest servei, tinguin places i sigui gratuït.

### **12. Ajuda per mort**

- 12.1 Consisteix en una quantitat a preu fet més el percentatge establert per any de servei, amb la finalitat de compensar les despeses causades per la defunció del personal del Servei de Salut de les Illes Balears.
- 12.2 En pot ser beneficiari el drethavent de la persona causant, que han d'acreditar aquesta condició mitjançant l'acceptació d'herència corresponent i la liquidació de l'impost de successions.
- 12.3 En el cas que en siguin més d'un, l'ajuda s'ha de distribuir entre aquests en la mateixa proporció que l'haver hereditari.
- 12.4 Les quantitats que s'han de percebre són les que determini la Comissió d'Acció Social.

### **13. Complement de pensió per jubilació<sup>13</sup>**

- 13.1 El personal del Servei de Salut de les Illes Balears que sol·liciti voluntàriament la jubilació després de complir els 60 anys d'edat i amb 25 anys de cotització i serveis efectius a les institucions sanitàries del Sistema Nacional de Salut, i els jubilats forçosos per edat reglamentària que compleixin aquestes condicions, han de percebre el complement necessari perquè la pensió que tinguin reconeguda per l'Institut Nacional de Seguretat Social arribi al 100 % de les retribucions bàsiques més les retribucions complementàries fixes que percebin en el moment de la jubilació.
- 13.2 Si per mort o per qualsevol altre motiu es deixa de percebre la pensió de jubilació, és preceptiu comunicar aquest fet a la unitat de personal corresponent, a l'efecte que es deixi d'abonar aquest complement. En qualsevol cas, dins el primer trimestre de cada any s'ha d'aportar la fe de vida del pensionista o algun altre document que acrediti fefaentment que es manté la condició de pensionista.
- 13.3 Dins la política de promoció de l'ocupació, la jubilació és obligatòria en complir el treballador l'edat de 65 anys, llevat del que estableixen l'article 26 i la disposició transitòria setena de la Llei 55/2003. El

---

<sup>13</sup> Vid. DA 17a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).



Servei de Salut de les Illes Balears es compromet a concedir un ajut econòmic, sempre que la persona interessada compleixi el requisit de tenir 25 anys cotitzats i de serveis efectius a les institucions sanitàries del Sistema Nacional de Salut i que almenys tres hagin estat al Servei de Salut de les Illes Balears.

13.4 La quantitat que s'ha de percebre és la que determini la Comissió d'Acció Social.

#### **14. Complement per malaltia, accident de treball, baixa maternal o risc durant l'embaràs<sup>14</sup>**

14.1 Durant els processos d'incapacitat transitòria per accident de treball, per malaltia professional, per baixa maternal o per baixa a causa de risc durant l'embaràs, el Servei de Salut de les Illes Balears ha de complementar les prestacions econòmiques que els treballadors afectats rebin de la Seguretat Social fins a assolir el 100 % del total de la seva retribució en jornada ordinària. Aquest complement s'ha d'abonar a partir del primer dia fins que es compleixi el termini legal (incloses les pròrrogues i el efectes assimilats) per incapacitat transitòria com a màxim.

14.2 Durant els processos d'incapacitat transitòria per malaltia comuna o accident no laboral no prevists en el paràgraf anterior, el Servei de Salut de les Illes Balears ha de complementar les prestacions econòmiques que els treballadors afectats rebin de la Seguretat Social fins a assolir el 100 % del total de la seva retribució, exceptuant les quantitats percebudes en concepte d'atenció continuada i també les percebudes en concepte de productivitat variable. Aquest complement s'ha de percebre des del primer dia de baixa fins al màxim legal (incloses les pròrrogues i els efectes assimilats) per incapacitat transitòria.

#### **15. Ajudes en compensació de despeses derivades d'assistència sanitària, farmacèutica i ortopèdica**

15.1 Tenen la finalitat de compensar parcialment les despeses derivades d'assistència sanitària, farmacèutica, ortopèdica, ortoprotètica, dental i ocular i les derivades de malalties cròniques del personal del Servei de Salut de les Illes Balears per a ells mateixos, per al cònjuge o assimilat o per als fills que no gaudeixin d'ingressos propis.

---

<sup>14</sup> Ídem nota 6.

## §21

- 15.2 La sol·licitud d'aquesta ajuda s'ha de referir a l'abonament de la compensació corresponent per les despeses produïdes durant l'exercici pressupostari de què es tracti.
- 15.3 La compensació econòmica s'ha de fer segons el pressupost anual assignat per la Comissió d'Acció Social.
- 15.4 Aquesta modalitat d'ajuda ha de preveure, com a mínim, els conceptes següents:
- pròtesis dentals;
  - pròtesis oculars;
  - pròtesis auditives i de fonació;
  - intervencions quirúrgiques que no estiguin incloses en la cartera de serveis de la Seguretat Social;
  - malalties cròniques;
  - altres de característiques similars que determini la Comissió d'Acció Social.
- 15.5 El Servei de Salut pot concertar amb una entitat asseguradora la cobertura de les prestacions; en aquest cas, la partida que s'ha d'assignar és el cost de la pòlissa, sempre que no superi el 15 % del pressupost total d'acció social.

### **16. Assegurança d'invalidesa i mort**

- 16.1 El Servei de Salut de les Illes Balears ha de concertar per a tot el personal al seu servei una assegurança col·lectiva que cobreixi almenys els riscos de mort i d'invalidesa permanent, en el grau de total per a la professió habitual que impliqui la cessació o l'extinció del contracte de treball, d'absoluta per a qualsevol feina i de gran invalidesa que s'hagin produït per accident o malaltia professional.
- 16.2 El Servei de Salut de les Illes Balears pot optar, quan convingui als seus interessos, per no concertar la corresponent pòlissa d'assegurança i garantir directament el pagament de les prestacions establertes per la Comissió d'Acció Social per a aquest concepte.
- 16.3 Perquè es pugui produir l'abonament d'aquesta ajuda s'ha d'acreditar l'existència de la declaració d'invalidesa corresponent —en el grau que sigui procedent— o la defunció, i que aquestes contingències s'hagin produït a causa d'accident o malaltia professional.
- 16.4 En el cas que es concerti l'assegurança col·lectiva amb una entitat asseguradora, la partida que s'ha d'assignar és el cost de la pòlissa.

## 17. Bestretes ordinàries

- 17.1 El personal del Servei de Salut de les Illes Balears té dret a obtenir bestretes ordinàries reintegrables sense interès, sempre que la quantia no excedeixi el 40 % del total de les seves retribucions anuals, amb un límit de 5.000 euros (cinc mil euros).
- 17.2 .En concedir cada bestreta, s'ha de fixar la quantitat que s'hagi de descomptar mensualment de l'haver de la persona interessada per amortitzar-la, tenint en compte que el termini d'amortització no pot excedir els 36 mesos. La persona interessada la pot cancel·lar en qualsevol moment.
- 17.3 No es pot atorgar cap nova bestreta ordinària mentre no s'hagi cancel·lat l'anterior.
- 17.4 La Comissió d'Acció Social ha de fixar anualment una consignació per a aquestes atencions. Les propostes per concedir bestretes ordinàries s'han de formular mensualment, i l'import no ha d'excedir la dotzena part de la quantitat assignada a les finalitats indicades.

## 18. Bestretes extraordinàries

- 18.1 El Servei de Salut de les Illes Balears pot concedir bestretes extraordinàries al personal fix o interí al seu servei. Són bestretes sense interès, d'un import màxim del 100 % del total de les retribucions bàsiques anuals, amb un límit de 20.000 euros (vint mil euros).
- 18.2 En concedir cada bestreta, s'ha de fixar la quantitat que s'hagi de descomptar mensualment de l'haver de la persona interessada per amortitzar-la, tenint en compte que el termini d'amortització no pot excedir els 62 mesos. La persona interessada pot cancel·lar la bestreta en qualsevol moment.
- 18.3 A l'efecte de concedir les bestretes extraordinàries, tenen la consideració de necessitats urgents les despeses derivades de:
- a) Matrimoni.
  - b) Divorci, separació o nul·litat del matrimoni de la persona sol·licitant.
  - c) Defunció del cònjuge o fills.
  - d) Naixement, adopció d'un fill o acolliment d'un menor.
  - e) Malaltia o intervenció quirúrgica greu de la persona sol·licitant, del cònjuge i/o dels fills.
  - f) Realització d'obres necessàries i imprescindibles per conservar el primer habitatge.
  - g) Trasllat de domicili a la localitat on es trobi ubicat el centre de treball de la persona sol·licitant.
  - h) Adquisició de mobiliari per a l'habitatge habitual.

## §21

- i) Adquisició de vehicles quan siguin necessaris per traslladar-se al lloc de treball.
  - j) Adquisició del primer habitatge.
  - k) Per situacions degudes a fets fortuïts i imprevisibles de caràcter catastròfic.
  - l) Per embargament de béns de la persona peticionària en virtut d'una sentència.
  - m) Per robatori de béns o estris indispensables a l'habitatge de la persona interessada o deteriorament de l'habitatge a causa del robatori.
  - n) Altres circumstàncies de naturalesa semblant que mereixin aquesta qualificació per part de la Comissió d'Acció Social.
  - o) Respecte de la necessitat prevista en la lletra e, la Comissió d'Acció Social ha de valorar la conveniència de considerar-la prioritària i donar-hi tramitació d'urgència.
- 18.1 Es denegaran les bestretes extraordinàries sol·licitades pel personal que estigui pròxim a la jubilació i amb quotes de cancel·lació que puguin superar el 80% de les retribucions netes.
- 18.2 No es pot concedir cap altra bestreta extraordinària mentre la persona sol·licitant no hagi liquidat els compromisos de la bestreta que hagi adquirit anteriorment.
- 18.3 El personal que gaudeixi d'una bestreta extraordinària no pot sol·licitar l'excedència voluntària fins que la cancel·li totalment.
- 18.4 Són compatibles les bestretes ordinàries i les extraordinàries sempre que la suma d'ambdues no superi el 100 % de les retribucions bàsiques anuals de la persona peticionària.
- 18.5 La Comissió d'Acció Social ha de fixar anualment una consignació per a aquestes atencions. Les propostes per concedir bestretes extraordinàries s'han de formular mensualment, i l'import no pot superar la dotzena part de la quantitat assignada a les finalitats indicades.

### **19. Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil i patrimonial**

- 19.1 El Servei de Salut de les Illes Balears s'ha d'encarregar les despeses de reparació, reposició o compensació pels danys ocasionats als béns dels seus treballadors durant el servei i com a conseqüència d'aquest, sempre que el deteriorament d'aquests béns no provengui de negligència o culpa pròpia, sense perjudici de les accions legals que hi pertoquin.

19.2 El Servei de Salut de les Illes Balears ha de mantenir les pòlisses d'assegurança que consideri oportunes per cobrir les indemnitzacions en la matèria descrita en aquest punt.

### **Disposició transitòria**

El personal del Servei de Salut de les Illes Balears que, en entrar en vigor aquest Acord, percebi ajuts que no hi estiguin prevists mantindrà el dret a percebre'ls fins que aquest dret s'extingeixi.

### **Disposició final**

No pot percebre aquestes ajudes el personal al qual s'apliqui una altra acció social.



## §22

**ACORD DEL CONSELL DE GOVERN  
DE 9 DE NOVEMBRE DE 2012 PEL QUAL  
ES DETERMINEN LES SITUACIONS DE CARÀCTER  
EXCEPCIONAL EN LES QUALS ES RECONeix UN  
COMPLEMENT ECONÒMIC DE LA PRESTACIÓ  
RECONEGUDA PER LA SEGURETAT SOCIAL FINS A  
ARRIBAR A ASSOLIR, COM A MÀXIM, EL 100 % DE LES  
RETRIBUCIONS QUE CORRESPONGUIN  
A LES PERSONES AFECTADES EN CADA CAS**

*(BOIB núm. 168, de 13 de novembre de 2012)*

L'article 9 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, disposa que les administracions públiques podran complementar, dins dels límits que fixa el punt 1 d'aquest article, les prestacions que percebi el personal funcionari inclòs en el règim general de la Seguretat Social i el personal laboral al seu servei, en les situacions d'incapacitat temporal. Així mateix, en el punt 5, preveu que aquestes poden determinar, amb relació al seu personal, els supòsits en què, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es pugui establir un complement fins que s'assoleixi, com a màxim, el cent per cent de les retribucions que gaudien en cada moment. A aquest efecte, es consideren en tot cas degudament justificats els supòsits d'hospitalització i d'intervenció quirúrgica.

En aquest mateix sentit, el segon paràgraf de l'article 7.1 *a* del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, en la redacció de l'article 4 del Decret llei 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el Decret 5/2012, relatiu a la suspensió del complement econòmic de la prestació per incapacitat temporal, preveu que en tot cas s'han de complementar les retribucions fins al 100 % de les que percebi la persona afectada en els supòsits, degudament justificats i durant els dies en què tinguin lloc, d'hospitalització o d'intervenció quirúrgica. A més, per acord del Consell de Govern es poden fixar altres

## §22

supòsits en què, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es reconegui un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a assolir, com a màxim, el 100 % de les retribucions que corresponguin a les persones afectades en cada cas.

S'han considerat els articles 6.4 i 5.2 *q* de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i la disposició final quarta del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques.

Per tot això, després de la negociació sindical prèvia sense haver arribat a cap acord, duta a la Mesa de Negociació dels Empleats Públics, de dia 30 d'octubre de 2012, el Consell de Govern, a proposta del conseller d'Administracions Públiques, en la sessió de 9 de novembre de 2012 adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

### **Primer**

Es reconeix el dret a percebre un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a assolir, com a màxim, el 100 % de les retribucions que corresponguin a les persones afectades per les situacions d'incapacitat temporal següents:

- 1) Les que impliquin una intervenció quirúrgica o hospitalització, encara que la intervenció quirúrgica o l'hospitalització tinguin lloc en un moment posterior, sempre que correspongui a un mateix procés patològic i no hi hagi hagut interrupció. A l'efecte de determinar aquesta situació, només es considerarà com a intervenció quirúrgica la que derivi de tractaments que estiguin inclosos en la cartera bàsica de serveis del Sistema Nacional de Salut.<sup>1</sup>
- 2) Els processos que impliquin tractaments de radioteràpia o de quimioteràpia.
- 3) Les que tinguin l'inici durant l'estat de gestació, encara que no suposin una situació de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància.

### **Segon**

La concurrència de les circumstàncies assenyalades en el punt anterior s'haurà d'acreditar mitjançant la presentació dels justificants oportuns en

---

<sup>1</sup> Vid. RD 1030/2006, de 15 de setembre, pel qual s'estableix la cartera de serveis comuns del sistema nacional de salut i el procediment per a la seva actualització (*BOE núm. 222, de 16 de setembre; correcció d'errades BOE núm. 251, de 20 d'octubre*).



el termini de vint dies des que es va produir l'hospitalització, la intervenció o el tractament, sens perjudici de presentar nova documentació en un moment posterior.

**Tercer**

Aquest Acord produirà efectes des del dia 1 de setembre de 2012.

**Quart**

Ordenar la publicació d'aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.



## **VII. RETRIBUCIONS I INDEMNITZACIONS**



## §23

### **REAL DECRETO-LEY 3/1987, DE 11 DE SEPTIEMBRE, SOBRE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD**

*(BOE núm. 19, de 12 de septiembre de 1987)<sup>1</sup>*

La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, prevé la aprobación de un Estatuto-Marco para el personal de las Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud, a cuyo efecto el Ministerio de Sanidad y Consumo ha iniciado, desde principios de 1987, los trabajos necesarios para la elaboración de un Anteproyecto de Estatuto-Marco, con participación de los representantes del personal.<sup>2</sup>

Como quiera que, de acuerdo con la reciente doctrina del Tribunal Constitucional, será necesario regular el Estatuto mediante una norma con rango de Ley, lo que, inevitablemente, supondrá demorar el calendario inicialmente trazado, resulta necesario aprobar, siquiera sea provisionalmente, el nuevo sistema retributivo. Esto permitirá satisfacer las remuneraciones del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, dentro del actual ejercicio económico.

De este modo se producirá, mediante el presente Real Decreto-ley, una anticipación del nuevo régimen retributivo del personal del Instituto Nacional de la Salud, sin perjuicio de que dicho régimen sea recogido en la Ley que apruebe el Estatuto-Marco, cuyo proyecto será remitido, en breve, a las Cortes. Se asegura así la continuidad y la correcta prestación de la asistencia sanitaria que, como servicio público, ha de garantizar la Administración, al tiempo que se evita a los profesionales sanitarios los perjuicios económicos de un retraso en la aplicación del nuevo Sistema, asegurando además que ningún personal afectado sufra una disminución en el total de sus actuales retribuciones.

---

<sup>1</sup> Aquest RDL va ser modificat per la Llei 66/1997, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (*BOE núm. 313, de 31 de desembre*; correcció d'errades *BOE núm. 157, de 2 de juliol de 1998*). Posteriorment, malgrat que la DD única de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) el va derogar, la seva DT 6a manté la vigència d'aquest RDL en cada servei de salut i sense caràcter bàsic, fins que les comunitats autònomes aprovin les corresponents normes de desplegament.

<sup>2</sup> Aquest Estatut marc ha estat aprovat mitjançant la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

Por todo ello, resultan evidentes las razones de urgente y extraordinaria necesidad que justifican la promulgación del presente Real Decreto-ley, en orden a la inmediata regularización de las retribuciones del personal que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Instituto Nacional de la Salud, que, en 1987, viene percibiendo, a cuenta, un incremento sobre las correspondientes a 1986 del 4,8 por 100.

En su virtud, en uso de la autorización conferida en el artículo 86 de la Constitución Española, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de septiembre de 1987,

## DISPONGO

### Artículo 1

El personal del Instituto Nacional de la Salud incluido en los ámbitos de aplicación de los Estatutos Jurídico del Personal Médico de la Seguridad Social, del Personal Sanitario no Facultativo y del Personal no Sanitario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, sólo podrá ser remunerado por los conceptos que se determinan en el presente Real Decreto-ley.<sup>3</sup>

### Artículo 2

1. Las retribuciones del personal estatutario son básicas y complementarias.<sup>4</sup>

2. Son retribuciones básicas:<sup>5</sup>

- a) El sueldo, que será igual para todo el personal de cada uno de los grupos de clasificación a que se refiere el artículo 3º de este Real Decreto-ley.
- b) Los trienios,<sup>6</sup> consistentes en una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación, por cada tres años de servicios.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> La DD única de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), deroga els estatuts jurídics d'aquests tres col·lectius professionals, que queden inclosos dins l'àmbit d'aplicació de la pròpia Llei 55/2003.

<sup>4</sup> Vid. art. 41 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i EBEP (§2).

<sup>5</sup> Vid. art. 42 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 23 EBEP (§2).

<sup>6</sup> Vid. art. 35.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>7</sup> Vid. Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública (BOE núm. 9, de 10 de gener de 1979).

c) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año por un importe mínimo, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo y trienios, se devengarán en los meses de junio y diciembre.<sup>8</sup>

3. Son retribuciones complementarias:<sup>9</sup>

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

b) El complemento específico,<sup>10</sup> destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad,<sup>11</sup> destinado a la remuneración del especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto así como su participación en programas o actuaciones concretas. La determinación individual de su cuantía se efectuará dentro de las dotaciones presupuestarias previamente acordadas y de conformidad con la normativa vigente.

En todo caso, las cantidades que perciba cada persona por este concepto serán de conocimiento público del personal de la Institución Sanitaria donde preste servicios, así como de los representantes sindicales.

---

<sup>8</sup> Aquesta darrera previsió es veu afectada pel que disposa l'art. 22.4 EBEP que inclou, com a part de la paga extraordinària, l'import corresponent al complement de destinació i al complement específic. No obstant això, l'import dels conceptes sou i trienios, corresponents a les pagues extraordinàries, s'ha vist reduït a partir de l'any 2010 en les quanties que actualment figuren en l'apartat 2n de l'art. 22.5 de la Llei 17/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per l'any 2013 (BOE núm. 312, de 28 de desembre; correcció d'errades BOE núm. 37, de 12 de febrer de 2013).

<sup>9</sup> Vid. art. 43 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>10</sup> En la DA 7a de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 (BOIB núm. 195, de 29 de desembre), «es reconeix el complement específic especial per serveis a Formentera i el complement de productivitat fixa per homologació funcional a favor del personal estatutari sanitari del Servei de Salut de les Illes Balears que presta serveis en els centres i les institucions sanitàries ubicades a l'illa de Formentera, ateses les seves particularitats territorials i poblacionals, amb efectes a partir de l'exercici de 2013.» Vid. DA 18a de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012 (BOIB núm. 195 Ext., de 30 de desembre; correcció d'errades BOIB núm. 33, de 3 de març de 2012), en què es qualifica el complement específic del personal estatutari com a complement de lloc de treball, al qual no es pot renunciar.

<sup>11</sup> Vid. art. 6 del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny (§3).

## §23

d) El complemento de atención continuada, destinado a la remuneración del personal para atender a los usuarios de los Servicios de Salud de manera continuada incluso fuera de la jornada establecida.<sup>12</sup>

4. El personal estatutario percibirá, en su caso, las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio y por residencia, así como la ayuda familiar.<sup>13</sup>

### **Artículo 3<sup>14</sup>**

A los efectos del percibo de las retribuciones básicas que se establecen en este Real Decreto-ley, las diversas categorías del personal estatutario se clasificarán de acuerdo con la titulación académica exigida para el ingreso en ellas, en los siguientes grupos:

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

El personal perteneciente a las categorías<sup>15</sup> reconocidas en los vigentes Estatutos quedará clasificado, a los efectos previstos en el artículo 3º del presente Real Decreto-ley, en los siguientes grupos:

---

<sup>12</sup> Vid. Llei 11/2012, d'1 d'agost, de determinació de les quanties i d'habilitació per a la negociació de determinats complements salarials del personal facultatiu del subgrup A1 d'atenció especialitzada i d'atenció primària i personal facultatiu amb relació especial de residència per a la formació com a especialistes del Servei de Salut de les Illes Balears i dels ens que en depenen (*BOIB núm. 115, de 9 d'agost*).

<sup>13</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de dia 20 de maig de 2005 (§21) i Decret 54/2002, de 12 d'abril (§24).

<sup>14</sup> Vid. art. 76 i DT 3a EBEP (§2).

<sup>15</sup> Vid. Sinopsi de Categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (§31).



Grupo A: Personal incluido en el ámbito de aplicación del Estatuto Jurídico del Personal Médico de la Seguridad Social, personal incluido en el ámbito de aplicación del Estatuto de Personal no Sanitario de Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, pertenecientes a grupos, categorías y clases en los que haya exigido, para el ingreso, Titulación superior. Cualquier otro personal al que se haya exigido para su ingreso el título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Ayudantes Técnicos Sanitarios/Diplomados Universitarios en Enfermería, Practicantes, Matronas, Enfermeras, Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionales, Grupo de Gestión de la Función Administrativa, Técnicos de Grado Medio y Maestros Industriales. Cualquier otro personal al que se haya exigido para su ingreso el título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Técnicos Especialistas, Profesores de Logofonía y Logopedia, Grupo Administrativo de la Función Administrativa, Delineantes, Jefes de Taller, Controladores de Suministros y Cocineros. Cualquier otro personal al que se haya exigido para su ingreso título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D: Auxiliares de Enfermería, Grupo Auxiliar de la Función Administrativa, Jefes de Personal subalterno, Gobernantas, Telefonistas, Albañiles, Calefactores, Carpinteros, Costureras, Conductores, Electricistas, Fontaneros, Fotógrafos, Jardineros, Mecánicos, Operadores de Máquinas de Impresión, Peluqueros, Pintores, Tapiceros, Conductores de Instalaciones, Encargados de Equipos de Personal de Oficios, Auxiliares Ortopédicos, Monitores, Locutores y Azafatas de Relaciones Públicas. Cualquier otro personal al que se haya exigido para su ingreso título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E: Celadores, Fogoneros, Lavanderas, Planchadoras, Pinches, Peones y Limpiadoras. Cualquier otro personal al que se haya exigido para su ingreso Certificado de Escolaridad.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### Disposición Transitoria Primera

El personal que, como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en este Real Decreto-ley, pueda experimentar una disminución en el total de sus retribuciones anuales, con exclusión de las actuales determinadas por guardias, plus de nocturnidad o realización de horas extraordinarias, tendrá derecho a un complemento personal y transitorio por la diferencia, que será absorbido por cualquier futura mejora retributiva según los criterios que establezcan las sucesivas normas presupuestarias.

### Disposición Transitoria Segunda

1. Durante 1987 las cuantías correspondientes a sueldos serán las recogidas en el artículo 15, Uno, A), de la Ley 21/1986, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987. Asimismo, las correspondientes a cada nivel de complemento de destino coincidirán con las previstas en el artículo 15, Uno, C), de dicha Ley.

Todo ello sin perjuicio de las modificaciones que correspondan en el ámbito de la docencia universitaria, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2.º, 2, b), el importe de los trienios reconocidos al personal que a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley tenga la condición de personal estatutario fijo, se mantendrá en las cuantías vigentes con anterioridad. Igualmente, el primer trienio que totalice dicho personal a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley lo será en dichas cuantías.

3. Las indemnizaciones por razón del servicio y por residencia, y la ayuda familiar se percibirán en las cuantías y según el régimen regulado en sus disposiciones específicas.

### Disposición Transitoria Tercera

Entre los criterios que habrán de tenerse en cuenta para la asignación del complemento de productividad, se podrán incluir, provisionalmente, la consideración de las retribuciones percibidas, de acuerdo con el anterior régimen retributivo, en el mismo puesto de trabajo y el módulo mínimo retributivo por grupos de clasificación.

## DISPOSICIONES FINALES

### Disposición Final Primera

Se autoriza al Gobierno para adoptar los acuerdos y medidas precisos en orden a hacer efectivas las retribuciones del personal estatutario, de acuerdo con lo que prevé el presente Real Decreto-ley.

### Disposición Final Segunda

1. El presente Real Decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

2. Siempre que se hayan dado los supuestos de hecho necesarios para el devengo de cada concepto retributivo, los efectos económicos podrán retrotraerse al 1 de enero de 1987, por lo que respecta a las retribuciones correspondientes al sueldo base, trienios, pagas extraordinarias y complementos de destino y productividad, así como al complemento específico, salvo en el caso del personal facultativo jerarquizado cuya efectividad será, en cuanto a este último complemento, desde 1 de julio de 1987. Las retribuciones correspondientes al complemento de atención continuada sólo podrán hacerse efectivas a partir de 1 de enero de 1988 para el personal facultativo jerarquizado, y desde 1 de octubre de 1987 para el resto del personal.

3. El Gobierno asignará el nivel de complemento de destino a todos los puestos de trabajo, los complementos específicos que, en su caso, correspondan y las cuantías que hayan de percibirse en concepto de atención continuada, determinando en cada supuesto la efectividad de las retribuciones para las diferentes categorías de personal, de conformidad con lo dispuesto en el número anterior.



## §24

### **DECRET 54/2002, DE 12 D'ABRIL, PEL QUAL ES REGULEN LES INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI**

*(BOIB núm. 48, de 20 d'abril de 2002;  
correccions d'errades BOIB núm. 54 Ext., de 4 de maig de 2002  
i BOIB núm. 56, de 9 de maig de 2002)*<sup>1</sup>

L'aprovació d'aquest Decret respon a la necessitat de modificar la regulació vigent dels supòsits i les condicions relatives al dret de rescabament de les despeses que hagi de realitzar el personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears per exercir els càrrecs i les funcions que tenguin atribuïts, continguda en l'actualitat en el Decret 105/1987, de 22 d'octubre, i en les seves modificacions i actualitzacions posteriors.

En efecte, el llarg temps transcorregut des de la promulgació del Decret 105/1987, de 22 d'octubre, i els problemes observats en aplicar-lo fan necessari estructurar un nou sistema que atengui les necessitats del moment actual i que s'adeqüi als principis d'eficàcia, economia i agilitat de gestió.

Així mateix, per tal d'unificar-ne, a aquests efectes, el tractament amb la resta del personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears, s'ha inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret el personal docent, respecte al qual les indemnitzacions per raó del servei estaven regulades amb caràcter transitori pel Decret 119/2000, de 4 d'agost.

Entre les modificacions principals recollides en aquest Decret s'han de destacar, principalment, les següents: en primer lloc, s'adopta una sistemàtica més aclaridora pel que fa als distints supòsits que originen el

---

<sup>1</sup> Aquest decret ha estat modificat per les disposicions següents: Decret 106/2004, de 28 de desembre (*BOIB núm. 186, de 30 de desembre*); Decret 8/2005, de 28 de gener (*BOIB núm. 17, d'1 de febrer*); Decret 98/2010, de 27 d'agost (*BOIB núm. 128, de 2 de setembre*); Decret 62/2011, de 20 de maig, pel qual es regulen les modalitats de col·laboració en les activitats formatives i en els processos selectius i de provisió organitzats per l'Escola Balear d'Administració Pública, i s'aprova el barem de les indemnitzacions que se'n deriven (*BOIB núm. 81, de 2 de juny*); Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 (*BOIB núm. 195, de 29 de desembre*), i Decret 25/2013, de 24 de maig, de modificació del Decret 54/2002, de 12 d'abril, i del Decret 87/2012, de 16 de novembre, d'avaluació i certificació de coneixements de llengua catalana (*BOIB núm. 74, de 25 de maig*).

dret a les indemnitzacions que s'hi preveuen; en segon lloc, s'estableix que les despeses de viatge i, amb excepció de la residència eventual, les despeses d'allotjament originades per raó del servei han de ser a càrrec de l'Administració autonòmica de les Illes Balears, alhora que se'n preveu, així mateix, la concertació prèvia amb empreses del sector; per aquest motiu, les dietes derivades de les comissions per raó del servei es refereixen només a la manutenció; en tercer lloc, s'unifica tot el personal funcionari en un sol grup a efectes de la quantia de les indemnitzacions per manutenció, ja que no hi ha raons objectives que justifiquin un tractament diferenciat; i, finalment, s'estableix un sistema simplificat per gestionar-les amb la intenció d'eliminar tràmits i formalitats innecessaris, sense perjudici de la rigorosa aplicació del control de legalitat derivat de la despesa corresponent.

Per tot això, a proposta dels consellers d'Hisenda i Pressuposts, d'Interior i d'Educació i Cultura, i havent-ho considerat el Consell de Govern en la sessió de 12 d'abril de 2002,

## **DECRET**

### **TÍTOL PRELIMINAR DISPOSICIONS GENERALS**

#### **Article 1. Objecte**

Aquest Decret té per objecte regular les indemnitzacions per raó del servei en l'àmbit de l'Administració autonòmica de les Illes Balears.

#### **Article 2. Àmbit personal**

1. Sens perjudici del que estableixen els articles 22 i següents d'aquest Decret, el règim d'indemnitzacions que s'hi preveu és aplicable a tot el personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, incloent-hi el personal docent, sigui quina sigui la naturalesa jurídica de la relació d'ocupació o de la prestació de serveis i el seu caràcter permanent o temporal.

2. S'exclouen de l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret els membres del Govern de les Illes Balears i els alts càrrecs de l'Administració autonòmica als quals es refereix l'article 2 de la Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears, amb excepció del personal eventual a què es refereix la lletra c) de l'apartat 2 de l'esmentat article.

### **Article 3. Supòsits d'indemnitzacions**

1. En les condicions i amb els límits establerts en aquest Decret, donen lloc a indemnització o compensació els supòsits següents:

- a) La comissió per raó del servei.
- b) La residència eventual.
- c) L'assistència en els termes definits en el títol III d'aquest Decret.

2. No donen lloc a indemnització aquelles comissions, assistències o serveis que estiguin expressament retribuïts per qualsevol altre concepte, les que es realitzin a petició pròpia o amb renúncia expressa a la indemnització corresponent, com també aquelles que constitueixin comeses pròpies del lloc de treball i siguin realitzades durant l'horari habitual de treball, si bé, en aquest darrer supòsit, es poden indemnitzar, si escau, les despeses de viatge, sempre que siguin degudament autoritzades i justificades d'acord amb el que preveu aquest Decret, i, en particular, les derivades dels recorreguts realitzats pel personal docent entre centres educatius situats a localitats distintes i pels educadors de medi obert en les visites a menors.

## **TÍTOL I COMISSIONS PER RAÓ DEL SERVEI**

### **CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS**

#### **Article 4. Configuració**

1. Constitueixen comissions per raó del servei amb dret a indemnitzacions les comeses especials que circumstancialment s'ordenin al personal comprès en l'article 2 d'aquest Decret i que s'hagin de realitzar fora del terme municipal de residència del comissionat.

La mateixa consideració té l'assistència, expressament autoritzada, a cursos de capacitació, especialització, ampliació d'estudis o perfeccionament del personal que es realitzin fora del terme municipal de residència del comissionat.

2. Als efectes d'aquest Decret s'entén per terme municipal de residència aquell en què estigui localitzat el lloc de treball del comissionat.

**Article 5. Autorització i justificació de les comissions per raó del servei**

1. L'autorització de les comissions per raó del servei amb dret a indemnització, com també la verificació de la seva realització, correspon als directors generals i als secretaris generals [tècnics],<sup>2</sup> segons la dependència del comissionat.

2. En l'autorització s'ha de fer constar la identitat del comissionat, el motiu de la comissió per raó del servei, i si aquesta és o no és amb dret a indemnització, amb expressió del dia i de l'hora prevista per a la sortida i la tornada del desplaçament derivat d'aquesta, com també, en el cas en què el desplaçament impliqui la necessitat de pernoctar fora del terme municipal de residència del comissionat, la despesa màxima autoritzada en concepte d'allotjament, tot això sense perjudici que, per causa imprevisible i justificada, aquestes circumstàncies puguin ser modificades posteriorment pel mateix òrgan que hagi autoritzat la comissió per raó del servei.

**Article 6. Durada**

1. Tota comissió per raó del servei amb dret a indemnització no ha de durar més de quinze dies en territori nacional ni d'un mes a l'estranger.

2. No obstant el que disposa l'apartat anterior, si abans de vèncer el termini previst per exercir una comissió, aquest resulta insuficient per complir totalment el servei, el responsable pot proposar-ne raonablement a l'òrgan competent per a la concessió de la comissió la pròrroga pel temps estrictament indispensable.

**CAPÍTOL II  
INDEMNITZACIONS PER  
COMISSIONS PER RAÓ DEL SERVEI**

SECCIÓ 1a  
CLASSES D'INDEMNITZACIONS

**Article 7. Classes d'indemnitzacions**

1. Les indemnitzacions a què poden donar lloc les comissions per raó del servei es classifiquen en dietes, despeses de viatge i despeses d'allotjament.

---

<sup>2</sup> D'acord amb la DA 3a de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 44, de 3 d'abril), la referència als secretaris generals tècnics s'ha d'entendre feta als secretaris generals.



2. Als efectes d'aquest Decret, s'entén per:

- a) Dieta: la quantitat que es merita diàriament, en concepte de manutenció, per satisfer les despeses que origina l'estada fora del terme municipal de residència del comissionat.
- b) Despeses de viatge: la quantitat que es merita per la utilització de qualsevol mitjà de transport com a conseqüència de la comissió per raó del servei.
- c) Despeses d'allotjament: la quantitat que es merita per l'allotjament fora del terme municipal de residència com a conseqüència de la comissió per raó del servei.

## SECCIÓ 2a DE LES DIETES

### **Article 8. Regles generals**

En les comissions per raó del servei es perceben les dietes a la meritació de les quals es tengui dret d'acord amb les quanties que s'especifiquen en els annexos I, II, III i IV d'aquest Decret, sense necessitat que el comissionat les justifiqui documentalment.

### **Article 9. Comissions sense pernoctar fora del terme municipal de residència**

1. En les comissions per raó del servei realitzades dintre de l'horari habitual de treball<sup>3</sup> en què es torni a pernoctar al terme municipal de residència no es percep dieta.

No obstant això, quan aquestes comissions es realitzin totalment o parcialment fora de l'horari habitual de treball es percep en concepte de dieta la quantia indicada en l'annex I d'aquest Decret.

2. En les comissions per raó del servei realitzades totalment o parcialment fora de l'horari habitual que impliquin desplaçament fora de l'illa de residència i en les que el comissionat torni a pernoctar al terme municipal de residència es percep en concepte de dieta la quantia indicada en l'annex II d'aquest Decret.

### **Article 10. Comissions dintre del territori de l'Estat espanyol amb pernoctació fora del terme municipal de residència**

En les comissions per raó del servei dintre del territori de l'Estat espanyol i en què s'hagi de pernoctar fora del terme municipal de residència del comissionat, es té dret a la dieta establerta en l'annex III d'aquest Decret, amb les condicions següents:

---

<sup>3</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§20).

## §24

- a) El dia de sortida del desplaçament, i en el cas en què l'hora fixada per iniciar la comissió sigui abans de les quinze hores, es percep el 100 per 100 de la quantia de la dieta, percentatge que es redueix al 50 % quan l'hora de sortida sigui posterior a les quinze hores.
- b) El dia de tornada del desplaçament derivat de la comissió, la quantia de la dieta és del 50 % si la tornada al terme municipal de residència es produeix abans de les quinze hores, i del 100 % si l'esmentada tornada es produeix a partir de les quinze hores.

### **Article 11. Comissions fora del territori de l'Estat espanyol amb pernoctació fora del terme municipal de residència**

1. En les comissions fora del territori de l'Estat espanyol i en què s'hagi de pernoctar fora del terme municipal de residència del comissionat, es té dret a la dieta establerta en l'annex IV d'aquest Decret, amb les condicions següents:

- a) El dia de sortida del desplaçament, i en el cas en què l'hora fixada per iniciar la comissió sigui abans de les quinze hores, es percep el 100 % de la quantia de la dieta, percentatge que es redueix al 50 % quan l'hora de sortida sigui posterior a les quinze hores.
- b) El dia de tornada del desplaçament derivat de la comissió, la quantia de la dieta és del 50 % si la tornada al terme municipal de residència es produeix abans de les quinze hores, i del 100 per 100 si l'esmentada tornada es produeix a partir de les quinze hores.

2. L'import de les dietes fixades en l'annex IV per a les comissions realitzades fora del territori de l'Estat espanyol s'ha de meritjar des del dia en què es travessi la frontera o se surti del darrer port o aeroport nacional, durant tot el recorregut o estada a l'estranger, i es deixa de percebre el dia de l'arribada a la frontera o al primer port o aeroport nacional.

No obstant això, en els casos en què s'hagin de realitzar recorreguts pel territori de l'Estat espanyol que impliquin la meritació de dietes, s'han d'abonar les quanties detallades en l'annex III d'aquest Decret.

#### SECCIÓ 3a DE LES DESPESES DE VIATGE

### **Article 12. Regla general**

Tota comissió per raó del servei dóna dret a viatjar per compte de la comunitat autònoma de les Illes Balears en un mitjà de transport adequat que vendrà determinat en l'autorització de la comissió, i es procurarà que el desplaçament s'efectuï preferentment per línies regulars i en classe

turista o anàloga, llevat que l'òrgan que ordeni la comissió autoritzi una classe superior per motius de representació o durada del viatge, o en cas d'urgència, quan no hi hagi bitllets disponibles d'aquella classe.

### **Article 13. Import de la indemnització**

1. La quantia de la indemnització ha de coincidir amb l'import del bitllet o passatge corresponent, d'acord amb la justificació documental presentada a aquest efecte pel comissionat, tot això sense perjudici que les despeses de viatge puguin ser totalment o parcialment concertades per la comunitat autònoma de les Illes Balears amb empreses de serveis.

2. En els casos en què s'utilitzin exclusivament mitjans propis de la comunitat autònoma de les Illes Balears, no es té dret a indemnització per aquest concepte.

3. El comissionat pot utilitzar vehicles particulars o altres mitjans de transport en els casos en què sigui autoritzat expressament per fer-ho. La indemnització per la utilització de vehicle particular és l'establerta per quilòmetre recorregut en l'annex V d'aquest Decret, segons que es tracti de vehicles automòbils o de motocicletes.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, no es percep cap indemnització per la part del recorregut que excedeixi el nombre de quilòmetres corresponents a l'itinerari més adequat per a la realització del servei.

4. En el supòsit d'utilització de taxis o vehicles de lloguer, l'import a percebre per despeses de viatge és el realment gastat i justificat, d'acord amb la documentació presentada pel comissionat.

### **Article 14. Altres despeses de transport**

1. Són indemnitzables com a despeses de viatge les derivades del desplaçament amb taxi o un altre mitjà de transport des del domicili de residència habitual del comissionat fins a les estacions de ferrocarril, ports i aeroports, i des d'aquestes fins al lloc en què s'ha d'exercir la comissió per raó del servei, com també els realitzats a la inversa amb motiu de la fi de la comissió.

2. També són indemnitzables per aquest mateix concepte les despeses que s'originin per l'ús d'aparcaments públics a aeroports, ports o estacions de transport, fins a un màxim de 72 hores, com també els derivats de peatges que s'hagin de satisfer obligatòriament durant l'itinerari.

3. Per percebre la indemnització per les despeses a què es refereix aquest article cal lliurar la factura, el tiquet o el bitllet corresponent.

SECCIÓ 4a  
DE LES DESPESES D'ALLOTJAMENT

**Article 15. Regla general i import de la indemnització**

1. Les despeses d'allotjament que, si escau, es derivin de la comissió per raó del servei són per compte de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

2. La quantia de la indemnització ha de coincidir amb l'import que resulti de la justificació documental presentada a aquest efecte pel comissionat, amb el màxim previst a l'autorització de la comissió a què es refereix l'article 5 d'aquest Decret, tot això sense perjudici que les despeses d'allotjament puguin ser totalment o parcialment concertades per la comunitat autònoma de les Illes Balears amb empreses de serveis.

**CAPÍTOL III  
DE LES DELEGACIONS OFICIALS**

**Article 16. Delegacions oficials**

1. El personal que formi part de delegacions oficials presidides pels membres del Govern o alts càrrecs de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de ser compensat per la quantia exacta de les despeses realitzades i justificades i ha de percebre, a més, la dieta que es detalla en l'annex VI d'aquest Decret, segons exigeixin o no la necessitat de pernoctar fora del terme municipal de residència, mentre duri la delegació.

2. Als efectes prevists en l'apartat anterior, s'entén per delegació oficial aquella que representi el Govern i l'Administració autonòmica de les Illes Balears, circumstància que s'ha de fer constar de forma expressa en l'autorització corresponent de la comissió.

**TÍTOL II  
RESIDÈNCIA EVENTUAL**

**Article 17. Configuració**

1. Tenen la consideració de residència eventual amb dret a indemnització les comissions per raó del servei la durada de les quals es prevegi superior als límits establerts a l'article 6.1 d'aquest Decret, com també aquelles en què sigui necessària la concessió de pròrroga i la durada total excedeixi els límits esmentats.

2. La mateixa consideració té l'assistència, expressament autoritzada, a cursos de capacitació, especialització, ampliació d'estudis o perfeccionament del personal, sempre que es realitzin fora del terme municipal de residència del comissionat i excedeixin els límits temporals a què es refereix l'apartat anterior.

### **Article 18. Autorització i durada**

1. L'autorització de la residència eventual, i també la verificació de la seva realització, correspon als directors generals i als secretaris generals tècnics, segons la dependència del comissionat.

2. En l'autorització s'ha de fer constar la identitat del comissionat, el motiu de la residència eventual i si aquesta té dret a indemnització o no, amb expressió del dia previst per a l'inici i l'acabament d'aquesta, tot això sense perjudici que, per causa imprevisible i justificada, aquestes circumstàncies puguin ser modificades posteriorment pel mateix òrgan que hagi autoritzat la residència eventual.

3. La durada inicial de la residència eventual és, com a màxim, d'un any. Excepcionalment, l'òrgan competent pot prorrogar aquest termini pel temps estrictament indispensable, sense que la durada total de la residència eventual pugui excedir de dos anys complets.

### **Article 19. Quantia de la indemnització**

1. La quantia de la indemnització per residència eventual és l'establerta en l'annex VII d'aquest Decret, i s'ha de meritjar per cada dia de residència eventual, inclosos els dies de sortida i de tornada del desplaçament derivat d'aquesta, sense necessitat que el comissionat la justifiqui documentalment.

2. No obstant això, en els supòsits en què les despeses d'allotjament i/o manutenció derivades de la residència eventual siguin superiors a l'import a què es refereix l'apartat anterior, aquestes poden ser rescabaldades fins a un màxim del doble dels imports establerts a l'annex VII, sempre que les esmentades despeses d'allotjament i/o manutenció estiguin degudament justificades, d'acord amb la documentació presentada a aquest efecte per la persona interessada.

### **Article 20. Compatibilitat amb altres indemnitzacions**

1. El personal té dret a percebre la indemnització corresponent a les despeses de viatge que s'originin fins al lloc en què s'hagin d'exercir les

## §24

comeses pròpies de la residència eventual, en les condicions fixades per a les comissions per raó del servei en la secció tercera del capítol II del títol I d'aquest Decret.

2. En els supòsits en què, estant el comissionat en situació de residència eventual amb dret a indemnització, se li encomani una altra comissió per raó del servei que impliqui desplaçament i estada fora del terme municipal que constitueixi l'esmentada residència eventual, es té dret a percebre, únicament, les indemnitzacions previstes per a les comissions per raó del servei en el capítol II del títol I d'aquest Decret, durant tot el temps que duri aquesta, si bé es pot percebre també la indemnització establerta en concepte d'allotjament a l'annex VII, en el cas en què el comissionat justifiqui la necessitat de mantenir el pagament d'aquesta despesa.

### TÍTOL III ASSISTÈNCIES

#### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

##### **Article 21. Configuració i supòsits**

S'entén per assistència la indemnització reglamentària que pertorqui abonar per:

- a) Participació en òrgans de selecció i provisió de llocs de treball del personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears, com també en aquells altres òrgans que, si escau, s'hagin de constituir a efectes de valorar la realització de proves o el compliment d'altres condicions, la superació de les quals sigui necessària per a l'exercici d'una activitat professional.
- b) Col·laboració amb caràcter no permanent ni habitual en activitats de formació i perfeccionament que corresponguin a òrgans, instituts, escoles o organismes de l'Administració autonòmica de les Illes Balears.
- c) Concurrencia a reunions d'òrgans col·legiats de l'Administració autonòmica de les Illes Balears, sense personalitat jurídica diferenciada.

- d) Concurrencia a reunions d'òrgans col·legiats d'entitats amb personalitat jurídica pròpia dependents de l'Administració autonòmica de les Illes Balears o participades majoritàriament per aquesta.
- e) Realització de serveis d'assistència al Gabinet de la Presidència directament relacionats amb els protocols d'acompanyament, de seguretat o de vigilància, fora de l'horari de feina. A aquest efecte, s'hi entenen inclosos, amb independència de l'administració de procedència o d'adscripció, tant el personal de seguretat com els xofers adscrits al Gabinet de la Presidència o l'òrgan que el substitueixi.

## **Article 22. Compatibilitat amb dietes i despeses de viatge i allotjament**

La percepció de les indemnitzacions en concepte d'assistència establertes en aquest títol és compatible amb la percepció de les dietes i amb el rescabament de les despeses de viatge i allotjament previstes per a les comissions per raó del servei, en els casos en què en pertorqui la meritació d'acord amb la regulació establerta en el títol I d'aquest Decret.

Així mateix, les persones que no prestin serveis a l'Administració autonòmica de les Illes Balears, però que, en virtut de nomenament legal, tinguin dret a les indemnitzacions per assistència establertes en aquest títol, poden percebre també l'import corresponent a les dietes i al rescabament de les despeses de viatge i allotjament previstes per a les comissions per raó del servei del personal subjecte a l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret, en els casos en què, d'acord amb aquest Decret, en pertorqui la meritació.

## **CAPÍTOL II ASSISTÈNCIES PER PARTICIPACIÓ EN ÒRGANS DE SELECCIÓ DE PERSONAL I ALTRES ÒRGANS EQUIVALENTS**

### **Article 23. Tribunals i comissions tècniques de valoració<sup>4</sup>**

*Derogat*

---

<sup>4</sup> Article derogat per la DD única del Decret 62/2011, de 20 de maig, esmentat en la nota 1.

**Article 24. Personal col·laborador encarregat de l'avaluació de proves per a l'acreditació de coneixements de llengua catalana convocades pel consorci Institut d'Estudis Baleàrics (IEB)**

1. Les persones designades com a personal col·laborador per a l'avaluació de les proves d'acreditació de coneixements de llengua catalana convocades pel consorci Institut d'Estudis Baleàrics (IEB) a l'empara del que estableix el Decret 87/2012, de 16 de novembre, d'avaluació i certificació de coneixements de llengua catalana, amb independència que compleixin o no la condició de personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o del seu sector públic, tenen dret a percebre la indemnització per convocatòria establerta en l'annex X d'aquest Decret.

2. No obstant això, en el cas de personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears o del seu sector públic, aquestes indemnitzacions únicament s'han de retribuir quan les funcions esmentades es desenvolupin totalment o parcialment fora de l'horari assignat al seu lloc de treball.

**Article 24 bis. Personal encarregat de la correcció de proves per a l'acreditació del coneixement de la llengua catalana en els procediments selectius per proveir llocs de treball de personal laboral de durada determinada i de personal funcionari interí<sup>5</sup>**

*Derogat*

**Article 25. Personal col·laborador**

1. Les persones que, amb independència que compleixin o no la condició de personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o del seu sector públic, siguin nomenades personal col·laborador per a treballs de vigilància, coordinació o altres de semblants que es considerin necessaris per al desenvolupament de les proves previstes en el Decret 87/2012, tenen dret a percebre la indemnització per convocatòria establerta en l'annex XII d'aquest Decret.

2. No obstant això, en el cas de personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears o del seu sector públic, aquestes indemnitzacions únicament s'han de retribuir quan les funcions esmentades es desenvolupin totalment o parcialment forma de l'horari assignat al seu lloc de treball.

---

<sup>5</sup> Article derogat per la DD única del Decret 62/2011, de 20 de maig, esmentat en la nota 1.



**Article 26. Meritació de les indemnitzacions**

1. La meritació de les indemnitzacions regulades en aquest capítol s'ha de produir en la data en què es duguin a terme les sessions corresponents i d'acord amb les quanties vigents.

2. La quantia de les indemnitzacions previstes en els articles 23 i 25.1 d'aquest Decret s'incrementa en un 50 % quan aquestes es meritin per la concurrència a sessions que tinguin lloc en dissabtes o dies festius.

**CAPÍTOL III**  
**ASSISTÈNCIA PER COL·LABORACIÓ**  
**EN ACTIVITATS DE FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT**

**Article 27. Àmbit subjectiu**

1. Tenen dret a la percepció de les indemnitzacions per assistència en concepte de col·laboració amb caràcter no permanent ni habitual en les activitats de formació i perfeccionament que corresponguin a òrgans, instituts, escoles o organismes de l'Administració autonòmica de les Illes Balears, les persones que siguin designades per aquests per a la realització de tasques de col·laboració, amb independència que compleixin o no la condició de personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears.

2. S'exclou del que preveu aquest capítol el personal docent que, per raó del seu lloc de treball, exerceixi tasques d'ensenyament, formació o perfeccionament en l'àrea funcional d'educació.

**Article 28. Activitats de col·laboració**

Les activitats de formació i perfeccionament a què es refereix aquest capítol són les que es desenvolupen en forma de cursos, seminaris, jornades, congressos, ponències i qualssevol altres anàlogues previstes en les normes de creació dels òrgans, instituts, escoles o organismes de l'Administració autonòmica de les Illes Balears, com també en els programes d'actuació d'aquests, dintre de les disponibilitats pressupostàries que per a aquestes atencions tinguin consignats en els seus pressuposts de funcionament.

**Article 29. Fixació de la quantia i límit**

1. Les indemnitzacions a percebre per la col·laboració en les activitats de formació i perfeccionament s'han d'ajustar als barems que a aquest efecte s'aprovin i es publiquin en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* pels òrgans competents dels instituts, escoles o organismes, amb l'informe

favorable previ de la Direcció General de Pressuposts i de la Direcció General de la Funció Pública i, si escau, de la Direcció de Personal Docent.

2. Les persones que compleixin la condició de personal al servei de les administracions públiques poden desenvolupar activitats de col·laboració en els esmentats òrgans, instituts, escoles i organismes, sense necessitat de reconeixement exprés de compatibilitat, fins a un màxim de 75 hores l'any, d'acord amb el que preveu l'article 19 b) de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

**CAPÍTOL IV**  
**ASSISTÈNCIES PER CONCURRÈNCIA**  
**A ÒRGANS COL·LEGIATS**  
**DE L'ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**

**Article 30. Òrgans col·legiats de l'Administració autonòmica<sup>6</sup>**

1. Tenen dret a la percepció de la indemnització en concepte d'assistència fixada en l'annex XIII o, si escau, en les disposicions específiques a què es refereix l'apartat 2 de la disposició derogatòria única d'aquest Decret, les persones que concorrin a les reunions dels òrgans col·legiats de la comunitat autònoma de les Illes Balears que determini el titular de la secció pressupostària corresponent, ja sigui en qualitat de membres titulars expressament designats com a tals, o de representants, substituïts, suplents o delegats de qualsevol d'aquells, estiguin prestant o no servei en aquesta comunitat autònoma, sempre que, en el primer d'aquests dos casos, les sessions es desenvolupin totalment o parcialment fora de l'horari assignat al seu lloc de treball.

2. Així mateix, les indemnitzacions per assistència a què es refereix l'apartat anterior, poden ser percebudes per les persones que assisteixin a les reunions dels òrgans col·legiats esmentats en qualitat d'assessors, pels seus coneixements especials sobre determinades matèries en general o en assumptes concrets, i així es faci constar per la Secretaria de l'òrgan col·legiat de què es tracti.

---

<sup>6</sup> L'art. 17.1 de la Llei 3/2003, de 26 de març, esmentada en la nota 2, indica que «Són òrgans col·legiats de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears aquells que es creïn d'acord amb aquesta llei i que estiguin formats per tres o més persones, als quals s'atribueixin funcions administratives de deliberació, d'assessorament, de proposta, de seguiment, de control o de decisió.»

**CAPÍTOL V**  
**ASSISTÈNCIES PER CONCURRÈNCIA**  
**A ÒRGANS COL·LEGIATS D'ENTITATS**  
**I SOCIETATS DEPENDENTS**

**Article 31. Òrgans col·legiats dels ens que integren el sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears**

Les indemnitzacions o percepcions per raó de l'assistència a sessions d'òrgans col·legiats dels ens que integren el sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears són les que s'acordin per l'òrgan competent de cada ens, d'acord amb el que preveu l'article 20.3<sup>7</sup> de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

**CAPÍTOL VI**  
**ASSISTÈNCIES AL GABINET DE LA PRESIDÈNCIA**

**Article 32. Serveis d'assistència al Gabinet de la Presidència**

1. Tenen dret a la percepció de les indemnitzacions per assistència al Gabinet de la Presidència que s'estableixen en l'annex XVI les persones que, independentment de l'administració de procedència o d'adscripció, prestin serveis directament relacionats amb els protocols d'acompanyament, de seguretat o de vigilància que estableixi el Gabinet de la Presidència, fora de l'horari de feina. A aquest efecte, s'hi entenen inclosos tant el personal de seguretat i vigilància com els xofers adscrits al Gabinet de la Presidència o l'òrgan que el substitueixi. Així mateix, totes aquestes persones tenen dret a les dietes i al rescabament de les despeses de viatge i d'allotjament a què fa referència l'article 22.

---

<sup>7</sup> El paràgraf 3r de l'art. 20.3 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 112, de 29 de juliol*) estableix que «Els acords pels quals s'estableixin indemnitzacions per raó d'assistència a aquests òrgans col·legiats han de ser autoritzats prèviament per l'Administració de la Comunitat Autònoma, mitjançant una resolució conjunta de la persona titular de la conselleria d'adscripció i de la persona titular de la conselleria competent en matèria d'hisenda.» Cal tenir en compte que, d'acord amb l'art. 15.5 de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, esmentada en la nota 1, durant l'any 2013 la quantia de les percepcions per assistir a les sessions dels òrgans col·legiats de direcció dels ens que integren el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma no poden ser superiors a 200,00 € bruts per assistència. Per altra banda, l'art. 15.5 de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2014 (*BOIB núm. 181, de 31 de desembre*), estableix que aquest règim continua vigent durant l'any 2014.

2. En particular, el dret a la percepció de dietes i al rescabament de les despeses de viatge i d'allotjament de les persones que duguin a terme els serveis descrits en l'apartat anterior i no pertanyin a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears no resta sotmès al nomenament previ a què es refereix el paràgraf segon de l'article 22, però requereix que, prèviament, es justifiqui que aquestes persones han dut a terme aquests serveis a instàncies del Gabinet de la Presidència, per mitjà d'una declaració responsable subscripta per l'òrgan competent del Gabinet.

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL

### **Disposició adicional única. Utilització habitual de vehicle particular**

1. El personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, sigui quina sigui la naturalesa jurídica de la relació d'ocupació o de la prestació de serveis i el seu caràcter permanent o temporal, que utilitzi habitualment un vehicle particular per a l'exercici de les funcions del seu lloc de treball, té dret a percebre la indemnització regulada en aquesta disposició, sempre que concorrin els requisits següents:

- a) Que sigui necessària la utilització habitual d'un vehicle per a l'exercici de les funcions assignades al lloc de treball corresponent.
- b) Que no hi hagi mitjans de transport propis de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears disponibles.
- c) Que la utilització del vehicle particular es faci dins l'horari habitual de treball.
- d) Que la utilització del vehicle particular sigui autoritzada expressament pel secretari general corresponent, segons la dependència del treballador.

No obstant això, no tenen dret a la indemnització regulada en aquesta disposició el personal docent, que s'ha de regir per la normativa específica, i els membres del Govern de les Illes Balears i els alts càrrecs de l'Administració de la comunitat autònoma als quals es refereix l'article 2 de la Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears, amb excepció del personal eventual a què es refereix la lletra c) de l'apartat 2 de l'esmentat article.

2. El secretari general corresponent ha d'apreciar el caràcter habitual de la utilització del vehicle particular, que s'ha de fer constar en l'autorització a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 anterior. En tot cas, s'entén que concorre aquest caràcter quan l'exercici de les funcions que requereixi la utilització del vehicle particular ocupi, com a mínim, les dues terceres parts de la jornada setmanal del treballador.

3. La quantia de la indemnització per la utilització de vehicle particular és l'establerta per quilòmetre recorregut en l'annex XV d'aquest Decret, segons que es tracti de vehicles automòbils o de motocicletes.

4. Aquesta quantia compensa les despeses derivades del consum de combustible, l'amortització, el manteniment, les assegurances, els impostos i qualsevol altra despesa derivada de l'ús del vehicle, amb inclusió de les reparacions i de qualsevol altre dany propi o a tercers en cas de sinistre.

5. No obstant l'anterior, no es percebrà cap indemnització per la part del recorregut que excedeixi el nombre de quilòmetres corresponents a l'itinerari més adequat per a la realització del servei.

6. La indemnització regulada en aquesta disposició és incompatible amb la indemnització a què es refereix l'apartat 3 de l'article 13 d'aquest Decret.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

### **Disposició transitòria primera**

Les indemnitzacions per raó del servei derivades de comissions, residència eventual, assistències i altres serveis susceptibles d'indemnització o compensació conforme a les disposicions vigents en el temps de la seva autorització o concessió, es regeixen per la normativa anterior a l'entrada en vigor d'aquest Decret.

### **Disposició transitòria segona**

El personal sanitari transferit continua amb el règim d'indemnitzacions per raó de servei establert en la normativa del personal estatutari de l'Institut Nacional de la Salut fins que el Govern estableixi la regulació aplicable a aquest personal.

## DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

### Disposició derogatòria única

1. Queden derogades totes les disposicions de rang igual o inferior relacionades amb les matèries regulades en aquest Decret que s'oposin a allò que s'hi estableix i, en particular:

- el Decret 105/1987, de 22 d'octubre, pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei;
- el Decret 119/2000, de 4 d'agost, pel qual es modifiquen, amb caràcter transitori, les indemnitzacions per raó del servei del personal docent al servei de l'Administració de les Illes Balears;
- el Decret 133/2000, de 15 de setembre, d'indemnitzacions dels membres dels tribunals i de les comissions tècniques de valoració de les convocatòries de selecció i proveïment de llocs de treball de l'Administració autònoma de les Illes Balears;
- el Decret 43/2001, de 21 de març, pel qual s'actualitzen les indemnitzacions per raó del servei per al 2001;
- els apartats primer, segon, tercer i sisè de l'article 33 del Decret 77/2001, d'1 de juny, de desplegament de determinats aspectes de la Llei de finances i de les lleis de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears.<sup>8</sup>

2. No obstant el que disposa l'apartat anterior, mantenen la vigència totes les disposicions específiques en vigor que regulin indemnitzacions per assistència a òrgans col·legiats de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

3. Així mateix, es declaren expressament en vigor les indemnitzacions per raó del servei regulades en l'article 3 del Decret 5/2001, de 19 de gener, pel qual es crea un servei de guàrdia per a emergències en el Departament de Carreteres.

---

<sup>8</sup> L'apartat 3r de la DD única del Decret 75/2004, de 27 d'agost, de desplegament de determinats aspectes de la Llei de finances i de les lleis de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 122, de 2 de setembre*), indica que, a partir de la seva entrada en vigor, totes les referències contingudes en la normativa vigent al Decret 77/2001, d'1 de juny, s'han d'entendre realitzades al Decret 75/2004.

## DISPOSICIONS FINALS

### Disposició final primera

1. Es faculta el conseller d'Hisenda i Pressuposts per dictar les disposicions necessàries per desplegar i aplicar aquest Decret i, en particular, per establir els models normalitzats que es considerin necessaris per complir-lo adequadament.

2. Es faculta el conseller d'Educació i Cultura per dictar les disposicions necessàries per desplegar i aplicar aquest Decret al personal corresponent al seu àmbit de gestió, d'acord amb les peculiaritats específiques del personal docent.

3. S'autoritza el conseller d'Hisenda i Pressuposts per actualitzar les quanties de les indemnitzacions previstes en aquest Decret, d'acord amb allò que disposin les lleis de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

### Disposició final segona

1. Sense perjudici del que estableix l'apartat següent, aquest Decret entrarà en vigor, una vegada publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, el dia 15 de maig de 2002.

2. (...)⁹

## ANNEX I

### **Dieta per comissions per raó del servei sense pernoctació fora del lloc de residència habitual i sense sortir fora de l'illa de residència (art. 9.1)**

Dieta: 14,98 euros

## ANNEX II

### **Dieta per comissions per raó del servei sense pernoctació fora del lloc de residència habitual i amb desplaçament fora de l'illa de residència (art. 9.2)**

Dieta per desplaçament dins el territori de l'Estat espanyol: 71,60 euros

Dieta per desplaçament fora del territori de l'Estat espanyol: 83,24 euros

---

⁹ Apartat suprimit pel Decret 25/2013, de 24 de maig, esmentat en la nota 1.

**ANNEX III**

**Dieta per comissions per raó del servei amb pernoctació fora del lloc de residència habitual i amb desplaçament dins el territori de l'Estat espanyol (art. 10)**

Dieta: 86,57 euros

**ANNEX IV**

**Dieta per comissions per raó del servei amb pernoctació fora del lloc de residència habitual i amb desplaçament fora del territori de l'Estat espanyol (art. 11)**

	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
Dieta	105,25 euros	93,32 euros	90,67 euros	89,59 euros

ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
ALEMANYA	ARGÈLIA	ARÀBIA SAUDITA	ANDORRA
ANGOLA	ARGENTINA	BÒSNIA I HERCEGOVINA	BOLÍVIA
BÈLGICA	AUSTRÀLIA	COSTA D'IVORI	BULGÀRIA
BRASIL	ÀUSTRIA	COSTA RICA	CUBA
COLÒMBIA	CAMERUN	CROÀCIA	HAITÍ
DINAMARCA	CANADÀ	EL SALVADOR	MALTA
ESTATS UNITS	COREA	EQUADOR	MAURITÀNIA
FRANÇA	EGIPTE	ESLOVÀQUIA	PAKISTAN
ITÀLIA	EMIRATS ÀRABS	FILIPINES	PANAMÀ
JAPÓ	ETIÒPIA	GHANA	PARAGUAI
LUXEMBURG	FINLÀNDIA	GRÈCIA	REPÚBLICA DOMINICANA
NORUEGA	GABON	HONDURES	TUNÍSIA
PAÏSOS BAIXOS	GUATEMALA	IRAN	TURQUIA



ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
REGNE UNIT	GUINEA EQUATORIAL	IRAQ	URUGUAI
RÚSSIA	HONG KONG	JAMAICA	
SUÈCIA	HONGRIA	KÈNIA	
SUÏSSA	IEMEN	MALÀISIA	
	ÍNDIA	MÈXIC	
	INDONÈSIA	MOÇAMBIC	
	IRLANDA	NOVA ZELANDA	
	ISRAEL	PERÚ	
	IUGOSLÀVIA	SENEGAL	
	JORDÀNIA	SÍRIA	
	KUWAIT	SUD-ÀFRICA	
	LÍBAN	TAILÀNDIA	
	LÍBIA	TAIWAN	
	MARROC	TANZÀNIA	
	NICARAGUA	VENEÇUELA	
	NIGÈRIA	XINA	
	POLÒNIA	ZIMBABWE	
	PORTUGAL		
	REPÚBLICA TXECA		
	ROMANIA		
	SINGAPUR		
	XILE		
	ZAIRE/CONGO		
	RESTA DEL MÓN		

#### ANNEX V

#### Indemnització per utilització de vehicle propi (art. 13.3)

Per quilòmetre amb automòbil: 0,240141 euros

Per quilòmetre amb motocicleta: 0,127133 euros

**ANNEX VI**  
**Dieta per delegacions oficials (art. 16)**

Per dia sense pernoctar: 16,17 euros  
Per dia que s'ha de pernoctar: 24,26 euros

**ANNEX VII**  
**Residència eventual (art. 19)**

	En territori de l'Estat espanyol	En territori estranger <sup>(1)</sup>			
		ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D
Allotjament	36,76 €	132,50 €	92,17 €	67,97 €	61,05 €
Manutenció	27,73 €	62,22 €	44,93 €	47,24 €	42,63 €
Dieta completa	64,51 €	194,72 €	137,12 €	115,20€	103,70 €

<sup>(1)</sup> Als efectes de residència eventual en territori estranger s'aplicarà la mateixa relació de zones establerta en l'annex IV.

***ANNEX VIII***<sup>10</sup>

***ANNEX IX***<sup>11</sup>

**ANNEX X**  
**Indemnització per al personal col·laborador en l'avaluació de les proves per acreditar el coneixement de la llengua catalana convocades pel consorci Institut d'Estudis Baleàrics (IEB)**

Proves orals (per dia): 180€  
Proves escrites:  
– Certificat A2: 5 € per prova  
– Certificat B1: 7 € per prova

<sup>10</sup> Annex derogat per la DD única del Decret 62/2011, de 20 de maig, esmentat en la nota 1.

<sup>11</sup> Annex derogat per la DD única del Decret 62/2011, de 20 de maig, esmentat en la nota 1.

- Certificat B2: 7 € per prova
- Certificat C1: 10€ per prova
- Certificat C2: 10€ per prova
- Certificat LA: 10€ per prova

### *ANNEX XI*<sup>12</sup>

### ANNEX XII

#### **Indemnització per assistència com a personal col·laborador en les proves per acreditar el coneixement de la llengua catalana convocades pel consorci Institut d'Estudis Baleàrics (IEB)**

Indemnització per coordinació de proves (per sessió i dia): 180€

Indemnització per als ajudants de coordinació (per sessió i dia): 90€

Indemnització per als responsables d'aula (per convocatòria):

- Certificat A2: 55 €
- Certificat B1: 95 €
- Certificat B2: 100 €
- Certificat C1: 130 €
- Certificat C2: 150 €
- Certificat LA: 95 €

Indemnització per als ajudants d'aula (per convocatòria):

- Certificat A2: 45 €
- Certificat B1: 65 €
- Certificat B2: 70 €
- Certificat C1: 85 €
- Certificat C2: 90 €
- Certificat LA: 65 €

---

<sup>12</sup> Annex derogat per la DD única del Decret 62/2011, de 20 de maig, esmentat en la nota 1.

**ANNEX XIII**  
**Indemnització per assistència**  
**a òrgans col·legiats autonòmics (art. 29)**

Indemnització per sessió i dia: 56,49 euros.

***ANNEX XIV***<sup>13</sup>

**ANNEX XV**  
**Indemnització per utilització habitual**  
**de vehicle particular (DA única)**

Per quilòmetre amb automòbil 0,332218 euros

Per quilòmetre amb motocicleta 0,166109 euros

**ANNEX XVI**  
**Indemnització per assistència al Gabinet de la Presidència**

Indemnització per assistència duta a terme en dia laboral: 60 euros.

Indemnització per assistència duta a terme en diumenge o festiu: 80 euros.

---

<sup>13</sup> Annex derogat per la DD única *a* del Decret 62/2011, de 20 de maig, esmentat en la nota 1.

## **VIII. CARRERA PROFESIONAL**



## §25

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DEL 22 DE DESEMBRE DE 2006, PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 3 DE JULIOL DE 2006 SOBRE SISTEMA DE PROMOCIÓ, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL DEPENDENT DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 189 Ext., de 30 de desembre de 2006)*<sup>1</sup>

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta de la consellera de Salut i Consum, en sessió celebrada el dia 22 de desembre de 2006, adopta entre altres l'acord següent:

Primer Ratificar, en totes les parts, per a la validesa i l'eficàcia corresponents, l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat, adoptat el passat 3 de juliol de 2006, sobre sistema de promoció, desenvolupament professional i carrera professional del personal dependent del Servei de Salut dels Illes Balears, el text del qual figura com a annex.

Segon Ordenar la publicació d'aquest Acord al *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB).

### **ACORD DE SISTEMA DE PROMOCIÓ, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I CARRERA PROFESSIONAL**

L'article 40 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, per la qual s'aprova l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, estableix el

---

<sup>1</sup> Aquest Acord ha estat modificat pels acords següents: Acord del Consell de Govern de 16 de març de 2007, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa sectorial de 9 de març de 2007 pel qual es modifica l'Acord subscrit per aquesta el dia 3 de juliol de 2006 (*BOIB núm. 47, de 29 de març*); Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 (§26), i Acord del Consell de Govern de 18 de gener de 2008, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de 30 de març de 2007 pel qual es modifica la fase d'implantació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006 (*BOIB núm. 14, de 29 de gener*).

## §25

dret del personal estatutari a disposar de mecanismes de carrera professional, que prèviament han de ser negociats a les meses corresponents.

La carrera professional implicarà el dret dels professionals a progressar, de manera individualitzada, com a reconeixement al seu desenvolupament professional quant a coneixements, experiència i compliment dels objectius de l'organització on presten els seus serveis.

Respecte del personal a què es refereix l'article 6.2.a de la Llei 55/2003, la Llei 44/2003, de 22 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries, estableix els criteris generals del seu sistema de reconeixement de desenvolupament professional, que han de ser acomodats i adaptats a cada servei de salut, de manera que queden establerts els criteris de la seva regulació bàsica.

En aplicació de tot el que s'ha exposat, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals STE-i, UGT, USO, CSI-CSIF i CEMSATSE varen subscriure un pacte en matèria de funció pública amb vigència per al període 2005-2007. En aquest pacte es varen acordar diferents mesures encaminades a fomentar la carrera administrativa dels empleats públics, totes contingudes a l'apartat III («Carrera professional dels funcionaris»).

Quant al personal estatutari, la Mesa Sectorial de Sanitat va aprovar per unanimitat —dins el denominat Pacte per a l'ordenació de la negociació en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears— la creació d'un grup de treball encarregat d'elaborar una proposta de desenvolupament professional que abordàs el model de carrera professional i de formació continuada, aplicable al personal inclòs en els articles 6 i 7 de la Llei 44/2003.

Les parts varen acordar amb caràcter general que qualsevol acord que s'adopti en aquesta matèria comporti l'inici de la meritació no més enllà de l'1 de gener del 2007, sense perjudici que la implantació del model i el reconeixement als professionals es faci a partir de l'1 d'octubre de 2006.

Basant-se en tot el que s'ha exposat, l'Administració i les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de Sanitat del Servei de Salut de les Illes Balears, després de les oportunes negociacions,



## ACORDEN

Desenvolupar un model de carrera professional per al personal inclòs en els articles 6 i 7 de la Llei 44/2003, els principis generals del qual estaran determinats a l'article 1 d'aquest document i s'hauran d'ajustar a les precisions contingudes en el títol III de la Llei 44/2003.

### **Article 1. Definició**

De conformitat amb l'article 37.1 de la Llei 44/2003, el model de carrera professional del personal sanitari del Servei de Salut de les Illes Balears a què es refereixen els articles 6 i 7 d'aquesta Llei ha de consistir en el reconeixement públic, exprés i de manera individualitzada del desenvolupament assolit per un professional sanitari quant a coneixements, experiència en les tasques assistencials, docents i d'investigació, així com pel que fa al compliment dels objectius assistencials i de recerca del Servei de Salut de les Illes Balears.

### **Article 2. Característiques**

El model de carrera professional que ha d'implantar el Servei de Salut de les Illes Balears amb caràcter general ha de tenir les particularitats següents:

- Voluntària: la participació en aquest sistema ha de ser voluntària per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació i s'ha d'actuar sempre a instància de la persona interessada.
- Personalitzada: el reconeixement de nivell ha de tenir caràcter personal i individual i s'ha de fer considerant els mèrits presentats per la persona interessada.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> La carrera professional, d'acord amb l'art. 40.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i l'art. 39 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries (*BOE núm. 280, de 22 de novembre*), també és homologable. *Vid.* Resolució de 29 de gener de 2007 de la Direcció General de Recursos Humans i Serveis Econòmics Pressupostaris per la qual es disposa la publicació de l'acord pel qual es fixen els criteris generals d'homologació dels sistemes de carrera professional del personal dels serveis de salut (*BOE núm. 50, de 27 de febrer*). *Vid.*, també, Instrucció 4/2009 del director general del Servei de Salut de les Illes Balears per la qual es regula el procediment per reconèixer el grau de carrera professional acreditat en altres serveis de salut (*BOIB núm. 57 Ext., de 20 d'abril*).

- Progressiva: l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'ha de fer de manera progressiva i successiva, de tal manera que només s'accedirà a un nivell superior havent acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior.<sup>3</sup>
- Irreversible: el nivell reconegut a un professional ha de tenir caràcter personal, irreversible i consolidat a tots els efectes en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears.
- Independent: en un sistema de reconeixement i promoció individual, independent de la carrera jeràrquica i de tots els altres complements adquirits per qualsevol concepte (antiguitat, etc.).
- Incentivada: el reconeixement de cada nivell ha d'estar incentivat econòmicament.<sup>4</sup>
- Motivadora: la carrera professional s'estableix com una eina de motivació professional sense restriccions quant al nombre de persones que hi poden accedir i als diferents nivells que es preveuen.

### **Article 3. Objectius**

Promoure, incentivar, motivar i implicar els professionals de la sanitat pública perquè assoleixin un desenvolupament professional continuat i adequat mitjançant el reconeixement de la seva activitat assistencial i no assistencial, docent i de recerca.

Reconèixer individualment els mèrits aconseguits pels professionals al llarg de la seva vida professional.

A partir de la implantació i el desenvolupament de la carrera professional, aconseguir que sigui un instrument per facilitar un major compromís dels professionals amb els objectius del Servei de Salut de les Illes Balears i les necessitats de salut de la població de les Illes Balears.

Una eina que propiciï la gestió i l'actualització contínua del coneixement.

---

<sup>3</sup> Vid. art. 38.1 c de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, esmentada en la nota anterior.

<sup>4</sup> D'acord amb l'art. 43.2 e de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), el complement de carrera és la retribució complementària destinada a retribuir el grau assolit en la carrera professional quan el sistema de desenvolupament professional s'hagi implantat en la categoria corresponent.

#### Article 4. Àmbit d'aplicació<sup>5</sup>

Amb caràcter general al model de carrera professional, hi tenen accés en la manera explicitada tots els professionals a què es refereixen els articles 6 i 7 de la Llei 44/2003<sup>6</sup> que tinguin un nomenament com a

---

<sup>5</sup> L'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 25 de maig de 2007, que figura com annex IV de l'Acord del Consell de Govern de 18 de gener de 2008, esmentat en la nota 1, modifica l'àmbit d'aplicació i la fase d'implantació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006 amb la finalitat d'incloure-hi el personal llicenciat i diplomad sanitari fix que ocupi un lloc de treball en el Servei de Salut de les Illes Balears. L'apartat 2n d'aquest Acord estableix que: «1. Amb l'únic efecte de reconèixer el nivell inicial previst en la fase d'implantació, pot accedir al sistema de carrera professional —en els termes prevists en la disposició transitòria primera de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006— el personal llicenciat i diplomad sanitari amb plaça fixa en qualsevol servei integrat en el Sistema Nacional de Salut que ocupi una plaça en el Servei de Salut de les Illes Balears, sempre que no li sigui aplicable el sistema de carrera professional del servei de salut al qual estigui adscrita la seva plaça de personal estatutari. 2. Els efectes que es deriven del reconeixement d'aquell nivell queden supeditats a obtenir una plaça de personal estatutari en el Servei de Salut de les Illes Balears.»

Així mateix, l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 25 de maig de 2007 que figura com annex VI de l'Acord del Consell de Govern de 18 de gener de 2008, esmentat en la nota 1, modifica l'àmbit d'aplicació i la fase d'implantació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006 amb la finalitat d'incloure en el seu àmbit d'aplicació el personal llicenciat i diplomad sanitari fix de quota i zona no integrat en els serveis jerarquitats d'assistència especialitzada i en els equips d'atenció primària. L'apartat 2n d'aquest Acord estableix que: «1.1 Pot accedir al sistema de carrera professional regulat en l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006 el personal llicenciat i diplomad sanitari fix de quota i zona no integrat en els serveis d'assistència especialitzada i en els equips d'atenció primària dependents del Servei de Salut de les Illes Balears al qual s'hagi exigit per ingressar qualsevol dels títols prevists en els articles 2.2.a i 2.2.b de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries, o els seus assimilats d'acord amb l'article 2.3 de la mateixa Llei. 1.2 Excepcionalment i durant la fase d'implantació, es permet accedir al sistema de carrera professional al personal llicenciat i diplomad de quota i zona no integrat en els serveis d'assistència especialitzada i en els equips d'atenció primària dependents del Servei de Salut de les Illes Balears que hi dugui més de cinc anys amb un nomenament interí en data de 30 d'octubre de 2006.» D'acord amb l'apartat 3r, el personal de quota i zona que accedeixi al sistema de carrera professional percebrà només el 66 % de les quanties que li corresponguin.

La Instrucció 7/2009, de 17 de març de 2009, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, va fixar els criteris per al reconeixement de la carrera professional al personal llicenciat i diplomad quota i zona integrats en els serveis jerarquitats d'assistència especialitzada i en els equips d'atenció primària.

<sup>6</sup> L'art. 6 d'aquesta Llei, esmentada en la nota 2, es refereix als llicenciats sanitaris, mentre que l'art. 7 es refereix als diplomats sanitaris. La Instrucció 8/2007, de 2 d'abril de 2007, del director gerent del Servei de Salut de les Illes Balears, va fixar els criteris

personal estatutari fix<sup>7</sup> i sanitaris locals (titulars d'assistència pública domiciliària)<sup>8</sup> integrats en els equips d'atenció primària del Servei de Salut de les Illes Balears i que es trobin en situació de servei actiu.<sup>9</sup>

No obstant això, les parts poden establir excepcions, que —sota les condicions que s'estableixin a aquest efecte— permetin que la resta del personal del Servei de Salut no comprès en el paràgraf anterior participi en el sistema de carrera professional.<sup>10</sup>

### **Article 5. Nivells de la carrera professional<sup>11</sup>**

1. La durada de la carrera professional s'estableix en un període mínim de 20 anys, i s'hi reconeixen quatre nivells.

S'estableixen tres requisits per optar als diferents nivells.

- Requisits bàsics: temps de permanència a cada nivell.
- Mèrits que s'han de considerar: criteris rectors per a l'avaluació de les persones aspirants que opten als diferents nivells.
- Superar l'avaluació corresponent, segons els criteris avaluable que les parts acordin i conformin en aquest acord.

---

per al reconeixement de la carrera professional al personal llicenciat universitari amb un títol oficial d'especialista en ciències de la salut, els quals estan regulats en l'art. 2.2 a d'aquesta Llei 44/2003, d'11 de novembre.

<sup>7</sup> Vid. art. 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>8</sup> Vid. DA 16a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>9</sup> Vid. art. 63 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>10</sup> L'Acord del Consell de Govern de 16 de març de 2007, esmentat en la nota 1, modifica l'àmbit d'aplicació de l'Acord de 3 de juliol de 2006, per incloure el personal que, complint les restants previsions establertes per l'Acord, acrediti els següents requisits: a) Ser personal sanitari inclòs en els articles 6 i 7 de la Llei 44/2003, de 21 de desembre, d'ordenació de les professions sanitàries (*BOE núm. 280, de 22 de novembre*); b) Ser personal laboral fix de les Fundacions Hospital Són Llätzer i Manacor; personal laboral fix de l'empresa pública GESMA; o personal laboral fix o funcionari de carrera dels centres o institucions sanitàries que integren el Complex Hospitalari de Mallorca, i c) Haver subscrit prèviament un compromís de estatutarització.

L'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 25 de maig de 2007, que figura com annex II de l'Acord del Consell de Govern de 18 de gener de 2008, esmentat en la nota 1, va ampliar el termini per a la sol·licitud de participació en el sistema de carrera i desenvolupament professional del personal funcionari i laboral (Comunitat Autònoma de les Illes Balears) adscrit al Complex Hospitalari, fins al 31 de desembre de 2007.

<sup>11</sup> La DA 3a de l'Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 (§26) substitueix l'expressió «constància de les avaluacions anuals» —que figura en els art. 5 i 6 d'aquest Acord— per la de «superar l'avaluació corresponent».

**Article 6. Nivells<sup>12</sup>**

Nivell I:

- Demostrar com a mínim cinc anys de prestació de serveis en institucions sanitàries integrades orgànicament i funcionalment en el Servei Nacional de la Salut, en els termes i en les condicions de l'article 5.b d'aquest document.
- Puntuació obtinguda en els mèrits que es considerin propis d'aquest nivell.
- Superar l'avaluació corresponent.

Nivell II:

- Demostrar com a mínim cinc anys de permanència en nivell I.
- Puntuació obtinguda en els mèrits que es considerin propis d'aquest nivell.
- Superar l'avaluació corresponent.

Nivell III:

- Demostrar com a mínim cinc anys de permanència en nivell II.
- Puntuació obtinguda en els mèrits que es considerin propis d'aquest nivell.
- Superar l'avaluació corresponent.

Nivell IV:

- Demostrar com a mínim cinc anys de permanència en nivell III.
- Puntuació obtinguda en els mèrits que es considerin propis d'aquest nivell.
- Superar l'avaluació corresponent.

**Article 7. Denominació dels nivells**

Per a llicenciats i diplomats:

nivell I

nivell II

nivell III

nivell IV

**Article 8. Accés a la carrera professional**

Per accedir al model de carrera professional, les persones aspirants han de complir els requisits següents:

---

<sup>12</sup> Vid. 38.1 c de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, esmentada en la nota 2.

## §25

Tenir la condició de llicenciat o diplomad, segons el que regulen els articles 6 i 7 de la Llei 44/2003; personal estatutari fix<sup>13</sup> del Servei de Salut de les Illes Balears.

Percebre les retribucions a través del sistema que estableix el Reial decret llei 3/1987, d'11 de setembre, sobre retribucions del personal estatutari de l'Institut Nacional de la Salut,<sup>14</sup> d'acord amb el que la Llei 55/2003 estableix sobre aquest concepte.

Haver completat els anys de servei prestats que s'estableixen per a cada nivell. Als efectes d'aquest document, s'han d'entendre com serveis prestats només els períodes de temps exercits efectivament en el mateix grup, en situació de servei actiu o assimilat amb reserva de lloc de treball, a les institucions sanitàries integrades orgànicament i funcionalment en el Servei Nacional de la Salut.

Formalitzar la sol·licitud oportuna en els terminis establerts.

Superar l'avaluació corresponent.

### **Article 9. Incentivació**<sup>15</sup>

Els nivells establerts en l'article 6 d'aquest document es retribuïran anualment amb les quanties següents:<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Vid. art. 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>14</sup> §23.

<sup>15</sup> L'Acord del Consell de Govern de dia 16 de març de 2007, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de 9 de març de 2007 pel qual s'estableixen les bases per participar en el sistema de desenvolupament professional del personal no inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006, sobre sistema de promoció, desenvolupament professional del personal dependent del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 49, de 3 d'abril*), regula l'abonament a compte del complement de carrera del personal del Servei de Salut de les Illes Balears no inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord de carrera professional de 3 de juliol. La Instrucció 3/2007, de 26 de febrer, del director gerent del Servei de Salut de les Illes Balears, va fixar els criteris per a l'abonament a compte del complement de carrera professional. Posteriorment, la Instrucció 12/2007, de 23 d'abril, va fixar els criteris per a l'abonament a compte del complement de carrera professional per el personal que ha canviat de destí dins del Servei de Salut de les Illes Balears.

<sup>16</sup> L'art. 11.3 (apartat *b.4*) de la Llei 9/2009, de 21 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2010 (*BOIB núm. 189, de 29 de desembre*), modificada, entre d'altres, per la Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic (*BOIB núm. 94, de 22 de juny*), estableix que: «Sobre la resta de retribucions complementàries, inclòs el complement de carrera professional quan correspongui, es practicarà una reducció del 5 % respecte de les vigents a 31 de maig de 2010, excepte per al personal del grup E o agrupacions professionals, al qual s'ha d'aplicar una reducció de l'1 % arrodonint-se els cèntims a l'alça». Posteriorment, l'art. 24 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3), va reduir temporalment, fins al 31 de desembre de 2014, la quantia que

Nivells	Llicenciats en medicina	Diplomats en infermeria
Nivell I	3.000 euros	2.400 euros
Nivell II	6.000 euros	4.560 euros
Nivell III	9.000 euros	6.660 euros
Nivell IV	12.000 euros	8.640 euros

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

### Disposició adicional primera

A l'efecte de determinar el nombre de dies de serveis prestats, s'aplicaran els criteris de ponderació establerts en les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol categoria, cos o escala:

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del subgrup A1	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	0,60
Grup B	0,50
Subgrup C1	0,40
Subgrup C2	0,30
Agrup. prof .de la DA 7a EBEP	0,20

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del subgrup A2	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	1
Grup B	0,60
Subgrup C1	0,50
Subgrup C2	0,40
Agrup. prof .de la DA 7a EBEP	0,30

actualment percep el personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears en concepte de carrera administrativa en un 32 %.

Durant l'any 2014 les quanties mensuals a percebre en concepte de carrera professional són les següents:

Graus	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres agrup.
Grau I	121,13 €	96,90 €	88,83 €	80,75 €	68,64 €	54,70 €
Grau II	242,25 €	184,11 €	164,73 €	145,35 €	117,09 €	92,57 €
Grau III	363,38 €	268,90 €	240,64 €	211,97 €	169,58 €	126,23 €
Grau IV	484,50 €	348,84 €	315,73 €	282,63 €	222,06 €	189,34 €

## §25

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del grup B	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	1
Grup B	1
Subgrup C1	0,60
Subgrup C2	0,50
Agrup. prof .de la DA 7a EBEP	0,40

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del grup C1	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	1
Grup B	1
Subgrup C1	1
Subgrup C2	0,60
Agrup. prof .de la DA 7a EBEP	0,50

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del grup C2 i agrup. Prof. DA7a	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	1
Grup B	1
Subgrup C1	1
Subgrup C2	1
Agrup. prof .de la DA 7a EBEP	1

### Disposició addicional segona

En els termes que estableixi el contracte d'alta direcció o la normativa que hi resulti aplicable, el personal que ocupi un lloc directiu en institucions o centres sanitaris del Servei de Salut de les Illes Balears percebrà la retribució corresponent al grau de carrera professional que tenguí consolidat en el moment de la designació per a aquest lloc.<sup>17</sup>

### Disposició addicional tercera

Pel que fa al requisit de serveis prestats, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades

<sup>17</sup> Vid. Instrucció 5/2008, de 5 d'agost de 2008, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears per la qual es regula la percepció del complement de carrera professional i els ajuts d'acció social del personal que es troba en situació de serveis especials o en situació assimilada per ocupar un càrrec directiu o de lliure designació en un centre de l'administració pública sanitària de les Illes Balears.



per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase d'implantació poden computar-les —per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari previst en el capítol IV, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

### **Disposició addicional quarta**

L'administració ha d'articular els procediments necessaris perquè tots els professionals afectats per alguna de les modificacions previstes en aquest document puguin presentar la corresponent sol·licitud de participació en el sistema de carrera professional o puguin modificar la que hagin presentat.

## **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

### **Disposició transitòria primera**

Excepcionalment, la fase d'implantació del sistema de carrera professional es regeix per les condicions següents:<sup>18</sup>

Mitjançant una resolució del director gerent del Servei de Salut de les Illes Balears s'obrirà un termini per presentar les sol·licituds de participació en el sistema de carrera professional; en la resolució han de constar els requisits que han de complir les persones aspirants a cada un dels nivells que s'implantin.

Els serveis de personal de cada gerència del Servei de Salut han d'examinar les sol·licituds, comprovar que compleixen els requisits establerts per la Gerència del Servei de Salut i publicar les llistes provisionals de persones admeses i excloses, una per a les diplomades i una altra per a les llicenciades, agrupades pel nivell de classificació al qual aspirin les persones sol·licitants.

---

<sup>18</sup> L'Acord del Consell de Govern de 18 de gener de 2008, esmentat en la nota 1, modifica la fase d'implantació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 3 de juliol de 2006 per permetre que tots els professionals que compleixin 60 anys durant els anys 2007, 2008, 2009 i 2010 percebin, a partir del mes següent d'haver complert aquesta edat, el 100 % de les retribucions de l'import de carrera que els correspongui segons el nivell al qual estiguin adscrits.

La Instrucció 7/2008, de 18 de novembre, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, va fixar les directrius que han de regir l'accés a la fase d'implantació de la carrera professional del personal del Servei de Salut de les Illes Balears o de les entitats que en depenen que hagi complert seixanta anys o que s'hagi jubilat durant la tramitació del procediment.

## §25

El director gerent del Servei de Salut ha de dictar una resolució per fer públiques les llistes provisionals de les persones admeses i excloses per als nivells sol·licitats.

Les persones aspirants excloses que no estiguin conformes amb l'exclusió poden presentar contra aquesta resolució els recursos que siguin procedents en dret en el termini de deu dies hàbils davant el director gerent del Servei de Salut.

Una vegada examinats els recursos que s'hi hagin presentat, es publicaran les llistes definitives, que han de ser publicades en el BOIB. Aquestes llistes definitives han de contenir:

- nom i llinatges
- número del DNI
- categoria<sup>19</sup> o lloc
- nivell reconegut i quantia econòmica anual assignada segons la taula següent:
  - 2007 25 % de les quanties establertes en l'article 9 d'aquest acord.
  - 2008 50 % de les quanties establertes en l'article 9 d'aquest acord.
  - 2009 75 % de les quanties establertes en l'article 9 d'aquest acord.
  - 2010 100 % de les quanties establertes en el article 9 d'aquest acord.<sup>20</sup>

El personal que l'1 de gener de 2007 ja hagi complit 60 anys percebrà el 100 % de les quanties establertes per a cada nivell.

### **Disposició transitòria segona**

Excepcionalment, atesa la durada del procés de consolidació aprovat per la Llei 16/2001, de 21 de novembre, així com l'absència d'oferta pública d'ocupació en aquesta Comunitat, per a la fase d'implantació del sistema de carrera professional es permetrà l'accés al sistema de carrera professional al personal que porti més de cinc anys amb nomenament interí<sup>21</sup> en data de 30 d'octubre de 2006, a partir de la qual es classificarà cada professional en el nivell corresponent, sempre que es presenti a l'oferta pública d'ocupació que es faci durant el primer trimestre de 2007.

---

<sup>19</sup> *Vid.* Sinopsi de Categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (§31).

<sup>20</sup> La Llei 9/2009, de 21 de desembre, esmentada en la nota 16, declara inaplicable aquest augment retributiu i suspèn l'aplicació de l'apartat 6è d'aquest Acord sobre carrera professional. Les successives lleis de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears han mantingut aquesta suspensió. Actualment, l'art. 24.2 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3), manté aquesta suspensió fins al 31 de desembre de 2014.

<sup>21</sup> *Vid.* art. 9.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

**Disposició transitòria tercera**

El personal que accedeixi a la carrera professional en virtut de la disposició transitòria segona consolidarà el nivell de carrera professional que li correspongui una vegada que adquireixi la condició de personal estatutari fix, si bé els efectes seran amb data de l'1 de gener de 2007.

Fins a la data en què adquireixi la condició de personal fix, percebrà en concepte d'«a compte de la carrera professional» el 25 % de la quantia total establerta per al primer nivell, independentment del nivell que li correspongui.

Una vegada adquirida la condició d'estatutari fix, percebrà la diferència entre les quanties percebudes i les que li corresponguin pel nivell reconegut.

Si no consolida la plaça, continuarà percebent la quantia a compte de carrera professional, però el reconeixement del nivell que li correspongui ho serà amb efectes de la data en la qual consolidi la seva plaça.



## §26

**ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 4 DE JULIOL DE 2008, PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 26 DE MAIG DE 2008, PEL QUAL S'APROVA I ES DESENVOLUPA EL MODEL DE CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS PERTANYENT A CATEGORIES O ALTRES AGRUPACIONS DE CARÀCTER NO SANITARI I D'AQUELLES ALTRES SANITÀRIES QUE NO REQUEREIXEN TITULACIÓ UNIVERSITÀRIA**

*(BOIB núm. 98, de 15 de juliol de 2008)*

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta del conseller de Salut i Consum en sessió celebrada el dia 4 de juliol de 2008, adopta entre altres l'Acord següent:

Primer. Primer. Ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de 26 de maig de 2008 pel qual s'aprova i es desenvolupa el model de carrera professional del personal del Servei de Salut de les Illes Balears pertanyent a categories o altres agrupacions de caràcter no sanitari i d'aquelles altres sanitàries que no requereixen titulació universitària.

Segon. Ordenar que es publiqui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* l'Acord que queda ratificat.

### ANNEX I

**ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 26 DE MAIG DE 2008 PEL QUAL S'APROVA I ES DESENVOLUPA EL MODEL DE CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS PERTANYENT A CATEGORIES O ALTRES AGRUPACIONS DE CARÀCTER NO SANITARI I D'AQUELLES ALTRES SANITÀRIES QUE NO REQUEREIXEN TITULACIÓ UNIVERSITÀRIA**

#### **Antecedents**

1. L'article 41.1 de la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut, defineix la carrera professional dels professionals dels serveis de salut com el dret d'aquests professionals a

progressar de manera individualitzada com a reconeixement al seu desenvolupament professional.

Així mateix, l'article 41.2 d'aquesta Llei remet a la normativa bàsica sobre carrera professional aplicable al personal del Sistema Nacional de Salut, que ha de ser desplegada per les comunitats autònomes.

2. Aquesta normativa bàsica ha estat aprovada mitjançant la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.

En l'article 40 d'aquesta Llei s'estableixen els criteris generals de la carrera professional perquè les comunitats autònomes la despleguin, amb la negociació col·lectiva prèvia a les meses corresponents, de manera que possibiliti el dret a la promoció del personal estatutari dels serveis de salut conjuntament amb la millor gestió de les institucions sanitàries públiques.

3. El procediment d'implantació del sistema de carrera professional regulat en aquest acord es duu a terme per desplegar l'article 40.1 de la Llei 55/2003 d'acord amb la previsió del seu article 3. S'aprova, doncs, un model de carrera professional que pretén la implicació voluntària i motivada del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, orientada a la consecució de les finalitats i dels objectius de les institucions sanitàries del Servei de Salut de les Illes Balears mitjançant el reconeixement exprés i individual dels coneixements i de les activitats professionals del personal del seu àmbit d'aplicació.

4. En el capítol IV d'aquest acord es diferencia entre un model de carrera professional ordinari i un model de carrera professional extraordinari previst en la disposició transitòria única, el període d'implantació del qual comprèn des de l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2010.

En virtut del que s'ha exposat i d'acord amb l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, i l'article 80 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, se subscriu en la Mesa Sectorial de Sanitat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears el següent

## ACORD

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

#### 1. Objecte

1.1. Aquest acord té com a objecte regular la carrera professional del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació durant el seu exercici professional en el Servei de Salut de les Illes Balears.

1.2. S'entén per carrera professional el dret dels professionals a progressar de manera individualitzada com a reconeixement al seu desenvolupament professional quant a coneixements, formació, experiència professional a les institucions sanitàries i assoliment dels objectius establerts en el Servei de Salut de les Illes Balears.

1.3. Els objectius de la carrera professional en el Servei de Salut de les Illes Balears són els següents:

- a) Reconèixer l'aportació dels professionals en la millora de la qualitat dels serveis sanitaris i dels de gestió.
- b) Diferenciar els professionals atorgant un reconeixement objectiu a la seva competència professional individual.
- c) Generar més corresponsabilitat del professional i fomentar la cultura del compromís amb la gestió del Servei de Salut de les Illes Balears.
- d) Assolir un grau major de motivació dels professionals i, amb això, la millora de la gestió dels serveis sanitaris i dels de gestió.

#### 2. Àmbit d'aplicació

2.1. El sistema de carrera professional regulat en aquest acord és aplicable al personal següent:

- a) Personal estatutari sanitari fix del Servei de Salut de les Illes Balears al qual se li hagi exigut per ingressar-hi qualsevol dels títols prevists en l'article 6.2.b de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.<sup>1</sup>
- b) Personal estatutari fix de gestió i serveis del Servei de Salut de les Illes Balears al qual se li hagi exigut per ingressar-hi qualsevol dels títols prevists en l'article 7.2 de la Llei 55/2003.<sup>2</sup>
- c) Personal funcionari sanitari de carrera que presti servei en el Complex Hospitalari de Mallorca, al qual se li hagi exigut per ingressar-hi qualsevol dels títols prevists en l'article 6.2.b de la Llei

---

<sup>1</sup> Vid. art. 6 i 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>2</sup> Vid. art. 7 i 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

- 55/2003 i que prèviament hagi manifestat la voluntat d'integrar-se en el règim estatutari en els termes pactats en el Pla d'ordenació de recursos humans.<sup>3</sup>
- d) Personal funcionari no sanitari de carrera que presti servei en el Complex Hospitalari de Mallorca, al qual se li hagi exigít per ingressar-hi qualsevol dels títols prevists en l'article 7.2 de la Llei 55/2003 i que prèviament hagi manifestat la voluntat d'integrar-se en el règim estatutari en els termes pactats en el Pla d'ordenació de recursos humans.<sup>4</sup>
- e) Personal laboral sanitari fix<sup>5</sup> i indefinit —excepte el que hagi obtingut aquesta darrera condició mitjançant pronunciament judicial— que presti servei a les fundacions Hospital Son Llàtzer i Hospital de Manacor<sup>6</sup> i a l'empresa pública Gestió Sanitària de Mallorca,<sup>7</sup> i també el personal laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears<sup>8</sup> que presti servei en el Complex Hospitalari de Mallorca al qual se li hagi exigít per ingressar-hi qualsevol dels títols prevists en l'article 6.2.b de la Llei 55/2003 i que hagi manifestat prèviament la intenció i el compromís d'accedir a integrar-se en el règim estatutari d'acord amb el Pla d'ordenació de recursos humans.
- f) Personal laboral no sanitari fix i personal laboral indefinit (excepte el que hagi obtingut aquesta darrera condició mitjançant

<sup>3</sup> Vid. art. 6 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), art. 9 EBEP (§2) i art. 14 LFPIB (§5).

<sup>4</sup> Vid. art. 7 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), art. 9 EBEP (§2) i art. 14 LFPIB (§5).

<sup>5</sup> Vid. art. 6 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), art. 11 EBEP (§2) i art. 17 LFPIB (§5).

<sup>6</sup> Mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 (*BOIB núm. 192, de 22 de desembre*) es va aprovar l'extinció de les fundacions públiques sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears. De conformitat amb l'apartat 1.2 d'aquest Acord, la integració va tenir efectes a partir de l'1 de gener de 2013 i va implicar la pèrdua de la personalitat jurídica, la dissolució dels seus òrgans de govern i la integració efectiva en el Servei de Salut.

<sup>7</sup> Mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 (*BOIB núm. 192, de 22 de desembre*) es va aprovar l'extinció de l'entitat pública empresarial Gestió Sanitària de Mallorca i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears. De conformitat amb l'apartat 1.2, la integració va tenir efectes a partir de l'1 de gener de 2013 i va implicar la pèrdua de la personalitat jurídica, la dissolució dels seus òrgans de govern i la integració efectiva en el Servei de Salut.

<sup>8</sup> Vid. art. 6 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), art. 11 EBEP (§2) i art. 17 LFPIB (§5).



pronunciament judicial) que presti servei a les fundacions Hospital Son Llàtzer i Hospital de Manacor i a l'empresa pública Gestió Sanitària de Mallorca, i també el personal laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que presti servei en el Complex Hospitalari de Mallorca, al qual se li hagi exigint per ingressar-hi qualsevol dels títols prevists en l'article 7.2 de la Llei 55/2003 i que hagi manifestat prèviament la intenció i el compromís d'accedir a integrar-se en el règim estatutari d'acord amb el Pla d'ordenació de recursos humans.<sup>9</sup>

- g) Personal laboral no sanitari transferit de l'INSALUD que presti servei a qualsevol dels centres o establiments sanitaris dependents del Servei de Salut de les Illes Balears.

2.2. Això no obstant i sense perjudici del que es disposi per a la fase d'implantació, les parts signants d'aquest acord poden establir excepcions que, sota les condicions que s'estableixin a aquest efecte, permetin participar en el sistema de carrera professional la resta del personal del Servei de Salut no previst en el punt 2.1. Per això, una vegada ratificat aquest acord en la Mesa Sectorial de Sanitat, s'ha de crear la Comissió de Seguiment i Implantació de la Carrera Professional, en la qual han d'estar presents totes les organitzacions sindicals signants d'aquest acord amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat.

### 3. Característiques

El sistema de carrera professional regulat en aquest acord té les característiques següents:

- a) És voluntària: correspon al personal estatutari decidir si s'hi incorpora i al ritme de progressió als diferents graus que la configuren, complint els requisits establerts.
- b) És personalitzada: el reconeixement dels graus té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c) És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents graus reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de mica en mica, de tal manera que l'accés al grau superior només s'assolirà havent acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior.

---

<sup>9</sup> Vid. art. 7 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), art. 11 EBEP (§2) i art. 17 LFPIB (§5).

- d) És irreversible: el grau reconegut a un professional té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears.
- e) És incentivada: el reconeixement de cada grau està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) És transparent: les eines de mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g) És avaluable: es basa en l'avaluació de la competència professional i del desenvolupament del lloc de treball per accedir a cada grau de la carrera professional.<sup>10</sup>
- h) És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada grau.
- i) És homologable: d'acord amb l'article 40.3 de la Llei 55/2003, el Servei de Salut de les Illes Balears ha d'adoptar les disposicions i dur a terme les actuacions necessàries per adequar-se als principis i als criteris generals d'homologació per reconèixer el desenvolupament professional en tot el Sistema Nacional de Salut que estableixi el Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut.<sup>11</sup>
- j) És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi al Servei de Salut de les Illes Balears: obtenir un grau de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.  
Això no obstant, el caràcter independent de la carrera professional respecte de la de gestió, les normes que regulin l'accés o la provisió de càrrecs intermedis poden valorar haver assolit un grau determinat de carrera professional.
- k) És actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que responguin a la realitat i a les necessitats canviants del Servei de Salut de les Illes Balears i dels seus professionals, així com de l'entorn sanitari i social.

<sup>10</sup> Vid. art. 38.1 c de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries (BOE núm. 280, de 22 de novembre).

<sup>11</sup> Vid. art. 39 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, esmentada en la nota anterior. Vid., també, Resolució de 29 de gener de 2007 de la Direcció General de Recursos Humans i Serveis Econòmics Pressupostaris per la qual es disposa la publicació de l'acord pel qual es fixen els criteris generals d'homologació dels sistemes de carrera professional del personal dels serveis de salut (BOE núm. 50, de 27 de febrer) i Instrucció 4/2009 del director general del Servei de Salut de les Illes Balears que regula el procediment per reconèixer el grau de carrera professional acreditat en altres serveis de salut (BOIB núm. 57 Ext., de 20 d'abril).

## CAPÍTOL II REQUISITS, ESTRUCTURA I RETRIBUCIONS

### 4. Requisites

4.1. L'accés a la carrera professional s'efectua obtenint un dels graus prevists en aquest acord. L'accés posterior als graus superiors es duu a terme d'acord amb el procediment i els requisits establerts en aquest acord, sense perjudici del que estableix la disposició transitòria única. Una vegada efectuada la incorporació a la carrera professional, la promoció de grau només es pot fer al grau immediatament superior.

4.2. Els requisits específics per enquadrar-se en cada grau —per accés a la carrera professional o per promoció de grau— són els següents:

- a) Pertànyer a algun dels col·lectius de personal assenyalats en el punt 2 d'aquest acord i estar en situació de servei actiu, en situació que generi reserva de plaça o bé ocupar un càrrec com a personal directiu a qualsevol dels centres del Servei de Salut de les Illes Balears.
- b) Haver completat els anys de serveis prestats establerts en el punt 5.2 per a cadascun dels graus.
- c) Percebre les seves retribucions bàsiques per l'article 42 de la Llei 55/2003 i les retribucions complementàries pel sistema establert en el Reial decret llei 3/1987, d'11 de setembre, sobre retribucions del personal estatutari.<sup>12</sup>
- d) Formalitzar degudament la sol·licitud en el termini que s'estableixi en les convocatòries.
- e) Superar l'avaluació corresponent.
- f) Tenir reconegut el grau immediatament anterior quan es tracti d'accedir als graus II, III i IV, respectivament.

4.3. A efectes del que estableix el punt 4.2.b, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un grau d'enquadrament en la fase d'implantació poden computar-les —per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari previst en el capítol IV, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.

4.4. El requisit establert en el punt 4.2.c no és exigible al personal funcionari i laboral a què es refereixen els paràgrafs c, d, e i f del punt 2.1; al personal funcionari i laboral al qual resulti aplicable la disposició transitòria única ni al personal directiu que ocupi un càrrec en qualsevol dels centres de l'administració pública sanitària de les Illes Balears.

---

<sup>12</sup> §23.

4.5. Mentre no s'integri en el règim estatutari, el personal previst en el punt 4.4 obtindrà les retribucions derivades del model de carrera professional amb càrrec al concepte retributiu 'a compte de la carrera professional'.

4.6. Els requisits enumerats en els punts 4.2.e i 4.2.f no són aplicables al personal que accedeixi a la carrera professional a través del procediment extraordinari d'implantació pel que fa a l'obtenció del grau inicial.

## 5. Estructura

5.1. El model de carrera professional s'estructura en quatre graus, a cadascun dels quals el professional ha de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al grau superior.

5.2. El període mínim de serveis prestats per accedir a cada grau és el següent:

- a) Grau I: 5 anys.
- b) Grau II: 5 anys des de l'accés al grau I.
- c) Grau III: 5 anys des de l'accés al grau II.
- d) Grau IV: 5 anys des de l'accés al grau III.

5.3. Es consideren serveis prestats a l'efecte de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de plaça exercits en un lloc funcional de la mateixa categoria, cos o escala —i especialitats, si escau— a les institucions sanitàries del Sistema Nacional de Salut.

5.4. Així mateix, es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales —i especialitats, si escau— a les institucions del Sistema Nacional de Salut de conformitat amb els criteris de ponderació que figuren en les taules de la disposició transitòria única d'aquest acord.

5.5. També es computen com a exercici professional:

- a) El temps de permanència en les situacions d'excedència per a la cura de fills, per a la cura de familiars i per raó de violència domèstica durant els períodes en què, segons la normativa aplicable, es produeixi la reserva del lloc de treball.<sup>13</sup>
- b) Els serveis prestats sota un altre règim jurídic durant els tres primers anys en una entitat creada o participada en un mínim de la

---

<sup>13</sup> Vid. art. 89 EBEP (§2).

meitat del seu capital pel servei de salut mateix o per la comunitat autònoma, bé per altres entitats sorgides a l'empareda de noves fórmules de gestió promogudes pel servei de salut o per la comunitat autònoma i creades a l'empareda de la normativa que les reguli.<sup>14</sup>

5.6. L'obtenció del grau dóna dret al reconeixement públic d'aquest.

## 6. Retribucions<sup>15</sup>

6.1. Les retribucions derivades d'aplicar el model de carrera professional queden integrades en el complement de carrera professional de l'article 43.2.e de la Llei 55/2003.

6.2. La quantia, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cada grau és la següent:<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Vid. art. 65 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>15</sup> L'Acord del Consell de Govern de dia 16 de març de 2007, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de 9 de març de 2007 pel qual s'estableixen les bases per participar en el sistema de desenvolupament professional del personal no inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006, sobre sistema de promoció, desenvolupament professional del personal dependent del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 49, de 3 d'abril*), regula l'abonament a compte del complement de carrera del personal del Servei de Salut de les Illes Balears no inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord de carrera professional de 3 de juliol.

<sup>16</sup> L'apartat b.4 de l'art. 11.3 de La Llei 9/2009, de 21 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2010 (*BOIB núm. 189, de 29 de desembre*), modificada, entre d'altres, per la Llei 6/2010, de 17 de juny, per la qual s'adopten mesures urgents per a la reducció del dèficit públic (*BOIB núm. 94, de 22 de juny*), estableix que: «Sobre la resta de retribucions complementàries, inclòs el complement de carrera professional quan correspongui, es practicarà una reducció del 5 % respecte de les vigents a 31 de maig de 2010, excepte per al personal del grup E o agrupacions professionals, al qual s'ha d'aplicar una reducció de l'1 % arrodonint-se els cèntims a l'alça.» Posteriorment l'art. 24 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3), va reduir temporalment, fins al 31 de desembre de 2014, la quantia que actualment percep el personal al servei de la sanitat pública de les Illes Balears en concepte de carrera administrativa en un 32 %.

Durant l'any 2014 les quanties mensuals a percebre en concepte de carrera professional són les següents:

Graus	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres agrup.
Grau I	121,13 €	96,90 €	88,83 €	80,75 €	68,64 €	54,70 €
Grau II	242,25 €	184,11 €	164,73 €	145,35 €	117,09 €	92,57 €
Grau III	363,38 €	268,90 €	240,64 €	211,97 €	169,58 €	126,23 €
Grau IV	484,50 €	348,84 €	315,73 €	282,63 €	222,06 €	189,34 €

Graus	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	SubgrupC1	Subgrup <sup>17</sup>	Altres agrup.
Grau I	3.000 €	2.400 €	2.200 €	2.000 €	1.700 €	1.300 €
Grau II	6.000 €	4.560 €	4.080 €	3.600 €	2.900 €	2.200 €
Grau III	9.000 €	6.660 €	5.960 €	5.250 €	4.200 €	3.000 €
Grau IV	12.000 €	8.640 €	7.820 €	7.000 €	5.500 €	4.500 €

6.3. La retribució del complement anterior, l'import anual del qual estarà dividit en dotze mensualitats, es durà a terme segons el calendari següent:

- Amb càrrec a l'any 2007, el 25 % de les quantitats establertes en el quadre anterior detraient d'aquest import la quantitat abonada a compte en aquest exercici (575 €).
- Amb efecte des de l'1 de gener de 2008, el 50 % de les quantitats establertes en el quadre anterior. Com a bestreta d'aquesta quantitat i amb efecte des de l'1 de gener, s'efectuarà un pagament a compte mensual de 100 € quan el perceptor tengui la condició de personal fix, i de 50 € quan es tracti de personal lligat a l'administració per una relació jurídica de naturalesa temporal.
- Així mateix, durant el darrer trimestre de l'exercici de 2008 s'efectuarà un nou pagament a compte per un import d'un milió d'euros. Aquesta quantia es repartirà depenent del grup i del nivell en el qual hagi quedat enquadrat cada treballador.
- Amb efecte des de l'1 de gener de 2009, es percebrà el 75 % de les quantitats establertes en el quadre anterior.
- Així mateix, en el decurs de 2009 es regularitzaran les quanties percebudes en els exercicis anteriors. Els diferencials resultants de l'operació anterior quedaran regularitzats mitjançant dos pagaments semestrals.
- Amb efecte des de l'1 de gener de 2010 es percebrà el 100 % de les quantitats establertes en el quadre anterior.<sup>18</sup>

6.4. La retribució té caràcter de complementària<sup>19</sup> i està associada a l'obtenció d'un determinat grau de carrera. Només es pot percebre el complement de carrera del darrer grau que es tengui reconegut.

<sup>17</sup> La referència s'ha d'entendre feta al «Subgrup C2».

<sup>18</sup> La Llei 9/2009, de 21 de desembre, esmentada en la nota 16, declara inaplicable aquest augment retributiu i suspèn l'aplicació de l'apartat 6è d'aquest Acord sobre carrera professional. Les successives lleis de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears han mantingut aquesta suspensió. Actualment l'art. 24.2 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3), manté aquesta suspensió fins al 31 de desembre de 2014.

<sup>19</sup> Vid. art. 43 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

6.5. El personal estatutari fix que accedeixi pel procediment selectiu de promoció interna<sup>20</sup> a una categoria d'un grup superior o equivalent a la que tenia ha d'iniciar la carrera professional en la nova categoria adquirida. Això no obstant, continuarà percebent les retribucions corresponents al complement de carrera de la categoria anterior fins que se'n produeixi l'absorció pel reconeixement dels graus corresponents a la seva nova categoria.

6.6. Durant el temps en què el personal estatutari i el personal laboral fix es trobin en promoció interna temporal,<sup>21</sup> continuaran percebent el complement de carrera pel grau que tinguessin reconegut en la seva categoria professional d'origen. Igualment podran sol·licitar l'accés als graus superiors de carrera en aquesta categoria professional d'origen. En aquest cas, el temps i els mèrits que es puguin acumular durant la promoció interna temporal s'avaluaran amb les especificitats que s'estableixin en les convocatòries respectives.

6.7. Si s'adquireix la condició de personal estatutari fix en la categoria professional que tenia anteriorment en promoció interna temporal, per accedir a la carrera professional corresponent a aquesta nova categoria es tindrà en compte el temps de serveis prestats i els mèrits de desenvolupament professional que no hagin estat avaluats en aplicar l'apartat anterior.

6.8. El personal que ocupi un lloc directiu en institucions o centres sanitaris del Servei de Salut de les Illes Balears ha de percebre la retribució corresponent al grau de carrera professional que tingui consolidat en el moment de la designació per al lloc o els que se li reconeguin després del nomenament en el lloc, excepte els càrrecs el nomenament o el contracte dels quals exclouï expressament aquesta percepció.<sup>22</sup>

6.9. Durant els períodes d'alliberament sindical, el personal continuarà percebent el complement de carrera pel grau que tingués reconegut en el moment de passar a la condició d'alliberat sindical, o els que li siguin reconeguts després de passar a aquesta condició.

---

<sup>20</sup> *Vid.* art. 34 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 18 EBEP (§2).

<sup>21</sup> *Vid.* art. 35 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i Pacte entre el Servei de Salut de les Illes Balears i les Organitzacions Sindicals presents a la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 24 de febrer de 2012 (§13).

<sup>22</sup> *Vid.* Instrucció 5/2008, de 5 d'agost de 2008, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual es regula la percepció del complement de carrera professional i els ajuts d'acció social del personal que es troba en situació de serveis especials o en situació assimilada per ocupar un càrrec directiu o de lliure designació en un centre de l'administració pública sanitària de les Illes Balears.

### CAPÍTOL III AVALUACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

#### 7. Sistema d'avaluació

7.1. L'avaluació consisteix a valorar els mèrits presentats i acreditats pels professionals que sol·licitin l'accés a cada grau de carrera professional.

7.2. Per mantenir actualitzat el sistema de manera que respongui a la realitat i a les necessitats canviants del Servei de Salut de les Illes Balears i dels seus professionals, els mèrits que hagin de ser avaluats s'agrupen per àrees — cadascuna integrada per diversos paràmetres—, que han de ser aprovats periòdicament pel Servei de Salut de les Illes Balears a proposta del Comitè Central d'Avaluació. Una vegada aprovats, aquests paràmetres han d'integrar l'annex corresponent a cadascuna de les convocatòries ordinàries de carrera professional.

7.3. Amb caràcter general i segons els diferents col·lectius de personal als quals resulta aplicable aquest acord, els mèrits que hagin de ser avaluats s'agrupen així:

7.1. Respecte del personal sanitari al qual que se li hagi exigint per ingressar-hi qualsevol dels títols prevists en l'article 6.2.b de la Llei 55/2003, els paràmetres susceptibles de ser avaluats s'agrupen en tres àrees:

- Àrea I: activitat i competència assistencial. S'hi avaluen les competències generals i les competències específiques del lloc ocupat.
- Àrea II: formació, activitat docent i investigadora. S'hi avaluen les activitats de formació autoritzada relacionades i específiques de l'àmbit professional o funcional; l'activitat formativa no específica que estigui relacionada amb els objectius estratègics de l'organització, i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.

En l'avaluació de l'activitat docent i investigadora es tenen en consideració la participació com a docent en programes de formació continuada acreditada; la participació en congressos i jornades; la participació en la realització de protocols; la contribució als programes d'actualització i formació professional en l'àmbit de la seva àrea de coneixement; l'ensenyament a alumnes de la mateixa categoria; la col·laboració en la investigació, i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.



- Àrea III: implicació i compromís amb l'organització. S'hi avalua la participació del professional en la gestió interna del servei o de la unitat per millorar la qualitat i el compromís dels professionals amb l'organització on presten servei; la responsabilitat organitzativa reconeguda; ser membre dels comitès d'avaluació o membre dels grups d'experts per preparar projectes o membre de tribunals de selecció o provisió; participar en la integració de nous professionals, i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.
- 7.2. Respecte del personal no sanitari al qual se li hagi exigít per ingressar-hi qualsevol dels títols prevists en l'article 7.2.a de la Llei 55/2003, els paràmetres susceptibles de ser avaluats s'agrupen en tres àrees:
- Àrea I: activitat i competència professional. S'hi avaluen la participació individual per assolir els objectius establerts; l'eficiència en la gestió dels recursos; la introducció d'innovacions tècniques que millorin la qualitat del servei; l'actualització i la millora dels mètodes de treball i dels processos, i altres activitats que es determinin en els annexos corresponents. També s'hi avaluen la relació interprofessional i el treball en equip; el compromís i la identificació amb el servei; la iniciativa i la millora contínues; l'adaptabilitat als canvis, i altres activitats que es determinin en els annexos corresponents.
  - Àrea II: formació, docència i investigació. S'hi avaluen les activitats de formació autoritzada relacionades i específiques de l'àmbit professional o funcional; l'activitat formativa no específica que estigui relacionada amb els objectius de l'organització, i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.  
Quant a la docència com a difusió del coneixement tècnic i organitzatiu, s'hi avaluen la docència en formació continuada i altres aspectes que s'estableixin. Quan es relacionin amb l'àmbit professional, s'hi avaluen els projectes d'investigació, haver fet una tesi doctoral i altres factors d'investigació que s'estableixin en els annexos corresponents.
  - Àrea III: implicació i compromís amb l'organització. S'hi avaluen la participació del professional en la gestió interna del servei o de la unitat per millorar la qualitat i el compromís dels professionals amb l'organització on presten servei o en el seu àmbit professional i funcional del Servei de Salut de les Illes

Balears; la responsabilitat organitzativa reconeguda; ser membre dels comitès d'avaluació, dels tribunals de selecció o provisió; participar en la integració de nous professionals o en grups de treball per preparar projectes, i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.

7.3. Respecte del personal no sanitari al qual se li hagi exigít per ingressar-hi qualsevol dels títols prevists en els articles 7.2.b i 7.2.c de la Llei 55/2003, els paràmetres susceptibles de ser avaluats s'agrupen en tres àrees:

- Àrea I: desenvolupament del lloc. S'hi avaluen les competències generals i les competències específiques del lloc ocupat.
- Àrea II: formació. S'hi avaluen les activitats de formació autoritzada relacionades i específiques de l'àmbit professional o funcional; l'activitat formativa no específica que estigui relacionada amb els objectius de l'organització i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.
- Àrea III: implicació i compromís amb l'organització. S'hi avaluen la participació del professional en la gestió interna del servei o de la unitat per millorar la qualitat i el compromís amb l'organització on presta servei o en el seu àmbit professional i funcional del Servei de Salut de les Illes Balears; la responsabilitat organitzativa reconeguda; ser membre dels comitès d'avaluació o dels tribunals de selecció o provisió; participar en la integració de nous professionals, i altres activitats que s'estableixin en els annexos corresponents.

## 8. Avaluació i crèdits

8.1. Els mèrits que hagin de ser avaluats i el seu pes específic a cada àrea varien segons el tipus de personal, la titulació que se li hagi exigít per ingressar i el grau al qual accedeixi.

8.2. El procés per accedir a cada grau requereix haver obtingut un mínim de crèdits a cadascuna de les tres àrees. La distribució global dels crèdits que corresponen a cada àrea i la dels mínims exigibles a cada grau i per cada àrea s'estableixen en la resolució de la convocatòria respectiva, que ha d'aprovar periòdicament el Servei de Salut del les Illes Balears a proposta del Comitè Central d'Avaluació.

8.3. Per ascendir de grau es tenen en compte els mèrits adquirits a partir de la sol·licitud del reconeixement del grau anterior. Els crèdits excedents en formació, titulació i activitat docent i investigadora es poden aportar en l'avaluació següent sempre que no suposin més del 20 % dels

crèdits mínims requerits per accedir al grau següent en aquesta àrea concreta.

#### **CAPÍTOL IV PROCEDIMENT D'ENQUADRAMENT ALS GRAUS DE CARRERA PROFESSIONAL**

### **9. Procediment per obtenir els graus de carrera professional**

9.1. El procediment d'accés als diferents graus que integren la carrera professional s'inicia d'ofici aprovant el director general del Servei de Salut de les Illes Balears la convocatòria corresponent, que ha de tenir preferentment caràcter semestral.

9.2. Les sol·licituds s'han de presentar per escrit —en la forma i en el termini que estableixi la convocatòria— a la gerència on la persona interessada ocupi la seva plaça i adjuntant els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al grau i també els documents que acreditin els mèrits que pretenguin fer-se valer en l'avaluació, de conformitat amb el que s'estableixi en la convocatòria. El compliment dels requisits es difereix a la data d'expiració del termini fixat en la convocatòria per presentar-hi sol·licituds, mentre que els mèrits vénen referits al dia de la publicació de la convocatòria corresponent.

9.3. D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, se n'encarreguen els comitès d'avaluació de gerència —regulats en aquest acord— per comprovar que es compleixen els mínims exigits en els criteris d'avaluació i els requisits establerts per accedir al grau. Cada comitè avaluador ha d'emetre un informe d'avaluació i elevar la proposta de reconeixement de grau al director general del Servei de Salut de les Illes Balears.

9.4. El procediment ha de tenir una durada màxima de sis mesos i finalitza amb la resolució motivada del director general del Servei de Salut de les Illes Balears concedint o denegant el grau sol·licitat. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la resta de la normativa aplicable.

9.5. Els efectes econòmics de l'obtenció de grau es retrotrauran al dia de la publicació de la convocatòria respectiva.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> L'art. 57.3 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (*BOE núm. 285, de 27 de novembre*; correccions d'errades *BOE núm. 311, de 28 de desembre* i *BOE núm. 23,*

## CAPÍTOL V ÒRGANS D'AVALUACIÓ

### 10. Òrgans d'avaluació

10.1. De l'avaluació se n'encarreguen els comitès d'avaluació de carrera professional. A aquest efecte s'han de crear comitès d'avaluació de gerència i el Comitè Central d'Avaluació. Els comitès d'avaluació de carrera professional tenen la consideració d'òrgans col·legiats i el funcionament es regeix pel capítol II del títol II de la Llei 30/1992.

10.2. Els membres dels comitès estan obligats a mantenir sigil i secret sobre els informes, les avaluacions, les deliberacions i els comentaris fets sobre les persones avaluades.

### 11. Comitè Central d'Avaluació

11.1. S'ha de constituir —amb seu als Serveis Centrals del Servei de Salut de les Illes Balears— el Comitè Central d'Avaluació per a cadascun dels tres col·lectius de personal inclosos en el punt 7.3 d'aquest acord. Les seves funcions són les següents:

- a) Fixar, revisar i publicar abans que s'iniciïn els períodes d'avaluació els annexos amb tots els paràmetres necessaris per a l'avaluació que integren cadascuna de les tres àrees avaluable.
- b) Distribuir els crèdits mínims exigibles a cada grau i per cada àrea.
- c) Coordinar el funcionament correcte dels comitès d'avaluació de gerències.
- d) Altres funcions que se li atribueixin.

11.1. El Comitè Central d'Avaluació està compost per la Presidència —ocupada pel director general del Servei de Salut de les Illes Balears o per la persona que delegui— i per un nombre paritari de vocals que, preferentment, han de ser de la mateixa categoria que els aspirants que es vagin a avaluar. Les vocalies han d'estar integrades per un vocal elegit per cadascuna de les organitzacions sindicals signants d'aquest acord amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat i per un nombre idèntic de vocals elegits per l'administració. Així mateix s'ha de designar un secretari, que actua amb veu però sense vot.

11.2. El Comitè Central d'Avaluació pot comptar amb el suport d'assessors i col·laboradors.

---

*de 27 de gener de 1993*), indica que: «Excepcionalment, es pot atorgar eficàcia retroactiva als actes quan es dictin en substitució d'actes anul·lats, i així mateix quan produeixin efectes favorables a la persona interessada, sempre que els supòsits de fet necessaris existeixin ja en la data a la qual es retrotregui l'eficàcia de l'acte i aquesta no lesioni drets o interessos legítims d'altres persones».

## 12. Comitès d'avaluació de gerència

12.1. A cada gerència s'han de constituir comitès d'avaluació per a cada col·lectiu de personal esmentat més amunt, que tenen les funcions següents:

- a) Rebre les sol·licituds d'accés als graus de la promoció i del desenvolupament professional.
- b) Avaluar els requisits i els mèrits dels professionals que sol·licitin l'accés a cada grau.
- c) Supervisar els informes emesos per l'òrgan competent.
- d) Emetre els informes que se li sol·licitin sobre l'exercici de les seves funcions.
- e) Elevar una proposta al director general del Servei de Salut de les Illes Balears sobre el resultat de l'avaluació.
- f) Altres funcions que se li atribueixin.

12.2. Els comitès d'avaluació de gerència estan compostos per la Presidència —que ha de ser el gerent respectiu o la persona que delegui— i per un nombre paritari de vocals que, preferentment, han de ser de la mateixa categoria<sup>24</sup> que els aspirants que es vagin a avaluar. Les vocalies han d'estar integrades per un vocal elegit per cadascuna de les organitzacions sindicals signants d'aquest acord amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat i per un nombre idèntic de vocals elegits per l'administració. Així mateix s'ha de designar un secretari, que actua amb veu però sense vot.

12.3. Els comitès d'avaluació de gerència poden comptar amb el suport d'assessors i col·laboradors.

## 13. Pau social

Les organitzacions sindicals signants d'aquest acord es comprometen a garantir la pau social durant un termini de tres anys en tots els aspectes referits a la carrera professional.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

### Disposició addicional primera. Clàusula de salvaguarda

Només a efecte del que disposa el punt 4.2.a d'aquest acord, es considera que els professionals que adquireixen la condició de personal estatutari fix en les categories que no estiguin incloses en les convocatòries derivades de l'oferta d'ocupació pública que aprovi el

<sup>24</sup> Vid. Sinopsi de Categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (§31).

Servei de Salut de les Illes Balears l'any 2008, ho fan amb la mateixa data d'efectes que les persones aspirants que hagin obtingut aquesta condició en la darrera convocatòria corresponent a aquest exercici.

### **Disposició addicional segona. Permisos d'alliberament sindical i personal directiu**

El temps i els mèrits que es puguin acumular durant els períodes d'alliberament sindical i d'ocupació de llocs directius als centres o a les institucions dependents del Servei de Salut es tindran en compte en el còmput de la carrera professional, amb les especificitats que es regulin en les convocatòries respectives.

### **Disposició addicional tercera. Modificació de l'acord de la mesa sectorial de sanitat del 3 de juliol de 2006 sobre el sistema de promoció, desenvolupament professional i carrera professional del personal dependent del servei de salut de les illes balears<sup>25</sup>**

1. Se substitueix l'expressió 'constància de les avaluacions anuals' —que figura en els articles 5 i 6 de l'Acord— per la de 'superar l'avaluació corresponent'.

2. S'introdueix una disposició addicional primera amb un quadre de ponderació igual al que figura en la disposició transitòria única d'aquest acord.

3. S'introdueix una disposició addicional segona amb el text següent: 'En els termes que estableixi el contracte d'alta direcció o la normativa que hi resulti aplicable, el personal que ocupi un lloc directiu en institucions o centres sanitaris del Servei de Salut de les Illes Balears percebrà la retribució corresponent al grau de carrera professional que tenguí consolidat en el moment de la designació per a aquest lloc.'

4. S'introdueix una disposició addicional tercera amb el text següent: 'Pel que fa al requisit de serveis prestats, les persones sol·licitants que disposin de fraccions de temps romanents que no hagin estat utilitzades per obtenir un nivell d'enquadrament en la fase d'implantació poden computar-les —per una sola vegada i excepcionalment— en el procediment ordinari previst en el capítol IV, sempre que la durada del període excedent sigui superior a tres anys.'

5. S'introdueix una disposició addicional quarta amb el text següent: 'L'administració ha d'articular els procediments necessaris perquè tots els

---

<sup>25</sup> Vid. Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006 (§25).

professionals afectats per alguna de les modificacions previstes en aquest document puguin presentar la corresponent sol·licitud de participació en el sistema de carrera professional o puguin modificar la que hagin presentat.’

## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

### Disposició transitòria única. Processos extraordinaris d’implantació

1. S’estableix un període transitori —que té per finalitat l’enquadrament inicial de grau— amb caràcter extraordinari al qual poden optar, per una sola vegada, el personal inclòs en el punt 2 d’aquest acord i el personal assenyalat en el punt 3 d’aquesta disposició transitòria. Fora d’aquest període d’implantació, els professionals del Servei de Salut de les Illes Balears només poden desenvolupar la seva carrera professional en el mode ordinari previst en el capítol IV d’aquest acord.

2. Durant aquesta fase extraordinària, el personal serà classificat en el grau que li correspongui tenint en compte únicament i exclusivament el temps de serveis prestats previst en el punt 5.4 d’aquest acord. El personal que accedeixi a la carrera professional per aquest procediment mantindrà indemnes tots els mèrits que tinguin, que es podran utilitzar per accedir a graus superiors en la forma prevista en el capítol III d’aquest acord.

A l’efecte de determinar el nombre de dies de serveis prestats, s’aplicaran els criteris de ponderació establerts en les taules següents computant-se tots els períodes treballats en qualsevol categoria, cos o escala:

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del subgrup A1	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	0,60
Grup B	0,50
Subgrup C1	0,40
Subgrup C2	0,30
Agrup. prof. de la DA 7a EBEP	0,20

## §26

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del subgrup A2	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	1
Grup B	0,60
Subgrup C1	0,50
Subgrup C2	0,40
Agrup. prof. de la DA 7a EBEP	0,30

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del grup B	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	1
Grup B	1
Subgrup C1	0,60
Subgrup C2	0,50
Agrup. prof. de la DA 7a EBEP	0,40

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del grup C1	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	1
Grup B	1
Subgrup C1	1
Subgrup C2	0,60
Agrup. prof. de la DA 7a EBEP	0,50

Dies acreditats per al personal de categories, cossos i escales del grup C2 i agrup. Prof. DA7a	Valor
Subgrup A1	1
Subgrup A2	1
Grup B	1
Subgrup C1	1
Subgrup C2	1
Agrup. prof. de la DA 7a EBEP	1

Transitòriament i fins que no es generalitzi la implantació dels nous grups previstos en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), són aplicables les equivalències previstes en la disposició transitòria tercera d'aquesta Llei.

En aquest sentit, qualsevol modificació que signifiqui aplicar els nous títols acadèmics als quals es refereix l'article 76 de l'EBEP i adaptar els



grups de classificació existents a l'entrada en vigor de l'EBEP amb els grups de classificació regulats en l'article anterior suposarà adaptar les quantitats corresponents a la carrera professional.

3. Poden accedir a la fase d'implantació:

- a) El personal estatutari interí<sup>26</sup> que compleixi els requisits de titulació assenyalats en el punt 2 de l'acord i el nomenament del qual sigui anterior al 30 d'octubre de 2001.

S'entén inclòs en aquest col·lectiu el personal estatutari temporal<sup>27</sup> del Servei de Salut de les Illes Balears el nomenament del qual hagi obeït als mateixos criteris que serveixen per concedir els nomenaments interins en els seus acords de contractació respectius. Així mateix, aquest criteri és aplicable al personal en comissió de serveis<sup>28</sup> ininterrompuda anteriorment al 30 d'octubre de 2001 i amb plaça al Servei de Salut de les Illes Balears.

És obligatori per a aquest personal participar en tots els processos selectius que es convoquin, amb l'advertència que, si no ho fa, quedarà exclòs del sistema de carrera professional i haurà de reintegrar les quanties percebudes fins aleshores per aquest concepte.

El personal interí que accedeixi a la carrera professional en virtut del paràgraf anterior consolidarà el grau de carrera professional que li correspongui una vegada que adquireixi la condició de personal estatutari fix del Servei de Salut de les Illes Balears, tot i que els efectes seran amb data de l'1 de gener de 2007.

Fins a la data en què adquireixin la condició de personal estatutari fix percebran en concepte 'a compte carrera professional' el 25 % de la quantia establerta per al primer nivell, independentment del nivell que li correspongui. Si no consolida la plaça, continuarà percebent la quantia a compte de la carrera professional, però el reconeixement del grau que li correspongui ho serà amb efectes de la data en la qual consolidi la seva plaça.

- b) El personal funcionari interí o laboral temporal que compleixi els requisits de titulació assenyalats en l'apartat 2 de l'acord i el nomenament del qual sigui anterior al 30 d'octubre de 2001, sempre que hagi subscrit un compromís d'estatutarització en el primer procés que es convoqui a aquest efecte.

<sup>26</sup> Vid. art. 9.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>27</sup> Vid. art. 9.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>28</sup> Vid. art. 39 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

Incomplir aquest compromís o no superar l'avaluació per a l'enquadrament al grau corresponent suposaran la devolució de les quantitats percebudes en concepte de carrera professional.

- c) Excepcionalment, atès el temps transcorregut entre les transferències en matèria de sanitat a les Illes Balears i la data en què se subscriu aquest acord, es permet participar en la fase d'implantació el personal que compleixi els requisits assenyalats en el punt 2 d'aquest acord, que estigui prestant servei com a personal estatutari als Serveis Centrals del Servei de Salut de les Illes Balears i el nomenament actual del qual no sigui anterior al 30 d'octubre de 2001, sempre que hagi tingut una relació de servei ininterrompuda i anterior a aquesta data amb qualsevol dels òrgans que en el seu moment varen tenir competències en matèria de sanitat pública a les Illes Balears.

4. Mitjançant una resolució del director general del Servei de Salut de les Illes Balears s'obrirà un termini per presentar les sol·licituds de participació en el sistema de carrera professional; en la resolució constaran els requisits que han de complir les persones aspirants a cada nivell que s'hi implanti.

Els serveis de personal de cada gerència del Servei de Salut han d'examinar les sol·licituds, comprovar si es compleixen els requisits establerts en la convocatòria i publicar les llistes provisionals de persones admeses i excloses, que han d'estar agrupades segons la funció dels diferents col·lectius de personal als quals resulta aplicable aquest acord. Basant-se en això, el director general de Servei de Salut ha de dictar una resolució per publicar aquelles llistes provisionals.

Les persones excloses que no estiguin conformes amb l'exclusió poden presentar una reclamació davant el director general del Servei de Salut en el termini de deu dies hàbils comptadors des de l'endemà de la publicació d'aquesta resolució.

Una vegada examinades les reclamacions, s'han d'aprovar les llistes definitives i s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. Aquestes llistes definitives han de contenir el nom i els llinatges de les persones interessades; el número del DNI; la categoria<sup>29</sup> o el lloc; el grau reconegut; la quantia econòmica anual assignada segons les quanties i de conformitat amb el calendari temporal regulat en els apartats 6.2 i 6.3, respectivament, d'aquest acord; i el període de serveis previs sobrants una vegada computats els que resultin necessaris per accedir al grau corresponent de la carrera professional.

<sup>29</sup> Vid. Sinopsi de Categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (§31).

5. Tots els professionals que compleixin 60 anys durant els anys 2007, 2008 i 2009 percebran a partir del mes següent d'haver complit aquesta edat el 100 % de les retribucions de l'import de carrera que els correspongui segons el grau que se'ls hagi reconegut.

6. Sense perjudici de que s'estableix en el punt 4 d'aquesta disposició transitòria, quant a les persones interessades que hagin registrat —abans que tenguí efecte aquest acord— una sol·licitud per percebre l'abonament a compte del complement de carrera professional, aquesta sol·licitud es considerarà vàlida a l'efecte de participar en el procés extraordinari d'implantació. Això no obstant, es pot optar a presentar una nova sol·licitud, que deixarà sense efecte la presentada en el procediment de percepció de l'abonament a compte del complement de carrera professional.

7. Els requisits i els mèrits que s'hagin de tenir en compte en aquesta fase d'implantació s'han d'entendre referits al 30 d'octubre de 2006.



## **IX. VACANCES I PERMISOS**



## §27

### **INSTRUCCIÓ 16/2013 DEL DIRECTOR GENERAL DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS, DE 27 DE MARÇ DE 2013, PER LA QUAL S'ESTABLEIXEN ELS CRITERIS RELATIUS A LA CONCESSIÓ I EL GAUDI DE LES VACANCES DEL PERSONAL ESTATUTARI DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS<sup>1</sup>**

#### **ANTECEDENTS**

1. El règim jurídic relatiu a les vacances del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears —establert en l'article 53 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels Serveis de Salut— determina que el personal té dret a unes vacances retribuïdes la durada de les quals no ha de ser inferior a trenta dies naturals o al temps que li correspongui proporcionalment depenent del temps de servei prestat.

2. El Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, va reformar l'article 50 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aplicable al personal estatutari. De conformitat amb l'article 2.3 de la Llei 7/2007, l'article 50 del Reial decret llei 20/2012 estableix que els funcionaris públics tenen dret a gaudir durant cada any natural d'un es vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o els dies que els corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any ha estat més curt.

3. En aquest sentit, tant el Decret llei 10/2012, de 31 d'agost, pel qual es modifica el Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques i s'estableixen mesures addicionals per garantir l'estabilitat pressupostària i fomentar la competitivitat, com la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013, estableixen el

---

<sup>1</sup> Aquesta Instrucció no ha estat objecte de publicació en el BOIB.

## §27

marc jurídic de les vacances, que s'aplica —entre d'altres— al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, el qual queda establert així:

- a) Els empleats públics tenen dret a gaudir durant cada any natural d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu, o bé dels dies que els corresponguin en proporció amb el temps de servei prestat en cas que aquest sigui de menys d'un any. A aquest efecte, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.
- b) Es pot gaudir de les vacances en dies hàbils no consecutius, llevat que no ho permetin les necessitats del servei, apreciades de manera motivada per l'òrgan competent.
- c) Es pot establir reglamentàriament un període ordinari per gaudir de les vacances. No obstant això, es pot gaudir de fins a cinc dies hàbils de vacances fora del període ordinari establert, sempre que les necessitats del servei ho permetin; aquesta excepció requereix l'autorització expressa i un informe previ de l'òrgan corresponent.

4. El Pacte d'1 de juny de 1993 entre l'administració sanitària de l'Estat i les organitzacions sindicals més representatives en el sector estableix regles d'organització i gestió que cal tenir en compte per determinar els criteris relatius a les vacances.

D'acord amb les consideracions anteriors, cal dictar una nova instrucció relativa a la concessió i el gaudi de les vacances del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, que deroga expressament la Instrucció de 26 de febrer de 2013, a fi d'unificar el règim aplicable.

Per això, de conformitat amb l'apartat 2.a de la Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari en el conseller de Salut i Consum i en el director general del Servei de Salut de les Illes Balears i en virtut de l'article 12.1.c del Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel qual s'aproven els Estatuts de l'ens públic Servei de Salut de les Illes Balears, dict la següent



## INSTRUCCIÓ

### 1. Objecte i àmbit subjectiu d'aplicació

Aquesta instrucció té l'objecte d'establir els criteris relatius a la concessió i el gaudi de les vacances del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.<sup>2</sup>

### 2. Vacances del personal estatutari

2.1. El personal estatutari té dret a gaudir d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu,<sup>3</sup> o bé dels dies que li corresponguin en proporció amb el temps de servei prestat en cas que aquest sigui de menys d'un any.<sup>4</sup>

2.2. Com a norma general, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.<sup>5</sup>

2.3. Són dies hàbils els dies que no siguin de descans o lliures en el torn de treball de cada persona. Els dies lliures per sortida de nit tenen la consideració de dies hàbils.

2.4. Es pot gaudir de les vacances de manera no consecutiva sempre que les necessitats del servei ho permetin. En cas contrari, la denegació ha d'estar motivada per escrit per l'òrgan competent.<sup>6</sup>

2.5. Es pot gaudir de fins a cinc dies de vacances fora del període ordinari que s'hagi establert reglamentàriament, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La denegació d'aquest dret ha d'estar prou motivada per escrit per l'òrgan competent.<sup>7</sup>

2.6. Es pot gaudir de més de cinc dies de vacances fora del període ordinari que s'hagi establert sempre que s'hagi atorgat una autorització expressa a aquest efecte, amb l'informe previ del cap del departament o del servei corresponent.

---

<sup>2</sup> Aquesta Instrucció recopila en un text únic el règim jurídic aplicable a les vacances del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, que es troba regulat de forma dispersa en les normes següents: art. 53 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1); art. 50 EBEP (§2); art. 10 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3), i Pacte d'1 de juny de 1993 entre l'Administració sanitària de l'Estat i les organitzacions sindicals més representatives en el sector sobre permisos, llicències i vacances per a tot el personal estatutari dependent de l'INSALUD.

<sup>3</sup> *Vid.* art. 63 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>4</sup> *Vid.* art. 10 del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

<sup>5</sup> Ídem nota anterior.

<sup>6</sup> Ídem nota 4.

<sup>7</sup> Ídem.

### 3. Període de gaudi

3.1. El període ordinari de vacances abasta els mesos de juny a setembre; no obstant això, es pot pactar amb els representants sindicals que aquest període s'estengui a altres mesos.<sup>8</sup>

3.2. Independentment d'això, el personal pot sol·licitar gaudir de les vacances fora del període ordinari. La concessió d'aquesta sol·licitud queda supeditada a les necessitats del servei i al criteri de la Direcció del centre.

3.3. A les unitats on es treballa per torns, amb la finalitat de facilitar-ne la gestió i la possible substitució del personal, la Direcció del centre ha d'aprovar un calendari de vacances abans del 30 d'abril i pot requerir al personal que sol·liciti el període de vacances abans d'una data determinada quan ho consideri necessari.

3.4. Els torns s'han de distribuir respectant els acords adoptats pel personal a cada una de les unitats, sempre que se'n mantengui correctament la funcionalitat.<sup>9</sup>

3.5. Si no s'ha establert prèviament cap acord, cal sortejar el mes o el període de vacances i establir un sistema rotatori, que servirà de base per als anys següents.<sup>10</sup>

3.6. Si, per causa de mobilitat voluntària, es produeixen incorporacions de personal procedent d'altres institucions o unitats de la mateixa institució, cal respectar el calendari de vacances establert, de tal manera que el personal nou s'ha d'adaptar a les necessitats assistencials de la unitat de destinació per gaudir de les seves vacances.<sup>11</sup>

3.7. El personal que, per necessitats del servei, sigui traslladat d'unitat després que s'hagi determinat el calendari de vacances conserva el torn de vacances que li hagi pertocat.<sup>12</sup>

3.8. Si no es denega expressament una sol·licitud de vacances, cal entendre que s'ha autoritzada.<sup>13</sup>

3.9. Atès el caràcter irrenunciable de les vacances, se n'ha de gaudir ineludiblement durant l'any natural a què corresponguin, i no es poden acumular a cap altre ni es poden compensar econòmicament.<sup>14</sup>

<sup>8</sup> Vid. apartat 1.5.1 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2.

<sup>9</sup> Vid. apartat. 1.5.4 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2.

<sup>10</sup> Ídem nota anterior.

<sup>11</sup> Vid. apartat. 1.5.5 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2.

<sup>12</sup> Ídem nota anterior.

<sup>13</sup> Vid. apartat. 1.5.6 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2.

<sup>14</sup> Vid. apartat 1.2 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2. Cal tenir en compte que l'art. 53.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1), preveu que el període de vacances es pot substituir per una compensació econòmica en el cas de la finalització de la prestació de serveis.

#### 4. Incapacitat temporal, embaràs, part o lactància

4.1. Una situació d'incapacitat temporal sobrevinguda una vegada iniciat el gaudi de les vacances no les interromp, llevat que la persona interessada hagi d'ingressar en un centre hospitalari o pateixi una patologia greu.<sup>15</sup>

4.2. En el cas que la persona interessada no hagi pogut gaudir de les vacances a causa d'una incapacitat temporal abans que acabi l'any, pot sol·licitar gaudir-ne l'any següent.

4.3. Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'un embaràs, un part o lactància natural, o amb el permís de maternitat o l'ampliació del permís de lactància, l'empleada pública té dret a gaudir de les vacances en unes dates diferents, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin. També tenen aquest dret les persones que gaudeixin d'un permís de paternitat.

#### 5. Vacances i jornada ordinària ponderada anual

5.1. Els dies de vacances, els dies d'afers particulars, els dies festius anuals i els dies lliures que corresponguin estan inclosos en l'Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 i en la taula de jornada ordinària ponderada anual.<sup>16</sup> Per tant, el gaudi de les vacances no modifica el nombre de jornades de treball de matí, horabaixa i/o nit que corresponguin a cadascú d'acord amb la seva jornada ponderada anual.

5.2. A les persones que tinguin una jornada ordinària de 24 hores<sup>17</sup> els correspon la jornada ponderada anual que es derivi del nombre de nits en què facin feina.

5.3. Amb relació a la jornada nocturna,<sup>18</sup> l'endemà de la nit es considera de vacances, ja que no s'ha generat el dia lliure de permís corresponent a la sortida de nit.

#### 6. Sol·licitud de les vacances

6.1. La sol·licitud de vacances s'ha de formalitzar necessàriament utilitzant els models establerts a aquest efecte a cada una de les institucions del Servei de Salut.

6.2. Es poden canviar les dates sol·licitades, però només s'autoritzaran si l'òrgan competent ho considera apropiat.

<sup>15</sup> Vid. apartat. 1.3.5 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2.

<sup>16</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§20).

<sup>17</sup> Vid. art. 51.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>18</sup> Pel que fa a la definició del període nocturn, vid. art. 46.2 f de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## 7. Normes finals

7.1. El període de vacances no es pot concatenar a cap tipus de permís (excepte els de matrimoni i maternitat) ni al termini de presa de possessió per al personal traslladat.<sup>19</sup>

7.2. El personal que accedeixi a la jubilació ha de gaudir de la part proporcional de vacances que li correspongui fins a la data en què estigui prevista la baixa.<sup>20</sup>

7.3. En el cas de les persones que accedeixin a la situació d'excedència voluntària, si la data de la baixa no s'ha sabut amb prou antelació i han gaudit de més dies de vacances dels que els corresponen per la prestació de serveis, en la liquidació pertinent cal deduir els havers corresponents als dies de vacances de què s'hagi gaudi en excés.<sup>21</sup>

7.4. A les persones que hagin gaudit d'un permís sense sou i del període sencer de vacances o de més dies dels que els corresponen per la prestació de serveis se'ls han de deduir igualment en la liquidació els havers corresponents als dies de què hagin gaudit en excés.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Vid. apartat. 2.1 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2.

<sup>20</sup> Vid. apartat. 2.2 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2.

<sup>21</sup> Vid. apartat. 2.3 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2.

<sup>22</sup> Vid. apartat. 2.4 del Pacte d'1 de juny de 1993, esmentat en la nota 2.

## §28

### ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE DIA 3 DE MARÇ DE 2006, PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 10 DE FEBRER DE 2006 SOBRE MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

(BOIB núm. 36, d'11 de març de 2006)

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta de la consellera de Salut i Consum , en sessió celebrada el 3 de març de 2006, adoptà, entre altres, l'acord següent:

Primer. Ratificar, en totes les parts, per a la validesa i l'eficàcia corresponents, l'acord de la mesa sectorial de sanitat adoptat el passat dia 10 de febrer de 2006, sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral del personal funcionari i estatutari representat per aquesta, que s'adjunta com a annex.

Segon. Ordenar la publicació d'aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

#### ANNEX

### ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT SOBRE MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

#### 1. Àmbit d'aplicació

Les previsions d'aquest Acord són aplicables al personal funcionari i estatutari representat per la Mesa Sectorial de Sanitat.<sup>1</sup>

#### 2. Mesures relatives a la jornada

2.1. Reducció de jornada per tenir cura d'infants menors de dotze anys, infants prematurs o persones amb discapacitats i per raó de violència de gènere

Es té dret a una reducció de la jornada de treball d'un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions, en els supòsits següents:

a) Per raó de guarda legal d'un infant menor de dotze anys.

---

<sup>1</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 7 de maig de 1999 (§18).

En aquest supòsit, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que el menor a càrrec compleixi un any i, si és superior, la reducció proporcional que pertoqui, incrementades 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'infants menors de tres anys i majors d'un, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o l'acolliment i, si és superior, la reducció proporcional que pertoqui, incrementades 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.<sup>2</sup>

En el cas que el pare i la mare treballin, només un dels dos té dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.

b) Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, els fills nounats han de romandre hospitalitzats després del part, es té dret a una reducció de jornada fins a un màxim de dues hores.<sup>3</sup>

c) Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no dugui a terme cap activitat retribuïda.<sup>4</sup>

En aquest supòsit, quan la discapacitat és superior al 65% i les percepcions econòmiques de la persona amb discapacitat són inferiors al salari mínim interprofessional, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres durant el període d'un any i, si la reducció és superior, s'han de percebre les retribucions amb la reducció proporcional que pertoqui, incrementades 10 punts percentuals, durant un màxim de tres anys.

d) Per tenir cura del cònjuge o la parella de fet, el pare o la mare, físicament o psíquicament incapacitats.<sup>5</sup>

e) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon

---

<sup>2</sup> A partir del primer any des del naixement —o de la constitució de l'adopció o l'acolliment— i fins que l'infant compleixi els tres anys, el personal pot reduir la seva jornada en un 10 % sense reducció de retribucions. En el cas del personal amb una jornada diària de 7 hores i 30 minuts, aquesta reducció suposa una disminució de la jornada diària de 45 minuts.

<sup>3</sup> *Vid.* art. 48 g EBEP (§2) i art. 11 g del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

<sup>4</sup> *Vid.* art. 48 h EBEP (§2) i art. 11 g del DL 5/2012, d'1 de juny (§3).

<sup>5</sup> Ídem nota anterior.

d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe, un cop valorades les circumstàncies concurrents en cada supòsit.

- f) Les dones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reducció de jornada amb una disminució proporcional de retribucions.<sup>6</sup>

La jornada reduïda s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i la gerència que pertorqui en cada cas.

La jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa als efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball que preveu l'article 29.4 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, i en el supòsit que estableix la lletra f) d'aquest punt.

La concessió de la reducció de jornada per les raons enumerades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

## 2.2. Flexibilitat horària

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, es pot concedir la flexibilitat horària al personal que es trobi en alguna de les situacions següents:

- a) Cura de fills menors de dotze anys.
- b) Cura de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- c) Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.
- d) Incompatibilitat de les funcions amb les modalitats de prestació parcial de serveis.

Les dones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació.

La flexibilitat horària s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i la gerència que pertorqui en cada cas.

## 3. Mesures relatives a permisos i llicències

3.1. Permisos horaris per lactància, hospitalització de fills, atenció de fills amb discapacitats, exàmens prenatals i preparació per al part

---

<sup>6</sup> Vid. art. 49 d EBEP (§2).

Es poden concedir permisos horaris en els supòsits següents:

- a) Per lactància d'un fill o una filla menor de nou mesos es té dret a un permís d'una hora diària d'absència de la feina.<sup>7</sup>  
Aquest període de temps es pot dividir en dues fraccions o substituir-se, a elecció de la persona sol·licitant, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o d'una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.  
Quan hi ha dos o més fills menors de nou mesos, el temps de permís diari s'ha de multiplicar pel nombre corresponent.  
Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal. Així mateix, el període de durada d'aquest permís es pot acumular, com una llicència d'un mes, a la llicència per maternitat i/o paternitat.
- b) Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, aquests han de romandre hospitalitzats després de les sis setmanes posteriors al part, es té dret a fins a dues hores diàries d'absència de la feina, i s'han de percebre les retribucions íntegres.<sup>8</sup>
- c) Per hospitalització d'un fill o una filla menor d'edat, es té dret a un permís d'una hora d'absència de la feina mentre duri l'hospitalització, que es pot substituir, a elecció de la persona sol·licitant, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o d'una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.<sup>9</sup>
- d) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- e) Les dones en estat de gestació i el personal que sigui cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació tenen dret a absentar-se de la feina per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació al part pel temps indispensable per fer aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins la jornada de treball.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> La regulació del permís per lactància es troba actualment en l'art. 11 f del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny (§3), que amplia a dotze mesos la durada del permís.

<sup>8</sup> Vid. art. 11 g del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny (§3).

<sup>9</sup> L'article 49 e de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§2), regula també un permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

<sup>10</sup> Vid. art. 11 e del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny (§3).



Els permisos regulats en aquest punt només els pot gaudir el pare o bé la mare en el supòsit que ambdós treballin, exceptuant el permís que regula la lletra e), que poden gaudir tots dos simultàniament.

El personal que sol·liciti algun dels permisos regulats en aquest punt ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

### 3.2. Llicències per maternitat i/o paternitat

#### 3.2.1. En el cas d'embaràs i de part<sup>11</sup>

En el cas d'embaràs i de part, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes. Aquesta llicència s'ha de gaudir de la manera següent:

- Les sis setmanes immediatament posteriors al part, i també les que se sol·licitin immediatament abans, són de descans obligatori per a la mare.
- Les dues darreres setmanes només les pot gaudir el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat, i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.<sup>12</sup>
- Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'inici de la llicència, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda de la llicència posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la de la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la incorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.

En el cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat de la llicència o de la part que en resti, si escau. El mateix dret té el pare en el cas que, per complicacions en el part o per una altra causa sobrevinguda, la mare resti en situació d'incapacitat absoluta per fer-se càrrec del nadó.

La mare també pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en el cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del nadó.

<sup>11</sup> *Vid.* art. 49 a de la 7/2007, de 12 d'abril, (§2), que estableix les condicions mínimes del permís per part.

<sup>12</sup> Així mateix l'art. 49 c de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, (§2) estableix un permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill.

En el cas de part múltiple, la llicència a què fa referència l'apartat anterior s'ha d'ampliar tres setmanes més per cada nadó, a partir del segon, de les quals una només la pot gaudir el pare.

La llicència s'ha d'ampliar també dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una només la pot gaudir el pare, i una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual és de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

En el cas de part d'un nadó amb discapacitat, la llicència de divuit setmanes s'ha d'ampliar dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

En els casos de part prematur i quan per qualsevol altra causa el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, la llicència es pot computar, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària.

### 3.2.2. En el cas d'adopció o d'acolliment<sup>13</sup>

En el cas d'adopció o d'acolliment, tant preadoptiu com permanent d'infants menors de sis anys, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres només les pot gaudir el pare.

Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat, i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en el cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En el cas que el pare i la mare treballin, les primeres setze setmanes de llicència es poden distribuir a opció d'aquests i es poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En el cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot

<sup>13</sup> *Vid.* art. 49 *b* de la 7/2007, de 12 d'abril (§2), que estableix les condicions mínimes del permís per adopció o acolliment.

excedir les setze setmanes o les que corresponguin en el cas de més d'un fill o filla.

En el cas d'adopció o d'acolliment múltiple, la llicència s'ha d'ampliar dues setmanes més per cada fill o filla, a partir del segon, de les quals una només la pot gaudir el pare.

La llicència s'ha d'ampliar també dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui menor de dos anys, de les quals una només la pot gaudir el pare, i una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual és de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

En el cas d'adopció o d'acolliment, tant preadoptiu com permanent, de fills amb discapacitat o quan, per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents, la llicència de divuit setmanes s'ha d'ampliar dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

En el cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, la llicència es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'infants majors de sis anys amb discapacitats o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials corresponents, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de setze setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres només les pot gaudir el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat, i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en el cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En el cas que el pare i la mare treballin, les primeres catorze setmanes de llicència es poden distribuir a opció d'aquests i es poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En el cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir les catorze setmanes.

#### **4. Mesures d'atenció directa sobre els fills del personal**

##### **4.1. Escoletes (per a infants de 0 a 3 anys)**

S'ha de potenciar la creació d'escoletes per a infants de 0 a 3 anys a les instal·lacions i els centres de treball.

Les escoletes han de complir les normes educatives bàsiques i higienicosanitàries establertes per als centres públics d'aquestes característiques.

#### **5. Seguiment de l'acord**

S'ha de constituir una comissió de seguiment i desenvolupament.

#### **6. Disposició transitòria**

El personal que el dia que entri en vigor aquest Acord gaudeixi de les mesures establertes en la normativa anterior es pot acollir a la nova regulació el temps que li resti per gaudir.

#### **7. Disposició final**

Aquest Acord entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

## **X. RÈGIM DISCIPLINARI**



## §29

### DECRET 45/1995, DE 4 DE MAIG, PEL QUAL S'APROVA EL REGLAMENT DE RÈGIM DISCIPLINARI DE LA FUNCIO PÚBLICA

(fragment)

(BOCAIB núm. 61, de 13 de maig de 1995)<sup>1</sup>

#### TÍTOL SEGON PROCEDIMENT SANCIONADOR

##### CAPÍTOL I PRINCIPIS GENERALS

###### Article 17

1. El procediment per a l'exercici de la potestat sancionadora de caràcter disciplinari s'ajustarà al que disposen els capítols següents.

2. En cap cas no es poden interposar sancions disciplinàries sense haver tramitat el procediment necessari.<sup>2</sup>

3. Durant la tramitació del procediment es garantirà a l'inculpat el dret a la presumpció d'innocència i els drets reconeguts a l'article 135 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.<sup>3</sup>

##### CAPÍTOL II INICIACIÓ

###### Article 18

1. El procediment s'iniciarà mitjançant acord de l'òrgan competent,<sup>4</sup> per iniciativa pròpia, o, com a conseqüència d'una ordre superior, per

---

<sup>1</sup> Aquest Decret ha estat modificat pel Decret 103/2012, de 21 de desembre, de modificació del Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 192, de 22 de desembre).

<sup>2</sup> Vid. art. 74.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. EBEP (§2).

<sup>3</sup> Vid. art. 74.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 94.2 EBEP (§2).

<sup>4</sup> D'acord amb l'article 6.3 k LFPIB (§5), l'òrgan competent per dictar les resolucions d'incoació d'expedients disciplinaris és el conseller competent en matèria de funció pública. En matèria de personal estatutari, aquesta competència va ser delegada en els òrgans del Servei de Salut mitjançant la Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 (§7).

## §29

comunicació raonada d'altres òrgans o per presentació de denúncia per qualsevol persona, sigui o no funcionària.

Si el procediment s'inicia com a conseqüència d'una denúncia, l'Administració comunicarà a qui l'hagi signada la resolució adoptada en relació amb l'objecte de la denúncia esmentada.

2. Són òrgans competents a l'efecte que disposa l'apartat anterior, quan els fets puguin constituir falta lleu:

- a) Els consellers respecte del personal adscrit a les seves conselleries respectives.
- b) Els presidents o directors de les entitats autònomes respecte del personal que hi estigui adscrit.

3. El conseller de la Funció Pública serà competent per acordar la iniciació del procediment en tots els altres casos.

### Article 19

Amb caràcter previ a la iniciació del procediment, es podrà acordar la instrucció d'una informació reservada que s'haurà de practicar pel funcionari o òrgan que es designi.<sup>5</sup>

### Article 20

Durant el període d'informació reservada o en qualsevol moment del procediment en què l'instructor estimi que hi ha identitat de subjecte, fet i fonament entre la presumpta infracció administrativa i una possible falta o delictes, ho ha de fer conèixer a l'òrgan que hagi acordat la iniciació del procediment perquè aquest doni trasllat de les actuacions al Ministeri Fiscal.<sup>6</sup>

Això no serà obstacle perquè continui la tramitació del procediment disciplinari fins que es dicti proposta de resolució. En aquest moment se'n suspendrà la tramitació a l'espera que es resolgui sobre la possible comissió de delictes o falta penal.

### Article 21

S'acordarà la suspensió del procediment quan es tenguí coneixement de la substanciació d'un procés penal, si hi concorren les circumstàncies d'identitat, de subjecte, de fet i de fonament entre la presumpta falta disciplinària i algun dels delictes a què es refereix l'apartat anterior.

---

<sup>5</sup> Vid. art. 68.2 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 44, de 3 d'abril).

<sup>6</sup> Vid. art. 71.4 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 94.3 EBEP (§2).



**Article 22**

La resolució iniciadora del procediment es formalitzarà amb el contingut mínim següent:

- a) Identificació del presumpte responsable.
- b) Exposició dels fets que motiven la incoació del procediment.
- c) Qualificació provisional dels fets, amb indicació de la falta presumptament comesa, sanció que li correspon i normativa que li és aplicable, tot això sense perjudici del resultat de la instrucció.
- d) Descripció dels danys i perjudicis ocasionats als béns de l'Administració o dels ciutadans, si n'és el cas.
- e) Òrgan competent per a la resolució del procediment i norma que li atribueix aquesta competència.
- f) Mesures de caràcter provisional que l'òrgan competent acordi.
- g) Indicació del dret a formular al·legacions i a l'audiència en el procediment, com també terminis per exercitar-los.

**Article 23**

1. La resolució que acordi la iniciació del procediment contindrà també el nomenament d'instructor, que ha de ser un funcionari públic pertanyent a un cos o escala de grup igual o superior al del presumpte responsable.

2. L'instructor pot dependre de la mateixa conselleria o entitat autònoma que l'inculpat o d'una altra de diferent. En aquest darrer cas, el seu nomenament exigirà l'autorització del conseller de qui depengui.

3. Quan la complexitat dels fets objecte d'investigació ho exigeixi, es nomenarà, a més un secretari que, en tots els casos, ha de tenir la condició de funcionari de carrera.<sup>7</sup>

**Article 24**

Seran d'aplicació a l'instructor i al secretari les normes relatives a l'abstenció i a la recusació establertes a la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Vid. art. 9 EBEP (§2) i art. 14 LFPIB (§5).

<sup>8</sup> Pel que fa a l'abstenció i a la recusació, *vid.* art. 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (BOE núm. 285, de 27 de novembre; correccions d'errades BOE núm. 311, de 28 de desembre i BOE núm. 23, de 27 de gener de 1993).

**Article 25**

1. L'acord d'iniciació es comunicarà a l'instructor i es notificarà al presumpte responsable i a qui hagi formulat la denúncia, si n'era el cas.<sup>9</sup>

2. Si l'inculpat és delegat sindical, delegat de personal o càrrec electiu de nivell autonòmic o estatal d'una de les organitzacions sindicals representatives a l'àmbit de l'Administració de la CAIB, aquest acord s'ha de notificar a la secció sindical corresponent, a la Junta de Personal o a la central sindical, segons que correspongui, perquè per una sola vegada puguin ser oïts.<sup>10</sup>

3. La notificació a què es refereix l'apartat anterior s'ha de practicar, també, si l'inculpat és candidat durant un període electoral o si ha cessat en el càrrec electoral o representatiu, sempre que la inculpació es produeixi abans d'un any des del cessament.

**Article 26**

Un cop iniciat el procediment, l'òrgan que va acordar-ne la incoació podrà adoptar motivadament les mesures provisionals<sup>11</sup> que estimi oportunes per assegurar l'eficàcia de la resolució que hi pugui recaure, que no podrà mai comportar la pèrdua de retribucions.<sup>12</sup> Es retrà compte dels expedients que s'instrueixin a la Junta de Personal corresponent.

**CAPÍTOL III  
INSTRUCCIÓ**

**Article 27**

1. L'instructor ordenarà la pràctica de les diligències i de les actuacions que consideri necessàries per a la determinació precisa dels fets i de les responsabilitats susceptibles de sanció.

2. Les unitats administratives integrants de les conselleries, com també les entitats autònomes, estan obligades a facilitar a l'instructor els antecedents i els informes necessaris, com també els mitjans personals i materials que siguin necessaris per al desplegament de les seves actuacions.

---

<sup>9</sup> Vid. art. 58 i 59 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, esmentada en la nota anterior, que regulen la notificació i la seva pràctica.

<sup>10</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de 7 d'abril de 2006 (§16).

<sup>11</sup> Vid. art. 75 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 98.3 i 4 EBEP (§2).

<sup>12</sup> Aquest article s'ha d'entendre tàcitament derogat per l'art. 98.2 EBEP (§2), que indica, en el darrer paràgraf, que el funcionari suspès provisionalment té dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

## Article 28

1. Un cop notificat l'acord d'incoació, el presumpte responsable disposa de quinze dies per formular al·legacions, presentar els documents que estimi pertinents per a la seva defensa i proposar la prova.

2. Dins el mateix termini, l'instructor convocarà el funcionari inculpat per rebre la seva declaració sobre els fets.

S'ha d'estendre acta de la compareixença, on han de constar:

- a) Lloc, data i hora de començament i d'acabament de la compareixença.
- b) Persones presents.
- c) Qüestionari de preguntes formulades per l'instructor i respostes de l'inculpat.
- d) Altres manifestacions de l'inculpat.
- e) Documents o elements de judici aportats perquè s'uneixin a l'acta.
- f) Qualsevol altra circumstància rellevant.
- g) L'inculpat té dret a guardar silenci i a ser assistit per la persona que hagi elegit.

3. De la incompareixença de l'inculpat, o del seu silenci, no se'n derivarà cap perjudici per a aquest.

## Article 29

1. Un cop rebudes les al·legacions o transcorregut el termini a què es refereix l'article anterior, l'instructor pot acordar l'obertura d'un període de prova per un termini no superior a trenta dies, ni inferior a deu.

2. Els fets rellevants per a la decisió del procediment es poden acreditar per qualsevol mitjà de prova admissible en dret.

3. L'instructor únicament pot denegar l'admissió i la pràctica de proves que, per a relació que tinguin amb els fets, no puguin alterar la resolució final a favor el presumpte responsable.

La denegació sempre ha de ser motivada.

## Article 30

1. Sens perjudici del que disposen els paràgrafs següents, la pràctica de les proves s'ha d'ajustar al que disposa l'article 81 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> L'art. 81 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, esmentada en la nota 8, indica que: «1. L'Administració ha de comunicar als interessats, amb suficient antelació, l'inici de les actuacions necessàries per dur a terme les proves que hagin estat admeses. 2. En la notificació s'ha de consignar el lloc, la data i l'hora en què s'ha de practicar la prova,

## §29

2. Les proves s'han de practicar amb la intervenció de l'instructor, sens perjudici que aquest pugui sol·licitar la pràctica d'altres diligències de qualsevol altre òrgan de l'Administració.

3. Quan la prova consisteixi en l'emissió de l'informe d'un òrgan administratiu o entitat pública i sigui admesa a tràmit, s'ha d'emetre en el termini de deu dies, ampliable a altres deu.

Si no s'emet l'informe en el termini assenyalat, s'ha d'estar al que disposa l'article 83 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.<sup>14</sup>

4. Si l'inculpat està col·legiat o associat a algun col·legi o corporació professional, pot sol·licitar, abans de la proposta de resolució i perquè s'incorpori a l'expedient en tramitació, informe d'aquest col·legi o corporació, que s'ha d'emetre en un termini de quinze dies des de la sol·licitud.

### Article 31

1. Un cop conclusos els tràmits d'al·legacions i de prova, l'instructor formularà la proposta de resolució la qual notificarà a l'inculpat.

2. La proposta de resolució ha de contenir els elements de fet i de dret determinants de la falta i de la responsabilitat, o bé la declaració que no hi ha responsabilitat.

---

amb l'avertiment, si s'escau, que l'interessat pot nomenar tècnics perquè l'assisteixin.

3. En els casos en què, a petició de l'interessat, s'hagin d'efectuar proves la realització de les quals impliqui despeses que no hagi de suportar l'Administració, aquesta en pot exigir l'avançament, a reserva de la liquidació definitiva, una vegada practicada la prova. La liquidació de les despeses s'ha de practicar adjuntant els comprovants que n'acreditin la realitat i la quantia.»

<sup>14</sup> L'art. 83 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, esmentada en la nota 8, indica que: «1. Llevat que hi hagi una disposició expressa en contra, els informes són facultatius i no vinculants. 2. Els informes han de ser evacuats en el termini de deu dies, llevat que una disposició o el compliment de la resta dels terminis del procediment permeti o exigeixi un altre termini més ampli o més restringit. 3. Si no s'emet l'informe en el termini assenyalat, i sense perjudici de la responsabilitat en què incorri el responsable de la demora, es poden prosseguir les actuacions sigui quin sigui el caràcter de l'informe sol·licitat, excepte en els supòsits d'informes preceptius que siguin determinants per a la resolució del procediment; en aquest cas, es pot interrompre el termini dels tràmits successius. 4. Si l'informe l'ha d'emetre una Administració pública diferent de la que tramita el procediment a fi d'expressar el punt de vista corresponent a les seves competències respectives, i transcorre el termini sense que aquell s'hagi evacuat, es poden prosseguir les actuacions. L'informe emès fora de termini pot no ser tingut en compte en adoptar la resolució corresponent.»

3. Si s'hi observa responsabilitat, la proposta també contindrà:
- a) La indicació quan pertoqui de si hi ha circumstàncies modificatives de la responsabilitat
  - b) Les raons, si n'és el cas, per les quals no s'han admès les proves sol·licitades pel presumpte responsable
  - c) La qualificació de la falta com a lleu, greu o molt greu
  - d) La sanció que es proposa
  - e) Els pronunciaments relatius a l'existència i a la reparació dels danys i perjudicis que resultin acreditats

### Article 32

1. Un cop rebuda la proposta de resolució, l'inculpat disposarà de quinze dies per formular noves al·legacions i presentar els documents o altres elements de judici que estimi pertinents.

2. En el mateix termini, se li mostrarà l'expedient perquè el pugui consultar amb l'assistència, si n'és el cas, dels assessors que necessiti.

### Article 33

1. Un cop formulades les al·legacions o transcorregut el termini per fer-ho, es declararà conclusa la fase d'instrucció i es trametrà tot el que s'hagi actuat a l'òrgan que va ordenar la iniciació del procediment. Aquest resoldrà o el trametrà a l'òrgan competent per a la decisió, quan aquesta correspongui a un òrgan distint.

2. Una vegada que ha conclòs la fase d'instrucció, no s'admetran les al·legacions que formuli l'interessat ni es prendran en consideració.

## CAPÍTOL IV RESOLUCIÓ

### Article 34

1. La resolució que posi fi al procediment ha de ser motivada i ha de resoldre totes les qüestions plantejades en l'expedient. No es podrà dictar per delegació, ni se'n podrà delegar la signatura.<sup>15</sup>

2. La resolució,<sup>16</sup> a més d'incloure els elements exigits legalment per a aquest tipus d'actes, ha de contenir els pronunciaments que es derivin de la proposta de resolució. En especial, ha de fixar els fets, la persona

---

<sup>15</sup> Vid. art. 13 i 16 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, esmentada en la nota 8, i art. 25 a 27 i 31 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 44, de 3d'abril).

<sup>16</sup> Vid. art. 89 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, esmentada en la nota 8.

## §29

responsable, la valoració de les proves practicades, la falta o faltes comeses i la sanció o sancions que s'imposin, o bé declararà que no se'n deriva responsabilitat.

3. La resolució es notificarà a l'inculpat amb els requisits legalment exigits i si n'és el cas, al signant de la denúncia.

4. Contra la resolució que posa fi al procediment es pot interposar directament recurs contenciós administratiu.<sup>17</sup>

### Article 35

1. La resolució contindrà també, quan sigui procedent, els pronunciaments necessaris sobre l'exigència de reposar la situació alterada per l'infractor a l'estat originari d'aquesta i sobre l'eventual indemnització per danys i perjudicis causats a l'Administració, sempre que la quantia d'aquests hagi quedat determinada durant el procediment.

2. El funcionari responsable ha de satisfer les seves obligacions en el termini fixat a la resolució, que no pot ser inferior a deu dies.

3. Quan l'infractor incompleixi el termini a què es refereix el paràgraf anterior, i se li hagi fet l'oportuna advertència, les indemnitzacions a què es refereix aquest article es podran satisfer mitjançant la deducció periòdica de retribucions, dins els límits establerts per la llei respecte d'aquesta matèria.

### Article 36

1. Són òrgans competents per a la imposició de les sancions:

- a) Els consellers, quan es tracti de faltes lleus.
- b) El conseller de la Funció Pública, quan s'hagin d'imposar sancions per faltes greus o molt greus.<sup>18</sup>
- c) El Consell de Govern, quan la sanció que s'imposi sigui la separació del servei.<sup>19</sup>

2. Les sancions de separació del servei a funcionaris transferits no es podran adoptar sense el dictamen previ del Consell d'Estat.

---

<sup>17</sup> També s'hi pot interposar recurs potestatiu de reposició d'acord amb els art. 116 i 117 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, esmentada en la nota 8.

<sup>18</sup> *Vid.* art. 6.3 k LFPIB (§5). En matèria de personal estatutari, aquesta competència va ser delegada en els òrgans del Servei de Salut mitjançant la Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 (§7).

<sup>19</sup> *Vid.* art. 5.2 p LFPIB (§5).

**Article 37**

Les sancions disciplinàries s'han d'executar d'acord amb els termes de la resolució que les imposi i en el termini màxim d'un mes, tret que, per causes justificades, la resolució n'estableixi un altre de diferent.<sup>20</sup>

**Article 38**

1. Les sancions disciplinàries que s'imposin s'han d'anotar a l'expedient personal del funcionari i en el Registre general de personal, amb indicació de les faltes que les han motivades.

2. La cancel·lació de les anotacions es produeix d'ofici o a sol·licitud de l'interessat, una vegada que hagi transcorregut el termini de prescripció corresponent.<sup>21</sup>

3. A l'efecte de reincidència, mai no es computaran les sancions cancel·lades o que ho hagin pogut ser per haver transcorregut el termini de prescripció.<sup>22</sup>

**Article 39**

La Comissió de Personal de la comunitat autònoma serà informada mensualment de les resolucions que recaiguin en els procediments disciplinaris.<sup>23</sup>

S'ha d'informar mensualment de totes les sancions imposades per faltes greus o molt greus a les juntes de personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

## CAPÍTOL V TRAMITACIÓ DE LES FALTES LLEUS

**Article 40**

1. El procediment regulat en aquest capítol ha de ser utilitzat exclusivament quan els fets que en justifiquin la iniciació puguin ser constitutius de falta lleu.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Sobre la prescripció de les faltes i les sancions, *vid.* art. 72.6 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 97 EBEP (§2).

<sup>21</sup> *Vid.* art. 73.5 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>22</sup> *Vid.* art. 71.8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>23</sup> *Vid.* art. 9 LFPIB (§5). *Vid.*, també, Decret 66/1989, de 22 de juny, de creació, composició i règim de funcionament de la Comissió de personal (*BOCAIB núm. 81, de 4 de juliol*), el qual ha estat modificat pel Decret 79/2001, de 8 de juny (*BOIB núm. 73, de 19 de juny*).

<sup>24</sup> *Vid.* art. 74.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

## §29

2. Si en el decurs del procediment es considera que els fets poden ser constitutius d'infracció greu o molt greu, les actuacions es trametran al conseller competent en matèria de funció pública, el qual, amb l'acord previ d'acceptació, reiniciarà el procediment o el continuarà on s'havia interromput.

3. El conseller competent en matèria de funció pública oirà prèviament l'inculpat i li concedirà un termini de cinc dies per a al·legacions.

### **Article 41**

1. El procediment s'iniciarà mitjançant acord que s'ha d'ajustar al contingut establert a l'article 22.

2. En el termini comú de quinze dies, l'instructor ha de dur a terme les actuacions i diligències que consideri necessàries per determinar els fets i la responsabilitat susceptible de sanció. L'inculpat podrà formular al·legacions, presentar els documents que estimi convenients per a la seva defensa i consultar l'expedient administratiu. La proposició i la pràctica de prova s'han de realitzar en el mateix termini.

3. Un cop concloses les actuacions a què es refereix el paràgraf anterior, l'instructor pot convocar el presumpte responsable per rebre la seva declaració, acte que s'ha de realitzar en el termini de cinc dies. L'acta de la compareixença ha de contenir les indicacions previstes a l'article 28.

4. L'inculpat té dret a guardar silenci i a ser assistit per la persona que hagi elegit.

### **Article 42**

En els cinc dies següents, l'instructor ha de formular proposta de resolució d'acord amb el que estableixen els paràgrafs 2 i 3 de l'article 31 i, sense més tràmit, l'òrgan competent dictarà resolució.

## **CAPÍTOL VI CADUCITAT DEL PROCEDIMENT**

### **Article 43**

1. El procediment s'ha de resoldre en el termini d'un any comptador des de la data de l'acte d'iniciació d'aquest, o de dos mesos si la sanció s'ha d'imposar per falta lleu.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Vid. art. 145.1 LFPIB (§5).



2. S'entén caducat el procediment, i es procedirà d'ofici a l'arxiu de les actuacions, una vegada que hagin transcorregut trenta dies des del venciment del termini en el qual s'havia de dictar resolució.

3. S'exceptuen del que disposa l'apartat anterior els casos en què se suspengui el procediment o es paralizzi per causa imputable a l'interessat. En aquests casos s'interromprà el còmput per resoldre el procediment.



## **XI. CATEGORIES PROFESSIONALS**



## §30

### **DECRET 47/2011, DE 13 DE MAIG, PEL QUAL ES CREEN DETERMINADES CATEGORIES DE PERSONAL ESTATUTARI A L'ÀMBIT DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS I S'ESTABLEIX UN PROCEDIMENT EXTRAORDINARI D'INTEGRACIÓ**

*(BOIB núm. 75, de 21 de maig de 2011)*<sup>1</sup>

#### **EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

##### **I**

L'article 31.3 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears atribueix a la Comunitat Autònoma la competència per al desplegament legislatiu i l'execució en matèria de l'Estatut dels funcionaris de l'Administració de la Comunitat Autònoma i de l'Administració local.

D'altra banda, l'article 15.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, estableix que a l'àmbit de cada servei de salut s'han d'establir, modificar o suprimir les categories de personal estatutari d'acord amb les previsions en matèria de representació i negociació col·lectiva que estableix la mateixa Llei en el capítol XIV i d'acord amb els plans d'ordenació de recursos humans prevists en l'article 13. Per la seva part, l'article 15.2 de la Llei 55/2003, estableix que els serveis de salut han de comunicar al Ministeri de Sanitat i Consum les categories de personal estatutari que tenen, així com la seva modificació o supressió i la creació de noves categories, a fi de procedir, en el seu cas, a la seva homologació, conforme al que preveu a l'article 37.1 del mateix text legal.

A l'àmbit de les Illes Balears, la disposició addicional primera de la Llei 6/2007, de 27 de desembre, de mesures tributàries i economicoadministratives, va establir que, a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, la creació, la modificació i la supressió de les categories de personal estatutari s'han d'efectuar mitjançant un decret del

---

<sup>1</sup> Cal tenir en compte que la Sentència del TSJIB 162/2014, de 17 de març, declara «disconformes con el ordenamiento jurídico y nulos los art. 23 a 26 y el punto 4º de la Disposición Adicional Primera del Decreto 47/2011, de 13 de mayo, de la Consejería de Salud y Consumo del Gobierno de las Illes Balears, por medio del cual se crean determinadas categorías de personal estatutario en el ámbito del Servicio de Salud de las Illes Balears y se establece un procedimiento extraordinario para su integración.»

Consell de Govern, d'acord amb les previsions del capítol XIV i, si n'és el cas, de l'article 13 de la Llei 55/2003.

Una vegada establertes aquestes premisses legals, és necessari que l'Administració sanitària dugui a terme constantment l'adaptació organitzativa per adequar-se a les noves necessitats assistencials i per millorar la qualitat de l'assistència, cosa que implica en el nivell orgànic unes categories professionals adequades i adaptades a les necessitats del moment i que incorporin les persones que estiguin més preparades professionalment per cobrir aquestes necessitats.

Així doncs, a l'àmbit del personal estatutari sanitari de formació universitària es creen les categories psicòleg clínic/psicòloga clínica (subgrup A1), òptic/òptica optometrista (subgrup A2) i infermer/infermera de salut mental (subgrup A2). D'altra banda, en el terreny de les tecnologies de la informació es creen les categories tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació (subgrup A1) i tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació (subgrup A2). Finalment, en l'àrea de prevenció de riscos laborals es crea la categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals (subgrup A2).

## II

Quant a la creació de la categoria psicòleg clínic/psicòloga clínica, es pot destacar que el Reial decret 2490/1998, de 20 de novembre, va regular la creació i l'obtenció del títol oficial de psicòleg especialista en psicologia clínica.

Aquest títol, expedit pel Ministeri d'Educació i Cultura, és necessari per emprar expressament la denominació psicòleg/psicòloga especialista en psicologia clínica i per ocupar llocs de treball amb aquesta denominació a centres, establiments o institucions públiques o privades.

A partir del Reial decret 2490/1998, s'han instaurat diferents vies d'accés al títol d'aquesta especialitat: es pot completar el programa de formació pel sistema de residència o accedir al títol per les vies previstes en les disposicions transitòries desenvolupades per l'Ordre 1107/2002, de 10 de maig, del Ministeri de la Presidència, i pel Reial decret 654/2005, de 6 de juny.

D'altra banda, si bé les categories estatutàries psicòleg/psicòloga de l'atenció primària i tècnic titulat/tècnica titulada superior en psicologia (personal tècnic titulat superior - psicòleg) s'enquadraven en l'Estatut de personal no sanitari (actualment de gestió i serveis, de conformitat amb la Llei 55/2003), la disposició addicional segona del Reial decret 2490/1998 estableix que el personal estatutari que, amb el títol oficial de

psicòleg especialista en psicologia clínica, presti servei a les institucions sanitàries de la Seguretat Social en els llocs de treball que requerissin els coneixements inherents en aquest títol ha d'estar inclòs a l'àmbit d'aplicació de l'Estatut jurídic de personal mèdic de la Seguretat Social (actualment personal sanitari, de conformitat amb la Llei 55/2003), al qual s'ha d'accedir pel procediment establert per als facultatius especialistes.

Com a conseqüència d'això, les successives resolucions de retribucions del personal estatutari han disposat que els psicòlegs clínics han de percebre les retribucions corresponents a facultatius especialistes d'àrea, sempre que tinguin el títol oficial de psicòleg especialista en psicologia clínica, expedit d'acord amb el Reial decret 2490/1998 i les disposicions que el regulen i el modifiquen.

Atès tot això, l'article 6.3 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries, consagra com a professionals sanitaris del nivell de llicenciat qui tinguin un títol oficial d'especialista en ciències de la salut establert, entre d'altres, per a psicòlegs.

### III

La complexitat i l'especialització de les funcions que es desenvolupen en les institucions sanitàries poden fer necessària la incorporació de nous professionals d'acord amb les titulacions sanitàries actuals.

En l'Ordre de 26 d'abril de 1973 del Ministeri de Treball, per la qual s'aprova l'Estatut de personal auxiliar sanitari titulat i auxiliar de clínica (denominat posteriorment Estatut de personal sanitari no facultatiu de les institucions sanitàries de la Seguretat Social), les funcions d'un òptic optometrista no estaven previstes com a pròpies d'una categoria específica, ja que en aquell moment no hi havia aquesta titulació.

Atès que actualment ja hi ha una titulació universitària en òptica i optometria, s'ha valorat positivament la possibilitat que en les institucions sanitàries pugui haver-hi òptics optometristes, per a la qual cosa és imprescindible prèviament crear la categoria estatutària corresponent.

### IV

Quant a la creació de la categoria infermer/infermera de salut mental, es pot destacar que la regulació per obtenir el títol d'infermer especialista en salut mental es va dur a terme per primera vegada mitjançant el Reial decret 450/2005, de 22 d'abril, sobre especialitats d'infermeria, en l'article 2.1.b del qual es crea l'especialitat d'infermeria de salut mental. Les modificacions experimentades en les necessitats assistencials que cal cobrir i els processos de reforma en l'atenció psiquiàtrica han fet que, a

causa de l'exigència d'atendre les noves necessitats en salut mental, molts d'infermers s'hagin anat formant en l'especialitat de salut mental, per la qual cosa des de 1999 ja hi ha especialistes qualificats pel sistema de residència i amb un alt grau d'especialització per desenvolupar les funcions assignades a aquest camp.

## V

A l'àmbit de les tecnologies de la informació es creen les categories tècnic/ tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació (subgrup A1) i tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació (subgrup A2).

La complexitat de les funcions que es desenvolupen en les institucions sanitàries ha provocat que les tecnologies de la informació adquireixin cada dia més protagonisme. La implantació, el desenvolupament i el manteniment de les aplicacions informàtiques, l'elaboració de plans de qualitat dels sistemes d'informació, l'anàlisi funcional i tècnica de les aplicacions, així com la programació, el suport i l'assistència tècnica als usuaris són tasques amb un contingut específic propi i que han de ser acomplertes per personal capacitat tècnicament. Totes aquestes són funcions que actualment compleix personal estatutari enquadrat en les categories generals de funció administrativa, previstes en les plantilles orgàniques dels centres, ja que l'Ordre de 5 de juliol de 1971, per la qual s'aprova l'Estatut de personal no sanitari al servei de les institucions sanitàries, no preveu aquestes funcions com les pròpies dels grups, de les categories i de les escales regulats per aquesta norma.

## VI

Finalment, a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals es crea la categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals (subgrup A2). En aquest sentit, a fi d'adequar-se a l'article 14 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, es varen constituir serveis de prevenció propis per desenvolupar les activitats de prevenció de riscos laborals als centres de treball dependents d'aquest organisme autònom. Pel que fa als tècnics de prevenció de riscos laborals, el personal adscrit a aquests serveis en el Servei de Salut de les Illes Balears va ser personal estatutari que, amb la categoria estatutària de tècnic de grau mitjà, va optar voluntàriament per acomplir les funcions que la legislació en aquesta matèria atorga a aquests tècnics. La necessitat de donar solució a aquesta situació i de disposar de treballadors qualificats per acomplir les funcions que tenen encomanades els serveis de prevenció de riscos laborals ha motivat la creació d'aquesta nova categoria.



En virtut de les consideracions anteriors, a proposta del titular de la Conselleria de Salut i Consum, oït el Consell Consultiu i havent-ho considerat el Consell de Govern en la sessió de 13 de maig de 2011,

## DECRET

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

#### Article 1. Objecte

L'objecte d'aquest Decret és crear diverses categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears i regular-ne el règim jurídic, les retribucions, la classificació, les funcions i el procediment d'accés.

#### Article 2. Règim jurídic

Ales categories creades per aquest Decret els és aplicable el règim previst per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut i per la normativa general aplicable al personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.

### CAPÍTOL II CREACIÓ DE LA CATEGORIA PSICÒLEG CLÍNIC/PSICÒLOGA CLÍNICA

#### Article 3. Creació

Dins el subgrup A1 de classificació es crea la categoria psicòleg clínic/psicòloga clínica, classificada com a personal estatutari sanitari de formació universitària en els termes de l'article 6.2.a de la Llei 55/2003 i de l'article 76 de la Llei 7/2007.<sup>2</sup>

#### Article 4. Àmbit d'actuació

El personal estatutari que integra la categoria psicòleg clínic/psicòloga clínica pot ocupar una plaça tant a les plantilles autoritzades de l'atenció especialitzada com a les de l'atenció primària, i ha d'acomplir les seves funcions d'acord amb les necessitats organitzatives i/o assistencials de la gerència corresponent.

---

<sup>2</sup> Vid. art. 6 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 76 i DT 3a EBEP (§2). Vid., també, art. 6.3 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries (BOE núm. 280, de 22 de novembre).

**Article 5. Funcions i activitats**

1. El personal estatutari que integra la categoria psicòleg clínic/psicòloga clínica ha d'actuar en els àmbits següents: en la promoció, la prevenció, l'avaluació, el diagnòstic i el tractament:

- a) Identificar els factors psicosocials de risc per a la salut mental i la salut en general.
  - b) Identificar els trastorns mentals i altres problemes que incideixen en la salut mental.
  - c) Prestar assistència sanitària domiciliària i a la consulta per demanda de caràcter espontani, quan les necessitats assistencials ho demanin.
  - d) Fer el diagnòstic dels trastorns mentals segons les classificacions internacionals i establir diagnòstics diferencials, per la qual cosa es pot recórrer per a tot això als procediments d'avaluació i diagnòstic psicològics pertinents.
  - e) Establir previsions sobre l'evolució dels problemes identificats, dels factors relacionats i de les possibilitats de modificar-los.
  - f) Elaborar una programació i una avaluació adequades de les intervencions assistencials, de prevenció i de promoció necessàries.
  - g) Desenvolupar diferents maneres d'intervenció i tractament mitjançant les tècniques i els procediments psicoterapèutics disponibles i prou contrastats.
  - h) Dur a terme activitats d'assessorament, interconsulta i enllaç amb altres professionals i serveis.
  - i) Gestionar situacions d'urgències.
  - j) Dissenyar i aplicar les intervencions psicològiques necessàries en els processos assistencials de les malalties mèdiques.
  - k) Identificar i intervenir en situacions de crisi individuals, familiars i comunitàries.
  - l) Fer qualsevol altra funció anàloga a les anteriors o que es determini en les disposicions aplicables.
2. En la direcció, l'administració i la gestió:
- a) Desenvolupar tasques de direcció, planificació, gestió i/o coordinació de serveis, equips i programes.
  - b) Organitzar la feina i incloure-la en una planificació global.
  - c) Elaborar aquesta planificació o contribuir-hi amb el concurs d'altres professionals, si cal.
  - d) Elaborar procediments i sistemes d'avaluació d'intervencions, programes i serveis, per contribuir a implementar, desenvolupar i millorar la qualitat assistencial.
  - e) Recollir, analitzar i transmetre informació i col·laborar en el compliment dels protocols i dels sistemes d'informació establerts.

- f) Participar en totes les activitats de coordinació necessàries per desenvolupar les activitats i els programes de l'equip.
  - g) Fer qualsevol altra funció anàloga a les anteriors o que es determini en les disposicions aplicables.
3. En la docència i la recerca:
- a) Participar en accions formatives per als equips -i organitzar-les, si cal- i en programes, com ara sessions clíniques, bibliogràfiques, de supervisió i activitats de formació continuada.
  - b) Supervisar i tutorar les activitats dels psicòlegs en formació i col·laborar en la formació d'altres professionals.
  - c) Programar i desenvolupar -en el nivell que pertorqui en cada cas- estudis de recerca dins l'equip i col·laborar en els estudis que treballen altres equips, dispositius i institucions.
  - d) Fer qualsevol altra funció anàloga a les anteriors o que es determini en les disposicions aplicables.

### **Article 6. Procediment ordinari d'accés i requisits**

1. L'accés ordinari a la categoria psicòleg clínic/psicòloga clínica es realitza mitjançant les convocatòries d'accés a la funció pública estatutària i superant els procediments selectius corresponents.

2. Per accedir a la categoria psicòleg clínic/psicòloga clínica és indispensable tenir el títol universitari oficial de grau en psicologia -o el que s'estableixi reglamentàriament en consideració a la naturalesa anàloga de les funcions- i el títol oficial de psicòleg especialista en psicologia clínica.<sup>3</sup>

### **Article 7. Retribucions**

Les retribucions del personal estatutari d'aquesta categoria han de ser les corresponents a la categoria facultatiu especialista d'àrea.

---

<sup>3</sup> Vid. RD 2490/1998, de 20 de novembre, pel qual es crea i regula el títol oficial de psicòleg especialista en psicologia clínica (*BOE núm. 288, de 2 de desembre*); RD 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut (*BOE núm. 240, de 7 d'octubre*), i RD 183/2008, de 8 de febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en ciències de la salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada (*BOE núm. 45, de 21 de febrer*).

### CAPÍTOL III CREACIÓ DE LA CATEGORIA ÒPTIC/ÒPTICA OPTOMETRISTA

#### **Article 8. Creació**

Es crea dins el subgrup A2 de classificació la categoria òptic/òptica optometrista, classificada com a personal estatutari sanitari de formació universitària en els termes de l'article 6.2.a de la Llei 55/2003 i de l'article 76 de la Llei 7/2007.<sup>4</sup>

#### **Article 9. Àmbit d'actuació**

1. El personal estatutari que integra la categoria òptic/òptica optometrista pot ocupar una plaça en les plantilles orgàniques autoritzades de l'atenció especialitzada i ha d'acomplir les seves funcions d'acord amb les necessitats organitzatives i/o assistencials de la gerència corresponent.

2. Les plantilles orgàniques autoritzades de personal estatutari de les gerències de l'atenció especialitzada han de determinar el nombre de places corresponents a aquesta nova categoria quan es considerin necessàries.

#### **Article 10. Funcions**

Són funcions corresponents a la categoria òptic/òptica optometrista les activitats dirigides a detectar els defectes de la refracció ocular mitjançant el mesurament instrumental; a utilitzar tècniques de reeducació, prevenció i higiene visual, i a adaptar, verificar i controlar les ajudes òptiques, i també qualsevol altra funció anàloga a les anteriors o que es determini en les disposicions aplicables.

#### **Article 11. Procediment ordinari d'accés i requisits**

1. L'accés a la categoria òptic/òptica optometrista es realitza mitjançant les convocatòries d'accés a la funció pública estatutària i superant els procediments selectius corresponents.

2. Per accedir a la categoria òptic/òptica optometrista és indispensable tenir el títol universitari oficial de grau en òptica i optometria.

#### **Article 12. Retribucions**

Les retribucions del personal estatutari de la categoria òptic/òptica optometrista han de ser les mateixes que en el moment de l'entrada en

---

<sup>4</sup> Vid. art. 6 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 76 i DT 3a EBEP (§2). Vid., també, art. 7.2 e de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, esmentada en la nota 2.

vigor d'aquest Decret corresponen al personal estatutari pertanyent a la categoria ATS/DUI<sup>5</sup> de l'atenció especialitzada.

#### **CAPÍTOL IV CREACIÓ DE LA CATEGORIA INFERMER/INFERMERA DE SALUT MENTAL**

##### **Article 13. Creació**

Es crea dins el subgrup A2 de classificació la categoria infermer/infermera de salut mental, classificada com a personal estatutari sanitari de formació universitària en els termes de l'article 6.2.a de la Llei 55/2003 i de l'article 76 de la Llei 7/2007.<sup>6</sup>

##### **Article 14. Àmbit d'actuació**

1. El personal estatutari que integra la categoria infermer/infermera de salut mental pot ocupar una plaça tant en les plantilles orgàniques autoritzades de l'atenció especialitzada com en les de l'atenció primària, i ha d'acomplir les seves funcions d'acord amb les necessitats organitzatives i/o assistencials de la gerència corresponent.

2. Les plantilles orgàniques autoritzades de personal estatutari de les gerències de l'atenció primària i de l'atenció especialitzada han de determinar el nombre de places corresponents a aquesta nova categoria quan es considerin necessàries.

##### **Article 15. Funcions**

El personal de la categoria infermer/infermera de salut mental ha d'acomplir la seva activitat desenvolupant funcions assistencials, docents, d'administració i de recerca. A aquest efecte, ha d'acomplir les funcions següents, sempre sota la direcció de la institució sanitària:

- a) Prestar cures a persones, famílies i grups d'acord amb el concepte d'atenció integral per a la promoció, la prevenció, el tractament i la rehabilitació de la salut mental.
- b) Prestar assistència sanitària domiciliària i a la consulta per demanda de caràcter espontani, quan les necessitats assistencials ho requereixin.

---

<sup>5</sup> Actualment, en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, aquesta categoria es denomina infermer/infermera, d'acord amb la modificació efectuada pel Decret 15/2014, de 14 de març (BOIB núm. 36, de 15 de març).

<sup>6</sup> Vid. art. 6 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 76 i DT 3a EBEP (§2). Vid., també, art. 7.2 a de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, esmentada en la nota 2.

- c) Col·laborar i participar en la millora de la qualitat de les cures dissenyant protocols i programes orientats a l'atenció psiquiàtrica i de salut mental.
- d) Participar en les actuacions de l'equip multidisciplinari de salut mental, en la reinserció social i en la desinstitucionalització dels pacients.
- e) Assessorar com a expert en salut mental els professionals de la infermeria i altres professionals de la salut.
- f) Educar en matèria de salut mental persones, famílies, grups i la comunitat.
- g) Col·laborar en la formació d'altres professionals i en programes de formació continuada i autoformació sobre salut mental.
- h) Participar en la formació dels futurs professionals d'infermeria en matèria de salut mental.
- i) Actuar com a consultor de les diferents administracions, sempre que calgui, societats científiques i organismes d'àmbit estatal o internacional en matèria d'infermeria de salut mental.
- j) Dirigir competències relacionades amb l'organització i l'administració dels serveis de salut mental (i/o participar-hi).
- k) Participar en la determinació d'objectius i estratègies en matèria de salut mental dins les línies generals de la política sanitària i social de les Illes Balears.
- l) Orientar i afavorir la connexió dels pacients cap a la xarxa de recursos socials disponibles a la seva àrea.
- m) Investigar a l'àmbit de la infermeria de salut mental.
- n) Participar en projectes de recerca amb altres professionals i amb grups de recerca d'àmbit estatal o internacional.
- o) Fer qualsevol altra funció anàloga a les anteriors o que es determini en les disposicions aplicables.

### **Article 16. Procediment d'accés i requisits**

1. L'accés a la categoria infermer/infermera de salut mental es realitza mitjançant les convocatòries d'accés a la funció pública estatutària i superant els procediments selectius corresponents.

2. Per accedir a la categoria infermer/infermera de salut mental és indispensable tenir el títol universitari oficial de grau d'infermeria i el títol d'infermer especialista en salut mental.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Vid. RD 450/2005, de 22 d'abril, sobre especialitats d'infermeria (BOE núm. 108, de 6 de maig). Vid., també, RD 1146/2006, de 6 d'octubre i RD 183/2008, de 8 de febrer, esmentats en la nota 3.

### **Article 17. Retribucions**

En consideració a la seva modalitat d'adscripció, les retribucions del personal estatutari de la categoria infermer/infermera de salut mental han de ser les mateixes que corresponen, en el moment d'entrada en vigor d'aquest Decret, al personal estatutari pertanyent a la categoria comare.

## **CAPÍTOL V CREACIÓ DE CATEGORIES A L'ÀMBIT DE LES TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ**

### **Article 18. Creació**

Es creen les categories següents:<sup>8</sup>

- a) Tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació, pertanyent al subgrup A1 de classificació professional com a personal estatutari de gestió i serveis de formació universitària en els termes de l'article 7.2.a (apartat 1r) de la Llei 55/2003.
- b) Tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació, pertanyent al subgrup A2 de classificació professional com a personal estatutari de gestió i serveis de formació universitària en els termes de l'article 7.2.a de la Llei 55/2003 i de l'article 76 de la Llei 7/2007.

### **Article 19. Àmbit d'actuació**

1. El personal estatutari d'aquestes categories pot ocupar una plaça tant en les plantilles orgàniques autoritzades de l'Atenció Especialitzada com en les de l'Atenció Primària o en les dels Serveis Centrals del Servei de Salut, i ha d'acomplir les seves funcions d'acord amb les necessitats organitzatives i/o assistencials de la gerència corresponent.

2. Les plantilles orgàniques autoritzades de personal estatutari de les gerències respectives han de determinar el nombre de places corresponents a aquesta nova categoria quan es considerin necessàries.

### **Article 20. Funcions**

1. Són funcions corresponents a la categoria tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació les pròpies de direcció, execució i estudi de caràcter tècnic encomanades per la direcció de la institució sanitària sobre les qüestions següents:

---

<sup>8</sup> Vid. art. 7 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 76 i DT 3a EBEP (§2).

## §30

- a) Elaborar els plans de necessitats de tecnologies de la informació i dels protocols i els procediments d'actuació.
- b) Actuar com a responsable de la implantació de noves tecnologies, d'acord amb les directrius dictades per la direcció del centre.
- c) Dirigir els projectes de desenvolupament i manteniment de les aplicacions.
- d) Responsabilitzar-se de les auditories informàtiques, del control de qualitat i de la seguretat informàtica.
- e) Qualsevol altra funció que se li encomani en relació amb les anteriors o que, sense estar relacionada directament, tingui contingut material o funcional d'índole informàtica pròpia del grup de classificació de la seva categoria.

2. Són funcions corresponents a la categoria tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació les pròpies de suport tècnic i en particular les següents:

- a) L'anàlisi funcional de les aplicacions informàtiques.
- b) L'anàlisi tècnica de les aplicacions i el control dels desenvolupaments informàtics.
- c) La responsabilitat de l'explotació i de la disponibilitat dels sistemes informàtics.
- d) El manteniment de les aplicacions en explotació, l'administració del programari de base, l'administració de la base de dades i l'execució dels plans de seguretat i gestió de la xarxa interna (LAN), i també de les relacions amb el centre de gestió de la xarxa de serveis centrals.
- e) Fer qualsevol altra funció que se li encomani en relació amb les anteriors o que, sense estar-hi relacionada directament, tingui contingut material o funcional d'índole informàtica pròpia del grup de classificació de la seva categoria.

### **Article 21. Procediment ordinari d'accés i requisits**

1. L'accés ordinari a aquestes noves categories es realitza mitjançant les convocatòries d'accés a la funció pública estatutària i superant els procediments selectius corresponents.

2. Per accedir a la categoria tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació és indispensable tenir el títol universitari oficial de grau d'enginyeria en informàtica o d'enginyeria en telecomunicacions, o els que s'estableixin reglamentàriament en consideració a la naturalesa anàloga de les funcions.



3. Per accedir a la categoria tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació és indispensable tenir el títol universitari oficial de grau d'enginyeria tècnica en informàtica de gestió o en informàtica de sistemes o en telecomunicacions, o els que s'estableixin reglamentàriament en consideració a la naturalesa anàloga de les funcions.

#### **Article 22. Retribucions**

1. Les retribucions del personal estatutari de la categoria tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació han de ser les mateixes que en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Decret corresponen al personal estatutari pertanyent a la categoria grup tècnic de la funció administrativa.

2. Les retribucions del personal estatutari de la categoria tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació han de ser les mateixes que actualment corresponen al personal estatutari pertanyent a la categoria grup de gestió de la funció administrativa.

### **CAPÍTOL VI CREACIÓ DE LA CATEGORIA TÈCNIC/TÈCNICA DE PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS<sup>9</sup>**

#### **Article 23. Creació<sup>10</sup>**

Es crea dins el subgrup A2 de classificació la categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals, classificada com a personal estatutari de gestió i serveis de formació universitària en els termes de l'article 7.2.a de la Llei 55/2003 i de l'article 76 de la Llei 7/2007.<sup>11</sup>

#### **Article 24. Àmbit d'actuació<sup>12</sup>**

1. El personal estatutari que integra la categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals pot ocupar una plaça, tant en les plantilles orgàniques autoritzades de l'Atenció Especialitzada com en les de l'Atenció Primària o en les dels Serveis Centrals del Servei de Salut, i ha

---

<sup>9</sup> El Decret 49/2013, de 25 d'octubre (*BOIB núm. 150, de 31 d'octubre*) regula el Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Servei de Salut de les Illes Balears.

<sup>10</sup> *Vid.* nota 1.

<sup>11</sup> Ídem nota 7.

<sup>12</sup> *Vid.* nota 1.

## §30

d'acomplir les seves funcions d'acord amb les necessitats organitzatives i/o assistencials de la gerència corresponent.<sup>13</sup>

2. Les plantilles orgàniques autoritzades de personal estatutari de les gerències respectives han de determinar el nombre de places corresponents a aquesta nova categoria quan es considerin necessàries.

### **Article 25. Funcions<sup>14</sup>**

Corresponen a la categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals les funcions de nivell superior que es recullen en l'article 37 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció. Aquestes funcions han de ser acomplertes sota la direcció de la institució sanitària.

### **Article 26. Procediment ordinari d'accés i requisits<sup>15</sup>**

1. L'accés ordinari a la categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals es realitza mitjançant les convocatòries d'accés a la funció pública estatutària i superant els procediments selectius corresponents.

2. Per accedir a la categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals és indispensable tenir el títol universitari oficial de grau i el títol que habiliti per acomplir funcions de nivell superior en matèria de prevenció de riscos laborals, amb les especialitats de seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicociologia aplicada.<sup>16</sup>

### **Article 27. Retribucions**

Les retribucions del personal estatutari de la categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals han de ser les mateixes que en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Decret corresponen al personal estatutari pertanyent a la categoria tècnic de grau mitjà.

---

<sup>13</sup> La DT 2a del Decret 49/2013, de 25 d'octubre, esmentada en la nota 7, disposa que «Quan hagi entrat en vigor aquest Decret, el director general del Servei de Salut ha d'aprovar les actuacions i els tràmits legals necessaris per adscriure els mitjans personals i materials de les gerències territorials als Serveis Centrals del Servei de Salut.»

<sup>14</sup> Vid. nota 1.

<sup>15</sup> Vid. nota 1.

<sup>16</sup> Vid. annex VI del RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció (*BOE núm. 27, de 31 de gener*), que estableix el contingut mínim del programa de formació per a l'exercici de les funcions del nivell superior.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

### **Disposició adicional primera. Procediments extraordinaris d'accés per a diferents categories<sup>17</sup>**

#### 1. Categoria psicòleg clínic/psicòloga clínica:

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que en el moment en què entri en vigor aquest Decret estigui prestant servei en alguna plaça de les categories estatutàries de psicòleg de l'atenció primària o tècnic titulat/tècnica titulada superior en psicologia (personal tècnic titulat superior – psicòleg) s'ha d'integrar automàticament en la categoria psicòleg clínic/psicòloga clínica sempre que tenguí el títol oficial de psicòleg especialista en psicologia clínica.

Les places afectades per aquest procés d'integració que pertanyin a les categories psicòleg de l'atenció primària o tècnic titulat/tècnica titulada superior en psicologia (personal tècnic titulat superior – psicòleg) han de ser amortitzades i reconvertides en places corresponents a la nova especialitat. A aquest efecte, s'han de fer les modificacions corresponents a les plantilles orgàniques de personal estatuari de cadascun dels centres afectats.

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears amb nomenament com a personal estatutari fix que en el moment en què entri en vigor aquest Decret no tenguí el títol oficial de psicòleg especialista en psicologia clínica i estigui donant servei en alguna plaça de les categories estatutàries psicòleg de l'atenció primària o tècnic titulat/tècnica titulada superior en psicologia (personal tècnic titulat superior – psicòleg) ha de conservar aquestes categories i ha de mantenir les seves retribucions actuals, mentre estigui en aquesta plaça, tot i que es pot integrar en la categoria psicòleg clínic/psicòloga clínica, una vegada que acrediti la titulació oficial corresponent.

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears amb nomenament com a personal estatutari temporal que en el moment en què entri en vigor aquest Decret no tenguí el títol oficial de psicòleg especialista en psicologia clínica i estigui donant servei en alguna plaça de les categories estatutàries psicòleg de l'atenció primària o tècnic titulat/tècnica titulada superior en psicologia (personal tècnic titulat superior – psicòleg) ha de conservar aquestes categories i ha de mantenir les seves retribucions actuals mentre estigui en aquesta plaça, tot i que es podrà integrar en la categoria psicòleg clínic/psicòloga

---

<sup>17</sup> La Instrucció 6/2011, de 17 de juny, del director general del Servei de Salut, fixa els criteris que han de regir el procediment extraordinari d'integració en les categories de personal estatutari creades mitjançant aquest Decret 47/2011, de 13 de maig.

clínica una vegada que acrediti la titulació oficial corresponent. No obstant això, les places ocupades per aquest personal han de ser amortitzades una vegada que es resolgui el primer procés selectiu que es convoqui per cobrir places vacants corresponents a la categoria psicòleg clínic/psicòloga clínic.

#### 2. Categoria òptic/òptica optometrista:

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que en el moment en què entri en vigor aquest Decret estigui acomplint les funcions pròpies d'aquesta categoria, assenyalades en l'article 10 d'aquest Decret, s'ha d'integrar automàticament en la categoria òptic/òptica optometrista, sempre que tengui el títol corresponent al primer cicle d'ensenyament universitari d'òptica i optometria.

Les places afectades per aquest procés d'integració han de ser amortitzades i reconvertides en places corresponents a la nova especialitat. A aquest efecte s'han de fer les modificacions corresponents en les plantilles orgàniques de personal estatuari de cadascun dels centres afectats.

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que en el moment en què entri en vigor aquest Decret estigui acomplint les funcions assenyalades en l'article 10 d'aquest Decret i no tengui el títol oficial per ingressar en la nova categoria, ha de quedar en la seva categoria d'origen acomplint les funcions pròpies del seu nomenament.

#### 3. Categories a l'àmbit de les tecnologies de la informació:

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que en el moment en què entri en vigor aquest Decret estigui prestant servei en alguna plaça de les categories estatutàries grup tècnic de la funció administrativa o grup de gestió de la funció administrativa s'ha d'integrar respectivament en les categories tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació i tècnic/ tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació sempre que tengui la titulació oficial corresponent i compleixi les funcions pròpies d'aquestes categories.

Les places afectades per aquest procés d'integració que pertanyin a les categories grup tècnic de la funció administrativa o grup de gestió de la funció administrativa han de ser amortitzades i reconvertides en places corresponents a les noves categories. A aquest efecte, s'han de fer les modificacions corresponents en les plantilles orgàniques de personal estatuari de cadascun dels centres afectats.

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que en el moment en què entri en vigor aquest Decret no tinguin els títols oficials per ingressar en les noves categories i estigui prestant servei en alguna plaça de les categories estatutàries, ha de quedar en la seva categoria d'origen acomplint les funcions pròpies del seu nomenament.

#### 4. Categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals:<sup>18</sup>

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que en el moment en què entri en vigor aquest Decret estigui prestant servei en alguna plaça de la categoria estatutària tècnic de grau mitjà s'ha d'integrar en la categoria tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals sempre que tinguin la titulació oficial corresponent i compleixi les funcions pròpies d'aquesta categoria.

Les places afectades per aquest procés d'integració que pertanyin a la categoria tècnic de grau mitjà han de ser amortitzades i reconvertides en places corresponents a la nova categoria. A aquest efecte, s'han de fer les modificacions corresponents en les plantilles orgàniques de personal estatutari de cadascun dels centres afectats.

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que en el moment en què entri en vigor aquest Decret no tinguin els títols oficials per ingressar en la nova categoria i estigui prestant servei en alguna plaça de la categoria estatutària tècnic de grau mitjà ha de conservar aquesta categoria mentre quedi en aquestes places acomplint les funcions pròpies del seu nomenament.

#### 5. Categoria infermer/infermera de salut mental:

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que en el moment en què entri en vigor aquest Decret estigui prestant servei en alguna plaça de la categoria estatutària ATS/DUI<sup>19</sup> s'ha d'integrar en la categoria infermer/infermera de salut mental sempre que tinguin la titulació oficial corresponent i compleixi les funcions pròpies d'aquesta categoria.

Les places afectades per aquest procés d'integració que pertanyin a la categoria ATS/DUI han de ser amortitzades i reconvertides en places corresponents a la nova categoria. A aquest efecte, s'han de fer les modificacions corresponents en les plantilles orgàniques de personal estatutari de cadascun dels centres afectats.

El personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears que en el moment en què entri en vigor aquest Decret no tinguin els títols oficials per ingressar en la nova categoria i estigui prestant servei en

---

<sup>18</sup> Vid. nota 1.

<sup>19</sup> Vid. nota 5.

## §30

alguna plaça de les categoria ATS/DUI ha de conservar aquesta categoria mentre quedi en aquestes places acomplint les funcions pròpies del seu nomenament.

### **Disposició addicional segona. Categories a extingir**

En el moment en què entri en vigor aquest Decret, les categories estatutàries psicòleg de l'atenció primària o tècnic titulat/tècnica titulada superior en psicologia (personal tècnic titulat superior – psicòleg) es declaren 'categories que cal extingir' en el Servei de Salut de les Illes Balears.

### **Disposició addicional tercera**

1. Al personal que s'integri en alguna de les categories creades per aquest Decret, se li reconeixeran d'ofici els serveis prestats anteriorment a la integració, corresponents als períodes en què tengués la titulació exigida i ocupàs places les funcions de les quals es corresponguin amb les que en aquest Decret s'atribueixen a aquestes categories.

2. El personal que no quedi integrat en virtut dels procediments extraordinaris regulats en aquest Decret pot sol·licitar el reconeixement dels serveis prestats en les categories de nova creació corresponents als períodes en què tengués la titulació exigida i ocupàs places les funcions de les quals es corresponen amb aquelles que en aquest Decret s'atribueixen a aquestes categories.

## **DISPOSICIONS FINALS**

### **Disposició final primera**

Es faculta el conseller de Salut i Consum per dictar les disposicions necessàries per desenvolupar aquest Decret.

### **Disposició final segona. Entrada en vigor**

Aquest Decret entra en vigor l'endemà d'haver estat publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

## §31

### CATEGORIES DE PERSONAL ESTATUTARI A L'ÀMBIT DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

(sinopsi)

ATS/DUI<sup>1</sup>

Auxiliar d'infermeria

Auxiliar de cuina

Bibliotecari/bibliotecària

Bugader/bugadera

Calefactor/calefactora

Conductor/conductora

Cosidor/cosidora

Cuiner/cuina

Delineant

Electricista

Enginyer superior

Enginyer tècnic

Facultatiu especialista d'àrea (FEA) d'al·lèrgologia

Farmacèutic/farmacèutica d'àrea d'atenció primària

FEA d'anàlisi clíniques

FEA d'anatomia patològica

FEA d'anestesiologia i reanimació

FEA d'angiologia i cirurgia vascular

FEA d'aparell digestiu

FEA d'endocrinologia i nutrició

FEA d'estomatologia

FEA d'hematologia i hemoteràpia

FEA d'immunologia

FEA d'obstetrícia i ginecologia

FEA d'oftalmologia

FEA d'oncologia mèdica

FEA d'oncologia radioteràpica

---

<sup>1</sup> Actualment, en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, aquesta categoria es denomina infermer/infermera, d'acord amb la modificació efectuada pel Decret 15/2014, de 14 de març (BOIB núm. 36, de 15 de març).

## §31

FEA d'otorinolaringologia  
FEA d'urologia  
FEA de bioquímica clínica  
FEA de cardiologia  
FEA de cirurgia cardiovascular  
FEA de cirurgia general i de l'aparell digestiu  
FEA de cirurgia maxil·lofacial  
FEA de cirurgia pediàtrica  
FEA de cirurgia plàstica i reparadora  
FEA de cirurgia toràcica  
FEA de dermatologia medicoquirúrgica i venereologia  
FEA de farmàcia hospitalària  
FEA de farmacologia clínica  
FEA de geriatria  
FEA de medicina del treball  
FEA de medicina intensiva  
FEA de medicina interna  
FEA de medicina nuclear  
FEA de medicina preventiva i salut pública  
FEA de microbiologia i parasitologia  
FEA de nefrologia  
FEA de neurocirurgia  
FEA de neurofisiologia clínica  
FEA de neurologia  
FEA de pediatria  
FEA de pneumologia  
FEA de psiquiatria  
FEA de radiodiagnòstic  
FEA de radiofarmàcia  
FEA de radiofísica hospitalària  
FEA de rehabilitació  
FEA de reumatologia  
FEA de traumatologia i cirurgia ortopèdica  
Fisioterapeuta  
Fontaner/fontanera  
Fotògraf/fotògrafa  
Fuster/fustera  
Governanta  
Grup administratiu (funció administrativa )  
Grup auxiliar administratiu (funció administrativa)



Grup de gestió (funció administrativa )  
 Grup tècnic (funció administrativa)  
 Higienista dental d'àrea  
 Infermer/infermera d'urgències en atenció primària  
 Infermer/infermera de salut mental  
 Jardiner/jardinera  
 Llevador/llevadora  
 Mecànic/mecànica  
 Metge/metgessa d'admissió i documentació clínica  
 Metge/metgessa d'urgència hospitalària  
 Metge/metgessa d'urgències d'atenció primària  
 Metge/metgessa de família en EAP  
 Metge/metgessa especialistes en pediatria puericultura d'àrea i en EAP  
 Monitor/monitora  
 Netejador/netejadora  
 Odontòleg /odontòloga — estomatòleg/ estomatòloga d'àrea  
 d'atenció primària  
 Òptic/òptica optometrista  
 Peó  
 Perruquer/perruquera  
 Personal tècnic de grau mitjà (prevenció de riscos laborals)  
 Personal tècnic no titulat (prevenció de riscos laborals)  
 Picapedrer/picapedrera  
 Pintor/pintora  
 Planxador/planxadora  
 Professor/professora de logofonia/logopèdia  
 Psicòleg clínic/psicòloga clínica  
 Psicòleg/psicòloga d'atenció primària  
 Tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació  
 Tècnic/tècnica de prevenció de riscos laborals  
 Tècnic/tècnica de salut en atenció primària  
 Tècnic/tècnica especialista en anatomia patològica i citologia  
 Tècnic/tècnica especialista en laboratori  
 Tècnic/tècnica especialista en medicina nuclear  
 Tècnic/tècnica especialista en radiodiagnòstic  
 Tècnic/tècnica especialista en radioteràpia  
 Tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies  
 Tècnic titulat/tècnica titulada superior en biologia  
 Tècnic titulat/tècnica titulada superior en psicologia

## §31

Tècnic titulat/tècnica titulada superior en química

Telefonista

Terapeuta ocupacional

Treballador/treballadora social

Zelador/zeladora

## **XII. ESTATUTARITZACIONS I INTEGRACIONS**



## §32

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 12 DE NOVEMBRE DE 2010 PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 4 DE NOVEMBRE DE 2010 PEL QUAL S'ESTABLEIXEN EL PROCÉS I LES CONDICIONS DE L'OFERTA D'INTEGRACIÓ EN LA CONDICIÓ DE PERSONAL ESTATUTARI FIX QUE ES FARÀ AL PERSONAL FUNCIONARI DE CARRERA I AL PERSONAL LABORAL FIX ADSCRIT A CENTRES, ESTABLIMENTS O SERVEIS GESTIONATS PEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 167, de 18 de novembre de 2010)*

Com a conseqüència de la reunió de 4 de novembre de 2010 de la Mesa Sectorial de Sanitat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es va adoptar l'Acord pel qual s'estableixen el procés i les condicions de l'oferta d'integració en la condició de personal estatutari fix que es farà al personal funcionari de carrera i al personal laboral fix adscrit a centres, establiments o serveis gestionats pel Servei de Salut de les Illes Balears.

L'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, estableix que correspon al Consell de Govern establir la política general de l'Administració autonòmica en matèria de funció pública, dirigir-ne el desplegament i l'aplicació i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria.

D'acord amb l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, els acords que versin sobre matèries de competència dels consells de govern de comunitats autònomes necessitaran l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan col·legiat per tenir validesa i eficàcia.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller de Salut i Consum, en la sessió de 12 de novembre de 2010, adoptà, entre d'altres, l'acord següent:

Primer. Ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de 4 de novembre de 2010 pel qual s'estableixen el procés i les condicions de l'oferta d'integració en la condició de personal estatutari fix que es farà al personal funcionari de carrera i al personal laboral fix adscrit a centres, establiments o serveis gestionats pel Servei de Salut de les Illes Balears.

Segon. Ordenar que es publiqui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* l'acord que queda ratificat.

#### ANNEX

### **ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 4 DE NOVEMBRE DE 2010 PEL QUAL S'ESTABLEIXEN EL PROCÉS I LES CONDICIONS DE L'OFERTA D'INTEGRACIÓ EN LA CONDICIÓ DE PERSONAL ESTATUTARI FIX QUE ES FARÀ AL PERSONAL FUNCIONARI DE CARRERA I AL PERSONAL LABORAL FIX ADSCRIT A CENTRES, ESTABLIMENTS O SERVEIS GESTIONATS PEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

Per mitjà del Reial decret 1478/2001, de 27 de desembre, es varen traspasar a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears les funcions i els serveis sanitaris gestionats fins aleshores per l'Institut Nacional de la Salut (INSALUD).

Com a conseqüència d'aquest procés, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears va acollir l'any 2002 el col·lectiu de treballadors que, sota el règim jurídic estatutari, prestaven servei a l'extint INSALUD en l'àmbit d'aquesta comunitat autònoma.

Aquest personal acompleix actualment les seves funcions en determinats centres, serveis i establiments gestionats per l'ens públic Servei de Salut de les Illes Balears, que ja comptava abans de la transferència amb personal propi subjecte a un règim jurídic funcional o laboral.

Com a conseqüència d'això, resulta que en el Servei de Salut presta servei personal amb diferents règims jurídics, fet que incideix negativament en alguns aspectes de l'organització del treball i la gestió dels recursos humans dels centres adscrits i alhora dificulta l'homogeneïtat del tracte que s'aplica a cada col·lectiu.

El volum de mitjans personals transferits juntament amb òbvies raons d'idoneïtat i eficàcia apunten, d'una banda, al manteniment del règim jurídic aplicable al personal estatutari de la Seguretat Social que va venir transferit i, d'altra banda, a la conveniència d'integrar en aquest règim el personal que fins a hores d'ara presta servei en el Servei de Salut i hi està sotmès a un règim funcional o laboral.

Per això, en el Pla d'ordenació dels recursos humans del Servei de Salut de les Illes Balears<sup>1</sup> —subscrit el 4 de maig de 2006 entre els representants de l'administració sanitària autonòmica i les organitzacions sindicals CEMSATSE, UGT, CCOO i USAE, i posteriorment per CSIF— es va incloure el compromís d'oferir al personal laboral de les fundacions Hospital Son Llàtzer i Hospital de Manacor, al personal laboral de l'empresa pública Gestió Sanitària de Mallorca i al personal funcionari i laboral que presta servei en el complex hospitalari de Mallorca que s'integrà de manera directa i voluntària en la condició de personal estatutari del Servei de Salut.

La disposició addicional cinquena de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut —referida a les integracions de personal—, estableix que, per tal d'homogeneïtzar les relacions d'ocupació del personal de cada centre, institució o servei de salut i a fi de millorar l'eficàcia en la gestió, les administracions sanitàries públiques poden establir procediments per a la integració directa —amb caràcter voluntari— en la condició de personal estatutari dins la categoria i en la titulació equivalents de les persones que prestin servei als seus centres, institucions o serveis amb la condició de funcionari de carrera o amb contracte laboral fix.

En aquest acord s'estableixen el procediment i les condicions per a l'estatutarització —com a personal estatutari fix— del personal funcionari de carrera i del personal laboral fix adscrit als centres, establiments o serveis gestionats pel Servei de Salut que figuren en el punt 1.1. Amb això es pretén avançar en la unificació i l'homogeneïtzació del règim jurídic de les institucions sanitàries del Servei de Salut, de manera que així es permeti gestionar-ne millor els recursos humans disponibles i, per tant, l'assistència sanitària de la població.

Respecte d'això, convé precisar que s'exclouen d'aquesta oferta d'estatutarització com a personal estatutari fix el personal funcionari interí i el personal laboral temporal adscrit als centres esmentats, particularment al personal laboral indefinit no fix de plantilla, atès que no és equiparable amb el laboral fix segons la reiterada i pacífica jurisprudència del Tribunal Suprem. Respecte a tot aquest personal temporal, es durà a terme un procediment d'integració directa.

En virtut del que s'ha exposat i d'acord amb l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, i l'article 80 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, subscriuim en la Mesa Sectorial de Sanitat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears el següent

---

<sup>1</sup> BOIB núm. 13, de 25 de gener de 2007.

## ACORD

**1. Objecte**

1. Aquest acord té per objecte establir el procediment i les condicions de l'oferta d'integració en la condició de personal estatutari fix<sup>2</sup> del personal funcionari de carrera<sup>3</sup> i del personal laboral fix<sup>4</sup> adscrit als centres, establiments o serveis gestionats pel Servei de Salut de les Illes Balears que s'indiquen a continuació:

- Fundació Hospital Son Llàtzer
- Fundació Hospital de Manacor<sup>5</sup>
- Empresa pública Gestió Sanitària de Mallorca<sup>6</sup>
- Complex hospitalari de Mallorca

Quan hom tengui la condició de funcionari de carrera o de personal laboral fix en dos dels centres esmentats i l'equivalent d'aquesta sigui la mateixa categoria estatutària, la persona interessada només podrà participar en l'oferta d'integració d'un dels centres. Si optàs a l'estatutabilització en la mateixa categoria estatutària en alguns dels centres, només es tendrà en consideració la sol·licitud referida al darrer centre on hagi prestat servei.

No serà procedent integrar en la condició de personal estatutari fix el personal que ja tengui aquesta condició i pertanyi a la mateixa categoria que aquella en la qual li correspongui integrar-se. En aquests supòsits, si la persona interessada ho sol·licita, passarà a ocupar la plaça de manera definitiva i en la situació de servei actiu com a personal estatutari fix en el mateix centre on presta servei com a funcionari o com a personal laboral.

El personal laboral de la Fundació Hospital Son Llàtzer, de la

---

<sup>2</sup> Vid. art. 8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>3</sup> Vid. art. 9 EBEP (§2) i art. 14 LFPIB (§5).

<sup>4</sup> Vid. art. 11 EBEP (§2) i art. 17 LFPIB (§5).

<sup>5</sup> Mitjançant Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 (*BOIB núm. 192, de 22 de desembre*) es va aprovar l'extinció de les fundacions públiques sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears. De conformitat amb l'apartat 1.2 d'aquest Acord, la integració va tenir efectes a partir de l'1 de gener de 2013 i va implicar la pèrdua de la personalitat jurídica, la dissolució dels seus òrgans de govern i la integració efectiva en el Servei de Salut.

<sup>6</sup> Mitjançant Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 (*BOIB núm. 192, de 22 de desembre*) es va aprovar l'extinció de l'entitat pública empresarial Gestió Sanitària de Mallorca i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears. De conformitat amb l'apartat 1.2 d'aquest Acord, la integració va tenir efectes a partir de l'1 de gener de 2013 i va implicar la pèrdua de la personalitat jurídica, la dissolució dels seus òrgans de govern i la integració efectiva en el Servei de Salut.



Fundació Hospital de Manacor i de l'empresa pública Gestió Sanitària de Mallorca que s'integri com a personal estatutari perdrà la plaça laboral que ocupava en aquests centres.

El personal laboral o funcionari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que s'integri com a personal estatutari passarà com a personal laboral o funcionari a la situació administrativa que li correspongui d'acord amb la normativa aplicable.

2. S'exclouen d'aquesta oferta el personal funcionari interí<sup>7</sup> i el personal laboral temporal<sup>8</sup> adscrit als centres esmentats, particularment el laboral indefinit no fix de plantilla, atès que no és equiparable amb el laboral fix, segons la reiterada i pacífica jurisprudència del Tribunal Suprem.

Als efectes del procés d'integració com a personal estatutari fix, es considerarà com a personal laboral fix el personal que, tot i haver estat contractat amb la denominació personal laboral indefinit, s'hagi incorporat als centres esmentats d'acord amb la convocatòria d'un procés selectiu d'oposició, de concurs oposició o de concurs de mèrits per a la selecció de personal no temporal.

Atesa la diversitat del complex hospitalari de Mallorca amb relació a la disparitat de les administracions d'origen del seu personal —que, alhora, ha suposat una divergència en les formes d'incorporació al complex hospitalari de Mallorca difícil de catalogar i/o acreditar—, als efectes del procés d'integració com a personal estatutari fix es considerarà personal laboral fix el personal per temps indefinit del complex hospitalari de Mallorca que ho era en data de 30 d'octubre de 2006, sempre que no hagi obtingut la condició de laboral indefinit per mitjà d'una resolució judicial ferma.

El procediment i les condicions per a la integració del personal temporal adscrit a qualsevol dels centres i institucions esmentats en l'apartat anterior es regirà per allò que disposa l'article 9.

3. Als efectes d'aquest acord, s'entén per personal estatutari el que està subjecte al règim previst en la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, i en la normativa complementària i de desplegament.

4. L'àmbit propi del personal estatutari a l'administració sanitària de les Illes Balears està constituït pels centres, pels serveis i pels establiments sanitaris del Servei de Salut de les Illes Balears.

<sup>7</sup> Vid. art. 10 EBEP (§2) i art. 15 LFPIB (§5).

<sup>8</sup> Vid. art. 11 EBEP (§2) i art. 18 LFPIB (§5).

## 2. Principis generals

La integració en el règim estatutari del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació es regeix per aquest acord, pels procediments específics que amb aquest objecte es convoquin i pels principis següents:

- a. Voluntarietat: la integració serà voluntària per a tot el personal funcionari de carrera i per al personal laboral fix inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma; només serà procedent amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada i d'acord amb la convocatòria d'integració.
- b. Uniformitat: el procés d'integració homologarà les condicions de treball i el règim de prestació de serveis del personal afectat amb el dels professionals de règim jurídic estatutari del Servei de Salut.

## 3. Àmbit d'aplicació

1. Poden sol·licitar la integració voluntària com a personal estatutari fix el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix que, essent titular d'una plaça en alguna de les institucions sanitàries esmentades en l'article 1, estigui en alguna de les situacions següents:

- a) En situació de servei actiu o en qualsevol altra situació amb dret a reserva de plaça en aquestes institucions. Si la situació de reserva no està prevista en la normativa estatutària, l'estatutarització que es faci d'aquest personal no serà efectiva fins que no s'incorpori a la plaça corresponent una vegada que finalitzi la situació de reserva.
- b) En situació d'excedència voluntària, en qualsevol de les modalitats possibles, sempre que abans de la declaració d'excedència estigués prestant servei en les institucions sanitàries esmentades.
- c) En qualsevol altra situació de suspensió de la relació de serveis laboral o funcional, per alguna de les causes previstes en la legislació vigent o en el conveni col·lectiu aplicable, sempre que no hagi transcorregut el temps màxim de la suspensió previst per a cada cas i mantengui el dret a sol·licitar el reingrés o la reincorporació a la institució on es va causar. Si la situació de suspensió no està prevista en la normativa estatutària, l'estatutarització que es dugui a terme d'aquest personal no serà efectiva fins que no s'incorpori a la plaça corresponent una vegada que finalitzi la situació de suspensió.
- d) En qualsevol supòsit en què el personal estigui en la situació de reserva de plaça o en la situació de suspensió de conformitat amb la normativa estatutària, que no estigui previst com a situació de reserva o suspensió en les disposicions aplicables al personal funcionari o laboral. En tot cas, l'estatutarització que es dugui a

terme d'aquest personal no serà efectiva fins que no s'incorpori a la plaça corresponent una vegada que finalitzin la situació de reserva o la situació de suspensió.

2. En el cas que es formuli l'opció d'integració des de la situació d'excedència voluntària, la persona sol·licitant s'haurà d'integrar a la mateixa situació d'excedència en què estigui i el reingrés s'haurà d'efectuar d'acord amb la normativa estatutària aplicable en el moment en què aquella es produeixi. El personal excedent també pot formular l'opció d'integració en el moment en què sol·liciti el reingrés en el servei actiu; en aquest cas, la resolució de reingrés acordarà la integració indicant-ne la data d'efectivitat.

#### **4. Requisits i integració com a personal estatutari fix**

1. Amb caràcter general, els requisits per optar a la integració com a personal estatutari fix són els següents:

- a) Ser personal funcionari de carrera o personal laboral fix.
- b) Pertànyer a un cos, a una escala, a una especialitat o a una categoria equivalents a la categoria estatutària a la qual es presenta la integració.
- c) Tenir la titulació exigida legalment per accedir a aquesta categoria.

2. Les integracions de personal derivades d'aquest acord s'han d'efectuar a les places de les categories<sup>9</sup> equivalents del règim estatutari que hi pertoqui, segons la categoria professional d'origen, de conformitat amb el que s'estableixi en les taules d'homologació incloses en les convocatòries d'estatutarització corresponents.

Les convocatòries que, per desplegar aquestes bases, articulin els processos d'integració han d'incloure unes taules de correspondències en les quals han de figurar les categories laborals o els cossos, les escales i/o les especialitats d'origen i les estatutàries correlatives; si hi escau, han de figurar també els llocs de treball que es corresponguin amb les places de personal estatutari a les quals s'equiparin. En tot cas, aquestes taules han de tenir en compte els nivells de titulació exigits per a cada grup de classificació per la normativa estatutària.

3. No obstant això, al personal que en el moment de la integració sigui titular de llocs de treball que corresponguin a l'exercici de llocs de direcció obtinguts per concurs o lliure designació se'ls expedirà en el moment de la integració un nomenament addicional en un lloc de direcció vacant equivalent de personal estatutari, si compleix els requisits.

---

<sup>9</sup> *Vid.* Sinopsi de Categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (§31).

Aquests nomenaments addicionals seran definitius; la finalització d'aquests es regeix per la normes estatutàries que regulen la finalització dels corresponents llocs de direcció de què es tracti, segons siguin per concurs o per lliure designació.

Tanmateix, a qui ocupi un lloc que comporti l'exercici d'una direcció o un altre lloc singularitzat, que hagi obtingut per mitjà d'un concurs, que no tengui homòleg en l'àmbit estatutari i que no opti a l'estatutarització, se li conservarà a títol personal aquell lloc de direcció o el lloc singularitzat mentre romangui al lloc i a la gerència, i serà considerat com un lloc per extingir.

4. En el supòsit que hi hagi personal funcionari de carrera o personal laboral fix en un cos, una escala, una especialitat o una categoria laboral que no resulti subsumible en cap categoria estatutària homologable segons els apartats anteriors, se li conservarà a títol personal i serà considerat com 'per extingir'.

5. Atès que el complement específic del personal facultatiu estatutari és un complement de caràcter personal —per tant, renunciable— i que pot ser percebut de manera voluntària, qui s'integri com a personal estatutari en una categoria de personal facultatiu podrà sol·licitar-ne l'acreditació d'acord amb les disposicions establertes sobre això en el Servei de Salut de les Illes Balears.

Juntament amb la sol·licitud d'estatutarització, el personal facultatiu podrà sol·licitar el complement específic en l'imprès previst amb aquesta finalitat.

## 5. Procediment d'integració

1. De conformitat amb les regles previstes en aquest acord, la integració en el règim estatutari s'ha d'efectuar per mitjà dels procediments específics que es convoquin amb aquesta finalitat, en els quals cal delimitar l'àmbit d'aplicació, els requisits i els efectes de la integració.

2. Iniciació: el procediment d'integració s'ha d'iniciar per mitjà d'una resolució del director general del Servei de Salut de les Illes Balears en què s'ofereixi al personal afectat per aquest acord la integració en la categoria corresponent del règim estatutari. S'ha de dictar una resolució per convocar l'oferta d'integració per a cada un dels centres esmentats en el punt 1.1 d'aquest acord.

Anualment, en els tres anys següents a la primera convocatòria d'estatutarització, es publicaran en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* noves convocatòries d'integració en el règim jurídic del personal estatutari per al personal que no hagi optat a l'estatutarització en el primer procés que

s'hagi convocat. Aquestes convocatòries han de contenir necessàriament un model de sol·licitud d'integració i una taula d'homologacions. El termini per presentar sol·licituds, que ha de ser com a mínim de 15 dies naturals, es determinarà en cada convocatòria.

3. Instrucció: les sol·licituds de les persones interessades, tramitades degudament per la direcció del centre des del qual aquelles optin, s'han de remetre als Serveis Centrals del Servei de Salut perquè es comprovi si compleixen els requisits establerts en aquest acord i en la convocatòria corresponent demanant els informes que es considerin necessaris.

Per mitjà d'una resolució del director general del Servei de Salut s'ha d'aprovar la llista provisional d'integració, en la qual cal expressar els detalls relatius a la categoria estatutària en la qual la persona interessada ha resultat integrada, la plaça bàsica a la qual queda adscrita i el centre d'integració; també s'hi ha d'aprovar la llista de les persones excloses, en la qual s'ha d'especificar la causa de l'exclusió. Aquesta resolució s'ha de publicar en els taulers d'anuncis dels Serveis Centrals i en el web [www.ibsalut.es](http://www.ibsalut.es).

Les persones interessades disposaran d'un termini de deu dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data de publicació per presentar-hi les sol·licituds que considerin oportunes.

4. Acabament: el procediment ha de concloure per mitjà d'una resolució dictada pel director general del Servei de Salut que contengui la llista definitiva.

Aquesta resolució s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i ha de figurar-hi necessàriament la informació següent:

- a) Categoria estatutària en la qual la persona interessada ha resultat integrada.
- b) Centre en el qual queda integrada.
- c) Data d'efectivitat de la integració i del nomenament corresponent.

## 6. Efectes de la integració

1. Els efectes jurídics de la integració es produiran des de la data en què el director general resolgui definitivament el procés voluntari d'estatutarització. En tot cas, els efectes econòmics es produiran des de l'1 de gener de 2011.

2. La integració implicarà l'adquisició de la condició de personal estatutari fix del Servei de Salut de les Illes Balears, amb nomenament per acomplir de manera permanent les funcions que se'n derivin.

3. El personal integrat quedarà sotmès plenament al règim estatutari que hi resulti aplicable —amb els drets i les obligacions inherents a la

categoria professional en la qual s'integri—, a la Llei 55/2003 i a la resta de les normes aplicables al personal estatutari del Servei de Salut.

4. El personal laboral fix o funcionari de carrera inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord que estigui en la situació de servei actiu o amb dret de reserva de plaça i que s'hi integri continuarà adscrit com a personal estatutari sense solució de continuïtat en el mateix centre de destinació on estigues com a personal laboral fix o funcionari de carrera, des de la data de la resolució estimatòria de la sol·licitud d'integració.

No obstant això, des del moment en què s'integri com a personal estatutari, el personal afectat quedarà sotmès a les normes de mobilitat pròpies del règim jurídic del personal estatutari.

5. El personal que en el moment d'efectuar l'opció d'integració estigui ocupant llocs d'una categoria superior a la de la seva categoria originària s'integrarà en la categoria bàsica estatutària equiparable a la categoria que tingui com a personal laboral fix de la institució, sens perjudici que pugui optar a una promoció interna temporal,<sup>10</sup> d'acord amb l'article 35 de l'estatut marc, fins que s'extingeixi la causa que hagi motivat l'acompliment de funcions de la categoria superior o fins que es cobreixi la plaça per mitjà dels procediments establerts reglamentàriament.

6. El règim econòmic serà el corresponent al personal estatutari, si bé al personal integrat que, abans de la integració, percebés retribucions superiors a les que li corresponguin en la categoria estatutària d'integració se li reconeixerà un complement personal, transitori i absorbible, encara que excloent-ne en tot cas els conceptes retributius que no tinguin caràcter fix i periodicitat mensual, d'acord amb les quantitats fixades en les taules de retribucions dels centres als quals es refereix el procés d'integració. En cap cas no s'inclouran en el complement personal les quantitats que el personal laboral o el personal funcionari hagin pogut percebre, amb caràcter individual, al marge de les quantitats que les taules de retribucions prevegin de manera general per al lloc o categoria.

Quan el personal integrat hagi estat percebent un complement personal absorbible abans de l'estatutarització, aquest complement passarà a ser absorbible d'acord amb el punt 7 següent. El complement personal absorbible previ a l'estatutarització se sumarà al que es pugui derivar del procés d'integració com a personal estatutari.

---

<sup>10</sup> *Vid.* Pacte entre el Servei de Salut de les Illes Balears i les Organitzacions Sindicals presents a la Mesa Sectorial de Sanitat de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de 24 de febrer de 2012 (§13).

7. Aquest complement serà absorbit per qualsevol millora retributiva que es produeixi, incloses les derivades del canvi de lloc de treball o de categoria.

En el supòsit que el canvi de lloc de treball impliqui una disminució de les retribucions, es mantindrà el complement personal transitori fixat en aplicar-se el nou sistema, a l'absorció del qual s'imputarà qualsevol millora retributiva ulterior, fins i tot les que es puguin derivar del canvi de lloc de treball.

A efectes de l'absorció prevista en els paràgrafs anteriors, s'utilitzarà com a criteri d'absorció l'aplicable al personal estatutari del Servei de Salut, de manera que l'increment de retribucions de caràcter general que s'estableix en la Llei de pressupostos només es computarà en el 50 % del seu import, entenent que tenen aquest caràcter el sou, el complement de destinació i complement específic (exclòs el de feina per torns), tots referits a catorze mensualitats. En cap cas no es consideraran els triennis, el complement de productivitat (tant el fix com el variable), el complement de carrera i el complement d'atenció continuada.

8. El complement personal transitori absorbible desapareixerà totalment en el supòsit que es canviï de gerència, llevat que aquest canvi es produeixi a causa de mobilitat forçosa.

9. Al personal al qual, per raó de la titulació que tenguí, hom l'integrí com a personal estatutari en un grup o subgrup inferior a aquell pel qual percebia les retribucions com a personal laboral o funcionari se li reconeixerà un complement personal, transitori i no absorbible, encara que excloent-ne en tot cas els conceptes retributius que no tenguin caràcter fix i periodicitat mensual.

10. Als efectes de percebre els triennis,<sup>11</sup> al personal que s'hi integrí se li respectarà l'antiguitat que tenguí reconeguda com a laboral fix o funcionari de carrera en el mateix nombre de triennis i en el grup (o en els grups) o en el subgrup (o en els subgrups) de classificació en què els tenguí reconeguts.

El complement per antiguitat o els triennis reconeguts al personal laboral fix contractat per l'empresa pública Gestió Sanitària de Mallorca i les quantitats incloses en el complement retributiu per antiguitat denominat 'plus de comarcalitat' —que percep el personal de la Fundació Hospital de Manacor a causa de la diferència entre l'import de l'antiguitat prevista en l'article 34 del seu conveni col·lectiu i l'import previst per als triennis del personal estatutari— es mantendran en les quanties vigents en el moment de l'estatutarització amb la denominació

---

<sup>11</sup> Vid. art. 42.1 b de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 23 b EBEP (§2).

de 'triennis antics', i no podran ser objecte de cap augment retributiu en els successius exercicis.

Quant al personal laboral fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, els triennis reconeguts abans de l'estatutabilització que ho hagin estat en un import superior a l'establert per als triennis del personal estatutari es mantendran en les quanties vigents en el moment de l'estatutabilització amb la denominació de 'triennis antics', i no podran ser objecte de cap augment retributiu en els successius exercicis.

El trienni del personal en curs de perfeccionament en el moment de la integració i els triennis que el personal estatutabilitzat perfeccioni en el futur seran quantificats d'acord amb l'import establert per a la categoria estatutària en la qual la persona interessada resulti integrada.

11. Amb caràcter general, l'estatutabilització es produirà en el mateix centre on la persona interessada estigui adscrita com a funcionària de carrera o personal laboral fix. No obstant això, les convocatòries respectives podran preveure de manera justificada la integració de determinat personal en un centre diferent al de la seva adscripció.

Respecte d'això, el personal laboral fix o funcionari de carrera de l'empresa pública Gestió Sanitària de Mallorca o del complex hospitalari de Mallorca al qual l'Administració hagi adscrit funcionalment als hospitals Son Dureta, Inca o Son Llàtzer o a l'atenció primària s'integrarà com a personal estatutari en una plaça de la plantilla del centre on presta servei. Aquest personal ha de tramitar la sol·licitud d'integració com a personal estatutari d'acord amb la convocatòria que es faci en el centre on exerceixi el seu contracte o nomenament, i la resolució d'integració ho serà a la gerència on aconsegueix les seves funcions.

## **7. Personal no integrat**

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord que no opti per integrar-se i el personal que, havent sol·licitat la integració, no compleixi les condicions necessàries per integrar-se continuaran en la plaça que ocupin i conservaran la mateixa situació i el mateix règim jurídic com a personal laboral fix o funcionari de carrera.

2. La prestació de serveis del personal no integrat s'adaptarà a les característiques de funcionament dels centres, dels establiments i de les institucions sanitàries del Servei de Salut de les Illes Balears.

3. Els llocs de treball ocupats per personal funcionari de carrera o laboral fix els titulars dels quals no s'acullin al procés d'integració oferida seran declarats 'per extingir'.



## 8. Carrera professional<sup>12</sup>

1. El personal quedarà integrat en el règim estatutari amb el mateix nivell i grup o subgrup de carrera professional que tengui reconegut com a personal funcionari de carrera o laboral fix.

2. D'acord amb les normes sobre accés a la carrera professional, l'accés al sistema de carrera professional del personal funcionari o laboral estava supeditat a la subscripció d'un compromís d'estatutarització. Per això, el personal laboral fix o funcionari de carrera que compleixi els requisits per accedir a l'estatutarització però opti per no integrar-s'hi en la primera convocatòria d'estatutarització haurà de reintegrar totes les quantitats percebudes en concepte de complement de carrera professional atès que haurà perdut el dret a la carrera professional estatutària.

## 9. Personal temporal

1. No podrà exercir l'opció d'integració el personal temporal, qualssevol que siguin les característiques de tal vincle.

Els llocs de treball de les categories, dels cossos, de les escales o de les especialitats que són objecte de la integració, corresponents a la plantilla de les institucions, que estiguin ocupats per personal temporal es transformaran en places de règim estatutari sempre que resulti necessari mantenir-los, i aquest personal s'integrarà directament com a personal estatutari temporal.<sup>13</sup> En cas contrari, seran amortitzats.

La transformació del lloc de treball en plaça de règim estatutari o l'amortització d'aquell suposaran l'extinció del contracte de treball o del nomenament amb aquest personal per novació en el règim de la relació de serveis que el treballador té amb la institució o per supressió de la plaça, segons cada cas.

En el cas que hi hagi personal temporal que no resulti subsumible en cap categoria estatutària homologable amb qualsevol de les regulades per la normativa estatutària, s'amortitzarà el lloc de treball de la categoria, del cos, de l'escala o de l'especialitat oferint a la persona interessada, si és procedent, un nomenament estatutari temporal concorde a la seva titulació.

2. Al personal temporal que compleixi els requisits de titulació exigits per la normativa estatutària i ocupi un lloc de treball que sigui objecte de la transformació se li expedirà un nomenament estatutari de naturalesa temporal en la categoria d'homologació corresponent. Aquest

<sup>12</sup> Vid. Acord del Consell de Govern del 22 de desembre de 2006 (§25) i Acord del Consell de Govern de 4 de juliol de 2008 (§26).

<sup>13</sup> Vid. art. 9 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

nomenament tindrà per causa la que hagi donat lloc al contracte de treball immediatament anterior a la data de la integració, i la vigència d'aquest nomenament quedarà subjecta a la de la causa o del terme que va motivar la vinculació.

3. No obstant això, es tendran en compte les particularitats següents:

- a) No serà procedent la integració del personal laboral no fix ni del personal funcionari interí en la condició de personal estatutari temporal del personal que ja tengui la condició de personal estatutari fix en la mateixa categoria en la qual li correspongués integrar-se.

Aquest personal podrà reingressar a la plaça estatutària fixa d'acord amb les disposicions aplicables al personal estatutari,<sup>14</sup> i podrà sol·licitar una comissió de serveis,<sup>15</sup> si s'hi escau.

- b) El personal laboral fix o el personal funcionari de carrera dels centres a què es refereix aquest acord d'integració que estigui prestant servei com a personal estatutari temporal en la mateixa categoria no podran ser objecte d'integració com a personal estatutari fix si abans de l'efectivitat de la integració no ha renunciat al nomenament estatutari temporal.<sup>16</sup>

Aquest personal podrà reingressar a la plaça estatutària fixa d'acord amb les disposicions aplicables al personal estatutari, i podrà sol·licitar una comissió de servei, si s'hi escau.

- c) El personal laboral no fix o el personal funcionari interí d'un centre que tengui també la condició de laboral fix o de funcionari de carrera d'un altre centre de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord només podrà optar a la integració en la mateixa categoria estatutària i en el centre on tengui la condició de personal laboral fix o funcionari de carrera.

Aquest personal podrà reingressar a la plaça estatutària fixa d'acord amb les disposicions aplicables al personal estatutari, i podrà sol·licitar una comissió de servei, si s'hi escau.

4. El personal temporal que estigui ocupant un lloc de treball en condició de substitut d'un titular que tengui la condició de personal laboral fix o funcionari de carrera mantindrà la vinculació com a substitut fins que el titular s'hi reincorpori o fins que s'extingeixi el dret de reserva d'aquest lloc. Aquesta vinculació ho serà en règim funcionarial, laboral o estatutari depenent de l'opció que triï el treballador substituït, que determinarà el règim jurídic de la plaça de la

<sup>14</sup> Vid. Acord del Consell de Govern del dia 25 d'agost de 2006 (§14).

<sup>15</sup> Vid. art. 39 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>16</sup> Vid. art. 22 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 23 b EBEP (§2).

qual és titular. Una vegada efectuada l'extinció del dret de reserva de l'empleat substituït que no hagi optat per integrar-se, el personal substituït perdrà aquesta condició i el lloc de treball ocupat es transformarà automàticament, si s'hi escau, en una plaça del règim estatutari i es considerarà vacant a efectes de ser coberta per personal estatutari.

5. El personal temporal que no tengui la titulació exigida o un altre requisit per accedir a la categoria estatutària d'homologació cessarà per l'amortització del lloc de treball ocupat i la transformació d'aquest en una plaça de règim estatutari. Si no ocupa un lloc susceptible de ser transformat en una plaça estatutària, mantindrà vigent el contracte de treball o el nomenament funcional fins que s'extingeixi la causa temporal que n'hagi motivat la contractació.

6. A l'efecte de percebre els triennis,<sup>17</sup> al personal que s'integri se li respectarà l'antiguitat que tengui reconeguda com a laboral no fix o funcionari interí en el mateix nombre de triennis i en el grup (o en els grups) o en el subgrup (o en els subgrups) de classificació en què els tengui reconeguts.

El complement per antiguitat o els triennis reconeguts al personal laboral no fix contractat per l'empresa pública Gestió Sanitària de Mallorca i les quantitats incloses en el complement retributiu per antiguitat denominat 'plus de comarcalitat' —que percep el personal de la Fundació Hospital de Manacor a causa de la diferència entre l'import de l'antiguitat prevista en l'article 34 del seu conveni col·lectiu i l'import previst per als triennis del personal estatutari— es mantendran en les quanties vigents en el moment de l'estatutarització amb la denominació de 'triennis antics', i no podran ser objecte de cap augment retributiu en els successius exercicis.

Quant al personal laboral no fix de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, els triennis reconeguts abans de l'estatutarització que ho hagin estat en un import superior a l'establert per als triennis del personal estatutari es mantendran en les quanties vigents en el moment de l'estatutarització amb la denominació de 'triennis antics', i no podran ser objecte de cap augment retributiu en els successius exercicis.

El trienni del personal en curs de perfeccionament en el moment de la integració i els triennis que el personal estatutaritzat perfeccioni en el futur seran quantificats d'acord amb l'import establert per a la categoria estatutària en la qual resulti integrada la persona interessada.

---

<sup>17</sup> Vid. art. 42.1 b de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 23 b EBEP (§2).

## 10. Reconversió de places

Els llocs de treball del personal funcionari o laboral afectats per aquest procés d'integració seran amortitzats i simultàniament se'n crearan d'altres de naturalesa estatutària en la mateixa quantitat i amb característiques similars a les dels llocs amortitzats, d'acord amb el que estableixi la normativa estatutària.

Als efectes previstos en l'apartat anterior, es faran les modificacions corresponents en les plantilles orgàniques autoritzades estatutàries i les amortitzacions pertinents en les relacions de llocs de treball de personal funcionari o laboral.

## 11. Mobilitat voluntària

El personal en actiu o amb reserva de plaça que resulti integrat com a personal estatutari no podrà ser admès en el primer procés de mobilitat voluntària (concurso de trasllat) que es convoqui després de l'efectivitat de l'estatutabilització de la categoria de què es tracti.<sup>18</sup>

Per poder ser admès en els processos de mobilitat voluntària (concurso de trasllat), el personal que estigui en una situació diferent a la d'actiu i que no tingui reserva de plaça haurà de complir els requisits legals i reglamentaris exigits al personal estatutari del Servei de Salut.

En aquest sentit, el personal en excedència voluntària<sup>19</sup> la causa de la qual no sigui l'agrupació familiar no podrà ser admès en els processos de mobilitat voluntària (concurso de trasllat) fins que no hagin transcorregut dos anys, com a mínim, des de la data d'efectivitat de la integració en la plaça estatutària de què es tracti.

## 12. Comissió de seguiment

Es constituirà una comissió de seguiment d'aquest acord formada per l'Administració i les organitzacions sindicals que el subscriuen.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

### Disposició transitòria primera

Si en la data en què entri en vigor aquest acord s'està tramitant algun procés selectiu convocat abans d'aquesta data i que estigui pendent de resolució, les persones aspirants que el superin s'han d'integrar com a personal estatutari en el termini per prendre possessió del lloc adjudicat

<sup>18</sup> Vid. art. 37 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 16 a 19 del RDL 1/1999, de 8 de gener (§10).

<sup>19</sup> Vid. art. 67 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

presentant una sol·licitud d'homologació amb la categoria estatutària que els pugui correspondre dirigida al director general del Servei de Salut.

Quan la sol·licitud d'homologació sigui estimada, la presa de possessió s'efectuarà en la plaça estatutària, llevat que la persona interessada opti per prendre possessió com a personal laboral. L'exercici d'aquesta opció comportarà la transformació del lloc de treball en una plaça de règim estatutari.

### **Disposició transitòria segona**

Si es dóna el supòsit que en la primera convocatòria d'estatutarització s'ofereixi en la taula d'homologació la possibilitat d'integrar-se en diverses categories depenent de la titulació que es tengui i que, per manca de titulació, el personal laboral fix o funcionari de carrera s'hagi integrat en una categoria estatutària inferior, aleshores hi haurà la possibilitat que aquest personal sol·liciti — en alguna de les tres convocatòries d'integració que es publiquin posteriorment i quan disposi de la titulació requerida— el nomenament estatutari de la categoria a la qual no va accedir, que se li expedirà simultàniament a la renúncia a la categoria en la qual originàriament s'hagi integrat.



## **XIII. JUBILACIÓ**





## §33

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 29 DE JUNY DE 2012 PEL QUAL S'APROVA EL PLA D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS SOBRE JUBILACIÓ I PROLONGACIÓ DE LA PERMANÈNCIA EN EL SERVEI ACTIU DEL PERSONAL ESTATUTARI DEL SERVEI DE SALUT I DELS ENS QUE HI ESTAN ADSCRITS**

*(BOIB núm. 94, de 30 de juny de 2012)*

La Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, va derogar els estatuts jurídics del personal mèdic, del personal sanitari no facultatiu i del personal no sanitari de les institucions sanitàries de la Seguretat Social. També va unificar i va substituir el règim jurídic aplicable a aquest personal per un nou marc regulador que va posar fi a la dispersió normativa que havia regulat aquest col·lectiu, actualitzat i adaptat al model de l'Estat de les autonomies i al concepte i a l'abast actual de l'assistència sanitària.

En l'article 26 i en la disposició transitòria setena, l'Estatut marc va introduir innovacions importants en matèria de jubilació, que es tradueixen en la reducció de l'edat de jubilació forçosa del personal estatutari de 70 anys a 65 anys. No obstant això, s'hi estableixen uns supòsits que possibiliten, en determinades circumstàncies, prolongar la permanència en el servei actiu:

- a) Supòsit previst en l'article 26.3 de l'Estatut marc: es pot prorrogar el servei actiu —a instància de la persona interessada— quan en el moment de complir l'edat de jubilació forçosa li faltin sis anys o menys de cotització per tenir dret a la pensió de jubilació. Aquesta pròrroga no es pot prolongar més enllà del dia en què la persona interessada completi el temps de cotització necessari per tenir dret a la pensió de jubilació, sigui quin sigui l'import d'aquesta. La concessió de la pròrroga està supeditada al fet d'acreditar que té la capacitat funcional necessària per exercir la professió o desenvolupar les activitats corresponents al seu nomenament.
- b) Supòsit previst en la disposició transitòria setena de l'Estatut marc: el personal estatutari fix que, en entrar en vigor la Llei 55/2003, hagi complert 60 anys d'edat pot prolongar l'edat de jubilació fins a

arribar a 35 anys de cotització en la Seguretat Social, amb el límit d'un màxim de 5 anys sobre l'edat establerta en l'article 26.2 d'aquesta Llei i sempre que quedi acreditat que té la capacitat funcional necessària per exercir la professió o desenvolupar les funcions corresponents al seu nomenament. No obstant això, aquest supòsit va deixar de tenir vigència el 18 de desembre de 2008, quan es varen complir cinc anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

- c) Supòsit previst en el paràgraf segon de l'article 26.2 de l'Estatut marc: la persona interessada pot sol·licitar prolongar la permanència en el servei actiu fins que compleixi 70 anys d'edat sempre que quedi acreditat que té la capacitat funcional necessària per exercir la professió o desenvolupar les activitats corresponents al seu nomenament. Aquesta prolongació ha de ser autoritzada pel servei de salut corresponent segons les necessitats de l'organització, articulades en el marc dels plans d'ordenació dels recursos humans.

En els supòsits de pròrroga a què es refereixen l'article 26.3 i la disposició transitòria setena, la premissa és que la persona interessada no hagi complert el període de cotització necessari per tenir dret a la pensió de jubilació o per completar 35 anys de cotització. En aquests casos, si la persona interessada compleix els requisits establerts en aquests preceptes, l'Administració té l'obligació de concedir-li la pròrroga, independentment de les necessitats de recursos humans del servei de salut.

En canvi, en el supòsit de pròrroga del paràgraf segon de l'article 26.2, a més d'acreditar la persona interessada que té la capacitat funcional per acomplir el seu lloc de treball, la pròrroga ha de ser autoritzada pel servei de salut dependent de les necessitats de l'organització, articulades en el marc dels plans d'ordenació dels recursos humans.

Aquest Pla s'aprova per substituir el Pla d'ordenació dels recursos humans sobre jubilació i prolongació del servei actiu del personal estatutari del Servei de Salut aprovat pel Consell de Govern de 7 de maig de 2010 (BOIB núm. 72/2010, de 13 de maig), anul·lat per la Sentència 997/2011, de 21 de desembre, del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears. En aquest pronunciament la Sala anul·la el Pla d'ordenació dels recursos humans promogut pel Servei de Salut perquè en aquest instrument no es consignen expressament les raons organitzatives concretes que duen l'Administració a denegar la pròrroga de permanència

en el servei actiu, per la qual cosa s'ha d'arribar a la conclusió de falta de motivació.

D'altra banda, resulta necessari il·luminar un nou instrument d'ordenació que reculli les darreres modificacions relatives a la prolongació del servei actiu en l'àmbit de les administracions públiques introduïdes pel Reial decret llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, i ateses l'actual situació de crisi econòmica i la necessitat de minorar la despesa de personal del sector públic autonòmic, i pel Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques.

L'article 9.1 del Decret llei 5/2012 suspèn amb caràcter general la prolongació de la permanència en el servei actiu de qualsevol empleat públic. En el cas del personal estatutari dels serveis de salut, només es permet la prolongació en el marc regulat en un pla d'ordenació dels recursos humans a què fa referència l'article 26.2 de l'Estatut marc (art. 9.1.c del Decret llei 5/2012).

Aquest Pla d'ordenació dels recursos humans pretén complir el mandat normatiu anterior adaptant-se a les necessitats actuals del personal. Ha estat negociat amb les organitzacions sindicals representades en la Mesa Sectorial de Sanitat en data de 19 de juny de 2012, tal com exigeixen l'article 37.1.c de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i l'article 80.2.g de l'Estatut marc. Té la finalitat d'assolir la màxima eficàcia en el funcionament dels serveis sanitaris i l'ús òptim dels recursos de personal. Alhora, pretén ser una eina àgil, dinàmica i adaptable a les circumstàncies canviants de l'entorn i a les necessitats en matèria de planificació dels recursos humans.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta de la consellera de Salut, Família i Benestar Social, en la sessió de 29 de juny de 2012, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

‘Primer. Aprovar el Pla d'ordenació dels recursos humans en matèria de jubilació del Servei de Salut de les Illes Balears i dels ens que hi estan adscrits, que s'adjunta com a annex.

Segon. Publicar aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

**ANNEX**  
**PLA D'ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS**  
**DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**  
**EN MATÈRIA DE JUBILACIÓ I PROLONGACIÓ DE LA**  
**PERMANÈNCIA EN EL SERVEI ACTIU**  
**DEL PERSONAL ESTATUTARI DEL SERVEI DE SALUT**  
**I DELS ENS QUE HI ESTAN ADSCRITS**

### **I. Introducció**

1. La Llei 55/2003, de 16 de desembre, per la qual s'aprova l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, dedica el capítol III a la planificació i a l'ordenació del personal: regula els principis generals (art. 10); el Fòrum Marc per al Diàleg Social, un dels objectius del qual és promoure el desenvolupament harmònic dels recursos humans del sistema nacional de salut (art. 11); la planificació de recursos humans (art. 12); els plans d'ordenació dels recursos humans, instrument bàsic de planificació global d'aquests dins del servei de salut o en l'àmbit que s'hi requereixi (art. 13); l'ordenació del personal estatutari (art. 14); la creació, la modificació i la supressió de categories (art. 15), i els registres de personal (art. 16).

2. L'article 12 de l'Estatut marc estableix que 'La planificació dels recursos humans en els serveis de salut està orientada al seu adequat dimensionament, distribució, estabilitat, desenvolupament, formació i capacitació, amb vista a millorar la qualitat, eficàcia i eficiència dels serveis'. És a dir, s'habilita la reorganització i la redistribució dels efectius, sense conèixer els termes ni els paràmetres adoptats a aquest efecte. Seguint amb el contingut de l'article 12, remet la negociació amb les meses corresponents, a l'efecte de la planificació de les necessitats de personal.

3. D'altra banda, l'article 13 assenyala que 'Els plans d'ordenació dels recursos humans constitueixen l'instrument bàsic de planificació global d'aquests dins del servei de salut o en l'àmbit que aquests precisin. Han d'especificar els objectius que s'han d'aconseguir en matèria de personal i els efectius i l'estructura de recursos humans que es considerin adequats per complir els objectius.'

4. L'article 26 de l'Estatut marc estableix que 'La jubilació forçosa es declara quan l'interessat compleix l'edat de 65 anys'. I aquest mateix article exigeix, respecte a la pròrroga o prolongació en el servei actiu, que 'ha de ser autoritzada pel servei de salut corresponent, en funció de les necessitats de l'organització articulades en el marc dels plans d'ordenació dels recursos humans.'

5. Si s'entra en l'anàlisi d'aquest precepte se'n desprèn el següent:
- 5.1. La jubilació forçosa es produeix de manera automàtica en complir 65 anys el personal al qual s'aplica la Llei. Com estableix l'apartat segon, 'la jubilació es declara'. L'acte de l'Administració és merament declaratiu i per això es limita a aplicar una conseqüència jurídica a un supòsit de fet determinat pel legislador, que no permet interpretació, ja que es tracta del compliment d'una determinada edat.
- 5.2. Aquest acte declaratiu, reglat i obligat, està subjecte a diverses excepcions, de les quals interessa destacar la següent: amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada, es pot prolongar la permanència en el servei actiu fins als 70 anys, com a màxim, per mitjà de l'autorització del servei de salut corresponent, sempre que coincideixin dos requisits. Per una part, un requisit subjectiu: que s'acrediti que la persona interessada té la capacitat funcional necessària per acomplir la professió o les activitats corresponents al seu nomenament; d'altra banda, un requisit objectiu: que hi hagi una necessitat en l'organització del servei segons el que es desprengui dels plans d'ordenació dels recursos humans. La prolongació pot ser autoritzada depenent de les necessitats de l'organització articulades en el marc dels plans d'ordenació dels recursos humans (article 26.2).

6. En aquest sentit, la pròrroga es configura com una mesura excepcional administrativa que la Llei habilita a fi d'afavorir una millor organització dels serveis sanitaris. Aquesta possibilitat s'ha de justificar en cada cas concret, no a raó de l'interès de la persona sol·licitant, sinó de la concurrència d'interessos generals de caràcter organitzatiu que aconsellin prolongar de manera excepcional la situació de servei actiu amb relació a un cas concret.

7. De tot el que s'ha exposat es dedueix —com ha reflectit reiteradament la jurisprudència (SSTS de 14/04/2011, 16/06/2011 i 10/03/2010)— que l'article 26.2 de l'Estatut marc preveu el supòsit de pròrroga de l'edat de jubilació com un dret subjectiu del personal estatutari, tot i que està condicionat a les necessitats de l'organització, que han d'estar expressades en un pla d'ordenació dels recursos humans. Diu textualment: “La existencia de un plan de ordenación de recursos humanos, como instrumento básico de planificación, es preceptiva para poder determinar las causas que justifican que, por necesidades de la organización, se pueda denegar la solicitud de concesión de prórroga en la edad de jubilación forzosa hasta alcanzar los 70 años. Es en dicho plan donde deben estar expresamente mencionadas las necesidades de la

organización, como se vuelve a reiterar, a efectos de que puedan ser la justificación, la fundamentación, la explicación, en definitiva, de la denegación de la prórroga”.

8. Aquesta doctrina legal establerta pel Tribunal Suprem ja havia estat anticipada per diversos pronunciaments de diferents tribunals superiors de justícia, concretament, en el nostre àmbit, per mitjà de les sentències 997/2011, de 21 de desembre; 175/2011, de 14 març, i 163/2011, de 10 març, de la Secció 1a de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears. En aquests pronunciaments la Sala anul·la diversos plans d'ordenació dels recursos humans promoguts pel Servei de Salut perquè en aquests instruments no es consignen expressament les raons organitzatives concretes que duen l'Administració a denegar la prórroga de permanència en el servei actiu, per la qual cosa s'ha d'arribar a la conclusió de falta de motivació.

## II. Àmbit d'aplicació i objectius del Pla

### 1. Àmbit d'aplicació

Aquest Pla d'ordenació en matèria de jubilació és aplicable a totes les categories de personal estatutari del Servei de Salut i dels organismes públics que hi estan adscrits:

- fundació pública sanitària Hospital Comarcal d'Inca
- fundació pública sanitària Hospital Son Llàtzer
- fundació pública sanitària Hospital de Manacor<sup>1</sup>
- entitat pública empresarial Gestió Sanitària de Mallorca<sup>2</sup>

### 2. Objectius del Pla

2.1. L'objectiu fonamental és aprovar un pla d'ordenació dels recursos humans en l'àmbit de la jubilació que afecti el Servei de Salut de les Illes Balears i els organismes públics que hi estan adscrits de tal manera que reculli les darreres modificacions relatives a la

<sup>1</sup> Mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 (*BOIB núm. 192, de 22 de desembre*) es va aprovar l'extinció de les fundacions públiques sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears. De conformitat amb l'apartat 1.2 d'aquest Acord, la integració va tenir efectes a partir de l'1 de gener de 2013 i va implicar la pèrdua de la personalitat jurídica, la dissolució dels seus òrgans de govern i la integració efectiva en el Servei de Salut.

<sup>2</sup> Mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012, esmentat en la nota anterior, es va aprovar l'extinció de l'entitat pública empresarial Gestió Sanitària de Mallorca i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears. De conformitat amb l'apartat 1.2 d'aquest Acord, la integració va tenir efectes a partir de l'1 de gener de 2013 i va implicar la pèrdua de la personalitat jurídica, la dissolució dels seus òrgans de govern i la integració efectiva en el Servei de Salut.

prolongació del servei actiu en l'àmbit de les administracions públiques, aplicant-les d'acord amb les necessitats organitzatives actuals i futures de les institucions sanitàries públiques de les Illes Balears, de conformitat amb les exigències que dimanen de la normativa reguladora de la funció pública estatutària.

- 2.2. El context organitzatiu i econòmic que il·lumina la redacció d'aquest Pla ve establert pel Reial decret llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic. Efectivament, tal com assenyala el preàmbul, la important desviació del saldo pressupostari obliga totes les administracions públiques a prendre mesures de caràcter públic per corregir-la. Totes aquestes mesures tenen un denominador comú: disminuir la despesa pública en matèria de personal. Així doncs, l'article 3.1 disposa, com a regla general, la no-incorporació del personal llevat de la que es pugui derivar de processos selectius corresponents a ofertes d'ocupació pública anteriors. A més, l'article 3.2 limita la contractació de personal estatutari temporal llevat de casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables, en sectors, funcions i categories que es considerin prioritaries o que afectin serveis públics essencials. En aquesta mateixa línia, l'article 3.4 disposa que per al sector públic estatal ha de ser objecte d'amortització un nombre equivalent de places al que se'n produeixi de jubilacions, excepte en els sectors, les funcions i les categories que es considerin prioritaries o que afectin serveis públics essencials.
- 2.3. La mateixa filosofia de restricció de la despesa pública imbueix l'article 15 de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012, l'article 9 del Decret llei 5/2012 i la Instrucció conjunta de la directora general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis i del director general de Pressuposts i Finançament de 10 de novembre de 2011 per la qual s'estableixen pautes d'actuació temporals amb relació als procediments de prolongació del servei actiu. El punt 4 d'aquesta Instrucció estableix que queda suspesa la prolongació del servei actiu del personal funcionari que estigui adscrit a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i als seus ens instrumentals ateses l'actual situació de crisi econòmica i la necessitat de minorar la despesa de personal del sector públic autonòmic, per les raons següents:

- a) Les persones que assumeixen l'edat de jubilació forçosa generalment perceben unes retribucions més altes que la resta.
  - b) En el cas que el lloc de treball de la persona que es jubila es proveeixi per mitjà d'una comissió de serveis, es produirà l'estalvi del sou del lloc de treball des del qual el funcionari accedeix a la comissió de serveis.
  - c) En el cas de comissions de serveis concatenades o successives, que deixin vacant un lloc base, aquest no pot ser cobert per personal interí, com a regla general, atès el mandat de l'Acord de 23 de setembre de 2011.
- 2.4. En línia amb el que s'ha exposat, s'hi pot afegir que el primer objectiu que pretén aquest Pla és extrapolar les mesures contingudes en l'article 9 del Decret llei 5/2012 i en la Instrucció de 10 de novembre de 2011 a l'àmbit del personal estatutari del Servei de Salut i dels ens instrumentals que hi estan adscrits, a fi de disminuir la despesa de personal de tots els ens que integren el sector públic autonòmic.
- 2.5. D'altra banda, per garantir una gestió eficaç dels serveis sanitaris, amb aquesta regulació sectorial en l'àmbit de la jubilació es pretén aconseguir una adequació encertada dels recursos humans a les activitats de prestació de serveis sanitaris per mitjà de la incorporació suficient de nous professionals que cobreixin les jubilacions produïdes, de tal manera que garanteixin les necessitats assistencials i organitzatives dels centres i de les institucions del Servei de Salut i dels organismes públics que hi estan adscrits.
- 2.6. Garantida en tot cas la prestació de l'assistència sanitària, les mesures que recull aquest Pla s'emmarquen en el principi d'eficàcia que ha de seguir l'Administració pública per mitjà d'un ús òptim dels recursos de què disposa per a la seva tasca. Això és més evident en el moment actual, en el qual l'Administració sanitària ha de desenvolupar la seva actuació en el marc de l'austeritat que requereix la difícil situació econòmica.
- 2.7. En l'àmbit sanitari resulta obvi que la pròrroga de la permanència en el servei actiu redunda en l'augment de la mitjana d'edat de la plantilla, cosa que repercuteix negativament en el personal mèdic, per la disponibilitat decreixent de plantilla mèdica per a guàrdies, ja



que no s'ha d'oblidar que els facultatius de més de 55 anys estan exempts de fer guàrdies mèdiques. Així doncs, una pròrroga indiscriminada de la permanència en el servei actiu produiria un increment continu de les exempcions de guàrdies mèdiques, acompanyades de les consegüents sol·licituds d'activitat substitutòria. Aquestes exempcions comporten la necessitat de nomenaments de nous facultatius per fer guàrdies, amb cost econòmic afegit i una situació laboral precària.

- 2.8. Per això, un dels objectius d'aquest Pla és aplicar una política de renovació de plantilles i de creació d'ocupació estable que permeti el següent:
- a) Disposar d'una plantilla amb gran capacitat d'autonomia i responsabilitat, orientada a millorar la quantitat i la qualitat de les prestacions sanitàries.
  - b) Tenir una plantilla de professionals amb una gran capacitat d'adaptació al canvi.
  - c) Disposar d'una plantilla de professionals que es preocupin per millorar la seva capacitat tècnica i la pràctica en l'acompliment de les seves funcions.
  - d) Possibilitar l'abordatge de nous projectes científicotècnics.
  - e) Evitar els costos afegits per mòduls d'activitat substitutòria i guàrdies fetes per personal diferent de l'habitual.
  - f) Reduir les plantilles de determinats serveis en els quals s'ha duit a terme un increment com a únic instrument de renovació factible.

### **III. Estructura de les plantilles i impacte de la jubilació forçosa a l'edat de 65 anys al Servei de Salut i als ens públics que hi estan adscrits**

1. El diagnòstic de la situació dels recursos humans del Servei de Salut i dels ens que hi estan adscrits ha de passar ineludiblement per analitzar de quina manera les seves pròpies característiques incideixen en la prestació de l'assistència sanitària amb resultats d'eficàcia i eficiència juntament amb la màxima satisfacció dels usuaris i dels professionals que els presten servei.

2. El grau d'impacte de la mesura que obliga el personal estatutari del Servei de Salut i dels ens que hi estan adscrits a jubilar-se als 65 anys quedarà determinat per mitjà d'una confrontació de l'entrada i de la sortida

### §33

de professionals, prenent com a punt de partida el total de les plantilles de les institucions sanitàries públiques, que en data 01/01/2012 es configura de la manera següent:

<i>Tipus de personal</i>	<i>Plantilla en data de 01/01/2012</i>
Sanitari facultatiu	2.599
Sanitari diplomad	3.638
Sanitari tècnic	2.674
Gestió i serveis	3.255
TOTAL	12.166

3. El personal afectat per la jubilació obligatòria als 65 anys durant el període 2012-2016 es reflecteix en aquest quadre:

<i>Tipus de personal</i>	<i>Anys</i>					<i>Total</i>
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	
Personal facultatiu	30	33	40	50	63	216
Personal sanitari diplomad	22	26	28	38	48	162
Personal sanitari tècnic	25	26	33	33	52	169
Personal de gestió i serveis	19	28	19	18	47	131
TOTAL	126	146	160	189	273	894

4. Es pot percebre una tendència creixent en el nombre de jubilacions, motivada pel fort augment que han anat experimentant les prestacions sanitàries del sistema nacional de salut i per la incorporació de nous usuaris, cosa que ha motivat un increment constant dels professionals.

5. De manera percentual, el nombre total de jubilacions en cada un dels grups sobre el total de les plantilles aporten les dades següents:

<i>Tipus de personal</i>	<i>Anys</i>				
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Personal facultatiu	1,15 %	1,27 %	1,54 %	1,92 %	2,42 %
Personal sanitari diplomad	0,60 %	0,71 %	0,77 %	1,04 %	1,32 %
Personal sanitari tècnic	0,93 %	0,97 %	1,23 %	1,23 %	1,94 %
Personal de gestió i serveis	0,58 %	0,86 %	0,58 %	0,55 %	1,44 %

6. Per tant, la previsió de professionals que abandonarien el Servei de Salut en els propers cinc anys és tan sols del 7,35%, tal com mostra aquest quadre:

	<i>Plantilla en data de 01/01/2012</i>	<i>Jubilacions en el període 2012-2015</i>	<i>Percentatge de jubilacions de la plantilla</i>
Total general	12.166	894	7,35 %

7. Partint d'aquesta anàlisi conjunta, resulta interessant desglossar cada categoria o especialitat:

<i>Facultatius de l'atenció especialitzada</i>								
<i>Categoria o especialitat</i>	<i>Plantilla</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Percentatge</i>
Al·lergologia	0						0	0,00
Anàlisis clíniques	43		2		1	2	5	11,63
Anatomia patològica	30			1		1	2	6,67
Anestesiologia i reanimació	120	5	2	5	1	1	14	11,67
Angiologia i cirurgia vascular	6						0	0,00
Aparell digestiu	38	2		1	1	2	6	15,79
Bioquímica clínica	0						0	0,00
Cardiologia	47						0	0,00
Cirurgia cardiovascular	6	1		2		1	4	66,67
Cirurgia general i digestiu	89		4	1	3	3	11	12,36
Cirurgia maxil·lofacial	7						0	0,00
Cirurgia pediàtrica	9			1	2		3	33,33
Cirurgia toràcica	4						0	0,00
Cirurgia plàstica i reparadora	8		1				1	12,50
Dermatologia medicoquirúrg.	30		2			1	3	10,00
Endocrinologia i nutrició	25	1	1				2	8,00
Farmacologia clínica	2						0	0,00
Farmàcia hospitalària	45						0	0,00
Geriatría	1						0	0,00
Hematologia i hemoteràpia	30	2	1	1	1	2	7	23,33

<i>Facultatiu de l'atenció especialitzada</i>								
<i>Categoria o especialitat</i>	<i>Plantilla</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Percentatge</i>
Immunologia	6						0	0,00
Medicina intensiva	48	1	2	3		1	7	14,58
Medicina interna	94	2	1		1	2	6	6,38
Medicina nuclear	5						0	0,00
Microbiologia i parasitologia	25			1		2	3	12,00
Nefrologia	26		1	1		1	3	11,54
Neurocirurgia	9						0	0,00
Neurofisiologia clínica	4			1			1	25,00
Neurologia	35						0	0,00
Obstetrícia i ginecologia	111	1	3		7	3	14	12,61
Oftalmologia	67			1	1	1	3	4,48
Oncologia mèdica	31				1	1	2	6,45
Oncologia radioteràpica	7						0	0,00
Otorinolaringologia	43	1			4	1	6	13,95
Pediatría	102	2	1	3	1	1	8	7,84
Pneumologia	33			1	2	1	4	12,12
Psiquiatria	90			1	1	3	5	5,56
Radiodiagnòstic	82	1	1	1	1	1	5	6,10
Rehabilitació	27				1	1	2	7,41
Reumatologia	13						0	0,00

<i>Facultatius de l'atenció especialitzada</i>								
<i>Categoria o especialitat</i>	<i>Plantilla</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Percentatge</i>
Traumat. i cir. ortopèdica	100	3	2	3	3	3	14	14,00
Urologia	44	3		1	1	1	6	13,64
Medicina prev. i salut púb.	6						0	0,00
Estomatologia	0						0	0,00
Medicina legal i forense	0						0	0,00
Medicina del treball	9						0	0,00
Admissió i doc. clínica	22		2				2	9,09
Urgència hospitalària	162	1					1	0,62
Radiofísica hospitalària	5						0	0,00
Radiofarmàcia	2						0	0,00
TOTAL	1.748	26	26	29	33	36	150	8,58

<i>Facultatius de l'atenció primària</i>								
<i>Categoria o especialitat</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Jubilacions</i>					<i>TOTAL</i>	<i>Percentatge</i>
		<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>		
Medicina de família	537	2	5	4	8	20	39	7,26
Pediatría d'àrea i EAP	111	1		4	4	7	16	14,41
Odontostomatologia	14			1	1		2	14,29
Medicina SUAP	115	1			2		3	2,61
Medicina d'emergències	74						0	0,00
TOTAL	851	4	5	9	15	27	60	7,05

<i>Personal sanitari no facultatiu</i>								
<i>Categoria o especialitat</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Jubilacions</i>					<i>TOTAL</i>	<i>Percentatge</i>
		<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>		
ATS/DUI <sup>3</sup>	3.260	21	24	25	33	38	141	4,33
ATS/DUI <sup>4</sup> de SUAP	72			2	1		3	4,17
Llevadora	142	1	2		1	4	8	5,63
Fisioterapeuta	141			1	3	6	10	7,09
Terapeuta ocupacional	19						0	0,00
Professor logofonia i logopèdia	4						0	0,00
Higienista dental	14						0	0,00
Tècnic de radiodiagnòstic	180						0	0,00
Tècnic de laboratori	191	2		2			4	2,09
Tècnic d'anatomia patològica	37	1					1	2,70
Tècnic de medicina nuclear	2						0	0,00
Tècnic de radioteràpia	16						0	0,00
Auxiliar d'infermeria	2.234	22	26	31	33	52	164	7,34
TOTAL	6.312	47	52	61	71	100	331	5,24

<sup>3</sup> Actualment, en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, aquesta categoria es denomina infermer/infermera, d'acord amb la modificació efectuada pel Decret 15/2014, de 14 de març (BOIB núm. 36, de 15 de març).

<sup>4</sup> Ídem nota anterior.

<i>Personal de gestió i serveis</i>								
<i>Categoria o especialitat</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Jubilacions</i>						
		<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Percentatge</i>
Grup tècnic	89						0	0,00
Tèc. sup. sist. tecno. info.	10						0	0,00
Químic	1						0	0,00
Psicòleg	26						0	0,00
Psicòleg clínic	46						0	0,00
Biòleg	10						0	0,00
Tècnic en salut pública	6						0	0,00
Enginyer superior	3						0	0,00
Grup gestió	103				1		1	0,97
Tèc. gest. sist. i tecno. info.	14						0	0,00
Treballador social	68	1			1	2	4	5,88
Professor EGB	1						0	0,00
Enginyer tècnic	7						0	0,00
Personal tèc. grau mig	2						0	0,00
Mestre industrial	4			1			1	25,00
Professor logofonia i logopèdia	4						0	0,00
Tèc. prev. riscos laborals	13						0	0,00
Delineant	1						0	0,00
Cuiner	20					1	1	5,00
Personal tècnic no titulat	5						0	0,00
Grup administratiu	303		1			5	6	1,98
Calefactor	20		1				1	5,00
Conductor	38		1	1		1	3	7,89
Costurera	8		1	2	1		4	50,00
Electricista	23			1	2	1	4	17,39
Lampista	8						0	0,00
Fotògraf	4						0	0,00
Fuster	7			1	1		2	28,57
Governanta	21		2				2	9,52
Grup auxiliar administratiu	1058	8	7	8	5	15	43	4,06
Jardiner	4		1				1	25,00
Mecànic	19						0	0,00

<i>Personal de gestió i serveis</i>								
<i>Categoria o especialitat</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Jubilacions</i>						
		<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Percentatge</i>
Monitor	42					1	1	2,38
Operador màquina d'imprimir	4						0	0,00
Perruquer	3				1		1	33,33
Picapedrer	6						0	0,00
Pintor	3						0	0,00
Telefonista	137						0	0,00
Zelador	830	7	10	3	5	14	39	4,70
Bugadera	55					2	2	3,64
Planxadora	15					1	1	6,67
Ajudant de cuina	171	3	3	2	1	4	13	7,60
Netejadora	25						0	0,00
Peó	18						0	0,00
TOTAL	3.255	19	27	19	18	47	130	3,99

8. En els quadres anteriors s'observa, en primer lloc, que el percentatge de jubilacions en els anys vinents no és significatiu, ja que és inferior al 25 % en totes les categories excepte en vuit: tres categories de facultatius especialistes (cirurgia cardiovascular [66,67 %], cirurgia pediàtrica [33,33 %] i neurofisiologia clínica [25 %]) i cinc categories de personal estatutari de gestió i serveis (mestre industrial [25 %], costurera [50 %], fuster [28,57 %], jardiner [25 %] i perruquer [33,33 %]).

9. De les cinc categories de personal estatutari de gestió i serveis, la categoria de mestre industrial és una categoria per extingir; respecte a les altres quatre, es pot assenyalar que des de la recepció de les transferències sanitàries a les Illes Balears no se n'han convocat places, ja que aquestes funcions s'han externalitzat.

10. Amb relació a les tres categories de facultatiu especialista d'àrea esmentades (cirurgia cardiovascular, cirurgia pediàtrica i neurofisiologia clínica), es pot assenyalar que l'Acord del Consell de Govern de 7 de maig de 2010 pel qual s'aprova l'oferta d'ocupació pública de 2010 de personal dependent del Servei de Salut (BOIB núm. 72/2010, de 13 de maig) va incloure 5 places de cirurgia cardiovascular, 1 plaça de cirurgia pediàtrica i 1 plaça de neurofisiologia clínica. A hores d'ara s'han aprovat les bases generals corresponents a aquesta oferta per mitjà de la Resolució del director general del Servei de Salut de 15 de novembre de 2010 (BOIB núm. 176/2010, de 2 de desembre) i està previst publicar de



manera imminent les convocatòries específiques amb l'objectiu que els processos selectius d'aquestes categories hagin conclòs abans que acabi l'exercici de 2012.

11. De conformitat amb el que s'ha exposat, es pot concloure que la previsió de jubilacions en el pròxim horitzó quinquennal no incidirà en les necessitats organitzatives. Per justificar aquesta afirmació és necessari contrastar les xifres exposades en els quadres de jubilació amb les xifres d'entrada de nous professionals en el sistema, aspecte que es pot constatar en els punts següents:

En primer lloc, per mitjà del nombre de sol·licituds rebudes per formar part de les borses de treball temporal:

<i>Grup de categories</i>	<i>Sol·licituds de 2011</i>
Personal facultatiu	1.078
Personal sanitari diplomad	12.982
Personal sanitari tècnic	9.276
Personal de gestió i serveis	19.760
TOTAL	43.096

En segon lloc, analitzant les places convocades i les sol·licituds de participació en els darrers processos selectius convocats pel Servei de Salut:\*

\*Cal dir que alguns d'aquests processos selectius han acabat fa poc (personal facultatiu de primària, personal sanitari diplomad, personal sanitari tècnic i personal de gestió i serveis), mentre que d'altres estan pendents d'acabar (algunes especialitats de FEA).

<i>Tipus de personal</i>	<i>Places convocades</i>	<i>Aspirants admesos</i>
Facultatius de l'atenció especialitzada	456	980
Facultatius de l'atenció primària	308	867
Personal sanitari diplomad	929	3.998
Personal sanitari tècnic	440	2.470
Personal de gestió i serveis	690	10.466

Comparant la previsió de jubilacions amb les incorporacions es pot constatar que els nous professionals poden prendre'n el relleu sense necessitat d'aplicar-hi cap mesura excepcional, ja que és perfectament assumible i compatible amb la garantia de les necessitats assistencials i organitzatives dels centres aplicar l'edat de jubilació forçosa establerta amb caràcter general.

#### IV. Jubilació forçosa i supòsits de pròrroga de la permanència en el servei actiu

1. Regla general: jubilació forçosa a l'edat de 65 anys o a l'edat que pertoqui de conformitat amb la normativa vigent.<sup>5</sup>

En virtut de l'article 26 de l'Estatut marc, el Servei de Salut i els ens públics que hi estan adscrits han de declarar en la situació de jubilació forçosa tots els professionals que compleixin 65 anys d'edat o l'edat que pertoqui d'acord amb la normativa vigent, a excepció del que indica l'article 26.3 i sens perjudici del que es disposa en el paràgraf segon del 26.2.

2. Excepcions: pròrroga a l'edat de jubilació.

2.1. La prolongació de permanència en el servei actiu fins a complir, com a màxim, 70 anys d'edat —prevista en el paràgraf segon de l'article 26.2 de l'Estatut marc— s'autoritzarà excepcionalment pel període d'un any i amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada quan es presentin necessitats organitzatives plenament provades i sempre que la persona interessada tenguí la capacitat funcional necessària.

En aquest cas, la prolongació del servei actiu serà autoritzada per mitjà d'una resolució de l'òrgan competent del Servei de Salut i amb l'informe previ de la Direcció Assistencial si la persona sol·licitant té la condició de personal estatutari sanitari, o bé de la Secretaria General si té la condició de personal estatutari de gestió i serveis. L'informe favorable ha de contenir una motivació específica referida, entre d'altres, als aspectes següents:

- a) Si la persona interessada pertany o no a una categoria o especialitat que siguin deficitàries en l'àmbit territorial de la gerència a la qual està adscrita la plaça. El dèficit de professionals en una categoria professional o especialitat es pot acreditar, entre altres mitjans, per un nombre baix de participants en les darreres convocatòries de selecció i per un nombre baix d'aspirants en la borsa de treball temporal de l'àmbit geogràfic concret.
- b) Una valoració econòmica i qualitativa de la proposta de prolongació o no del professional.
- c) Una valoració amb relació a les dificultats de la cobertura de l'atenció continuada del servei, i la previsió temporal d'aquesta

---

<sup>5</sup> Vid. Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social (BOE núm. 184, de 2 d'agost; correcció d'errades BOE núm. 240, de 5 d'octubre) i RDL 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu (BOE núm. 65, de 16 de març; correcció d'errades BOE núm. 81, de 4 d'abril).

en el futur, tenint en compte —entre d'altres— les dades d'edat, gènere, absentisme i àmbit geogràfic abastat.

- d) La previsió de reemplaçament i les necessitats i les possibilitats de fidelitzar o no altres professionals, bé sigui de manera immediata, a mitjà termini o a termini més llarg, de tal manera que es garanteixi en qualsevol cas la millor prestació pública del servei.
  - e) El reconeixement i la possible promoció interna que la decisió de prolongar o no la jubilació pot comportar en cada unitat o servei assistencial, i el previsible impacte sobre les prestacions públiques.
  - f) La necessitat de mantenir la cobertura del lloc ocupat, la conveniència d'amortitzar-lo o la decisió de fer front amb aquest recurs a una altra necessitat assistencial que es consideri prioritària. S'entendrà, entre altres supòsits, que no hi ha necessitat de mantenir la cobertura del lloc ocupat quan per raons organitzatives les funcions del servei o unitat administrativa a què s'integra la plaça del professional que sol·licita prolongar la permanència siguin assumides per un altre servei o unitat com a conseqüència d'un procés de centralització de serveis.
- 2.2. En les categories de personal estatutari sanitari amb títol de llicenciat en les quals es pugui determinar —per mitjà d'una resolució de l'òrgan competent del Servei de Salut i amb l'informe previ de la Direcció Assistencial— la necessitat de professionals amb qualificació i competència especials en determinades àrees funcionals o àmbits territorials, es pot autoritzar la pròrroga per mantenir els nivells adequats de l'atenció sanitària.

En aquest supòsit, l'autorització de les sol·licituds de prolongació de permanència en el servei actiu ha de ser motivada expressament i fixant discrecionalment, en consideració a les circumstàncies de cada cas, els termes temporals de la prolongació i les condicions de prestació de serveis, que poden alterar les establertes anteriorment depenent dels interessos de l'organització, dins del marc legal de regulació de les condicions de treball. En qualsevol cas, la possibilitat de la prolongació de permanència en el servei actiu en aquest supòsit es concedirà, com a màxim, fins a l'edat de 70 anys. No obstant això, la persona interessada pot posar fi a la prolongació de permanència en el servei actiu comunicant-ho a la gerència en la qual presti servei.

2.3. Les excepcions que es regulen en els dos apartats anteriors no són aplicables al personal de les institucions sanitàries que, segons les disposicions vigents o les que es dictin en el futur, ocupi llocs de treball o places declarats per extingir o per amortitzar, el qual s'ha de jubilar forçosament als 65 anys.

3. Prolongació de l'edat de jubilació motivada per la consolidació de drets de pensió.<sup>6</sup>

És procedent la pròrroga en el servei actiu fins a cotitzar el temps necessari per aconseguir el dret a pensió (sempre que faltin sis anys o menys), sigui quin sigui l'import d'aquesta i condicionada al manteniment de la capacitat funcional necessària per acomplir la professió o les activitats pròpies del seu nomenament. En aquest cas, si la persona interessada compleix els requisits establerts en aquests preceptes per causar dret a pensió, l'Administració té l'obligació de concedir-li la pròrroga, independentment de les necessitats de recursos humans del Servei de Salut.

4. Disposicions comunes.

Les resolucions de concessió de pròrroga en el servei actiu es faran pel període d'un any i es podran prorrogar anualment a sol·licitud de la persona interessada, havent-la presentada amb una antelació mínima de tres mesos respecte de la data d'acabament del període de prolongació.

## V. Procediment

El procediment per autoritzar la permanència en el servei actiu en les excepcions previstes s'estableix per mitjà de la Instrucció 8/2009, del director general del Servei de Salut de les Illes Balears, sobre la jubilació i la prolongació en el servei actiu del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.<sup>7</sup>

## VI. Situacions transitòries

Amb l'entrada en vigor d'aquest Pla d'ordenació, al personal que actualment tengui més de 65 anys d'edat i que estigui en el període de prolongació voluntària de permanència en el servei actiu en virtut de l'article 26.2 de l'Estatut marc se li declararà la jubilació forçosa en la data d'acabament de la pròrroga anual autoritzada, d'acord amb l'article 7.5.c de la Instrucció 8/2009, del director general del Servei de Salut, llevat que s'ajusti als criteris establerts en aquest Pla.

<sup>6</sup> Vid. art. 26.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>7</sup> BOIB núm. 60, de 25 d'abril de 2009.

## VII. Vigència

Aquest Pla d'ordenació té una vigència de dos anys i entra en vigor l'endemà d'haver estat publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. S'entendrà prorrogat expressament i temporalment fins que entri en vigor un de nou que el substitueixi. Ambdues parts convenen que la denúncia d'aquest acord s'ha d'efectuar amb una antelació de tres mesos a la data de venciment.



**ANNEX**  
**Normes aprovades després  
del tancament de l'edició**





## §34

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 21 DE MARÇ DE 2014 PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 17 DE MARÇ DE 2014 PEL QUAL ES REGULA LA BORSA GENERAL DE TREBALL PER AL PERSONAL ESTATUTARI TEMPORAL DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 39, de 22 de març de 2014)*

Des de l'1 de gener de 2013 el Servei de Salut s'ha subrogat en totes les relacions de personal laboral i de personal estatutari de les fundacions públiques sanitàries i de l'empresa pública GESMA, d'acord amb el que estableixen l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 pel qual s'aprova l'extinció de l'entitat pública empresarial Gestió Sanitària de Mallorca i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears, i l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 pel qual s'aprova l'extinció de les fundacions públiques sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 192, de 22 de desembre).

Actualment, no hi ha en el nostre àmbit territorial un instrument global i homogeni que reguli la selecció i la mobilitat del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, per la qual cosa és necessari abordar un acord d'àmbit autonòmic que reguli la selecció i el nomenament del personal estatutari temporal, els cessaments, la mobilitat i la promoció interna temporal, que garanteixi una qualitat adequada en l'assistència sanitària, amb respecte ple als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, el corollari dels quals es troba en l'article 103 de la Constitució.

Aquest Acord té vocació temporal i la vigència es limita al temps necessari per dur a terme els tràmits que requereixen l'aprovació de la disposició reglamentària que reguli el procediment de selecció del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears. Mentre es du a terme la regulació reglamentària, es considera adequat unificar els criteris per a la selecció del personal temporal mitjançant l'establiment d'un sistema de borsa general de treball per a tot el Servei de Salut de les Illes

## §34

Balears, que permeti una gestió àgil i amb les màximes garanties per a les persones interessades.

D'acord amb l'article 80 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, i amb l'article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la matèria objecte d'aquest Acord s'ha de negociar preceptivament amb els agents socials.

De conformitat amb l'article 5 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, correspon al Consell de Govern establir la política general de l'Administració autonòmica en matèria de funció pública, dirigir-ne el desenvolupament i l'aplicació i exercir la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària en aquesta matèria; en particular, li correspon aprovar els plans generals d'ordenació i els programes específics per optimitzar els recursos humans, així com exercir altres competències que li atribueixi la normativa vigent.

D'altra banda, l'article 38 de la Llei 7/2007 disposa que, perquè tinguin validesa i eficàcia els acords que versin sobre matèries de competència dels consells de govern de les comunitats autònomes, requereixen l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan.

Tenint en compte tota la normativa esmentada, el 17 de març de 2014 les parts integrants de la Mesa Sectorial de Sanitat varen adoptar l'Acord pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller de Salut, en la sessió de dia 21 de març de 2014, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual es regula la borsa general de treball per al personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears, que s'adjunta com a annex, i establir que se li confereix validesa i vigència mitjançant aquesta aprovació.

Segon. Ordenar que es publiqui íntegrament aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

**ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT  
DE 17 DE MARÇ DE 2014 PEL QUAL ES REGULA  
LA BORSA GENERAL DE TREBALL  
PER AL PERSONAL ESTATUTARI TEMPORAL  
DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

**Parts**

Per part de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el director general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, i el director general del Servei de Salut de les Illes Balears, d'acord amb l'article 2 de l'annex de l'Acord del Consell de Govern de les Illes Balears pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Mesa Sectorial de Sanitat de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Per la part social, els representants de les organitzacions sindicals presents a la Mesa Sectorial de Sanitat: UGT, CCOO, CSI-F i USAE.

**Antecedents**

1. L'article 33.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, disposa que la selecció de personal estatutari temporal s'ha d'efectuar a través de procediments que permetin la màxima agilitat en la selecció, procediments que s'han de basar en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat, i que s'han d'establir amb la negociació prèvia en les meses corresponents.

2. En l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears encara no s'han dictat disposicions reglamentàries que regulin la selecció i la provisió del personal estatutari, per la qual cosa continua vigent amb rang reglamentari el Reial decret llei 1/1999, de 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places a les institucions sanitàries de la Seguretat Social, d'acord amb el que estableix la disposició transitòria sisena, apartat primer c, de l'Estatut marc esmentat.

3. Davant la falta d'una disposició reglamentària o regulació general del Servei de Salut, el sistema de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears s'ha regulat fins ara en les diferents gerències territorials per pactes específics que manquen de procediments i barems de mèrits homogenis.

4. Des de l'1 de gener de 2013, el Servei de Salut s'ha subrogat en la totalitat de les relacions de personal laboral i de personal estatutari de les fundacions públiques sanitàries i de l'empresa pública GESMA, d'acord amb el que estableixen l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 pel qual s'aprova l'extinció de l'entitat pública empresarial Gestió Sanitària de Mallorca i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears, i l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 pel qual s'aprova l'extinció de les fundacions públiques sanitàries de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 192, de 22 de desembre de 2012).

5. En el nostre àmbit territorial no hi ha un instrument global i homogeni que reguli la selecció i la mobilitat temporal del personal estatutari, per la qual cosa és necessari abordar un acord d'àmbit autonòmic que reguli la selecció i el nomenament del personal estatutari temporal, els cessaments, la mobilitat i la promoció interna temporal del personal en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears per garantir una qualitat adequada en l'assistència sanitària, i amb respecte ple als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, el corollari dels quals es troba en l'article 103 de la Constitució.

Per això, amb vista a l'aprovació futura d'un acord global relatiu a totes les matèries esmentades, es considera oportú regular l'àmbit corresponent a la selecció del personal temporal a través d'un sistema de borsa general de treball, gestionada de la manera més àgil possible i amb les màximes garanties.

Així, aquest document pretén regular la borsa de treball general de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears de manera que, posteriorment, s'integri el contingut d'aquest Acord en la regulació global i conjunta que s'efectuï sobre la resta d'aspectes entorn de la selecció, la mobilitat i altres matèries relacionades.

6. D'acord amb el que preveu el punt 2 de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari als òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 48, de 10 d'abril de 2008), són competències del director general del Servei de Salut, entre d'altres, convocar i resoldre els procediments de selecció, establir-ne les bases, els programes i el contingut de les proves i nomenar els membres dels òrgans de selecció, i la resta de facultats que, en relació amb les anteriors, corresponguin al conseller de Salut i Consum segons la legislació vigent.

7. Quant a les organitzacions sindicals participants en l'Acord, cal assenyalar que l'article 80.2 d de la Llei 55/2003 de l'Estatut marc estableix que han de ser objecte de negociació, en el si de la mesa de negociació corresponent, les matèries relatives a la selecció del personal estatutari i a la provisió de places.

8. L'article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, disposa que han de ser objecte de negociació, en l'àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada administració pública i amb l'abast que legalment pertoqui en cada cas, les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés.

9. L'article 38.1 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix que en el si de les meses de negociació corresponents els representants de les administracions públiques poden concertar pactes i acords amb la representació de les organitzacions sindicals legitimades a aquest efecte, per a la determinació de les condicions de treball dels funcionaris d'aquestes administracions.

Així mateix, l'article 38.3 disposa que els acords han de versar sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques. Perquè siguin vàlids i eficaços és necessari que aquests òrgans els aprovin de manera expressa i formal. Quan aquests acords s'hagin ratificat i afectin temes que poden decidir de manera definitiva els òrgans de govern, el contingut serà directament aplicable al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, sens perjudici que als efectes formals es requereixi la modificació o derogació, si escau, de la normativa reglamentària corresponent.

Aquest Acord té vocació temporal i la vigència es limita al temps necessari per dur a terme els tràmits que requereixen l'aprovació de la disposició reglamentària que reguli el procediment de selecció del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.

Per tot això, les parts integrants en la Mesa Sectorial de Sanitat, d'una banda les organitzacions sindicals CCOO, CSI-F, UGT i USAE i, de l'altra, l'Administració, d'acord amb l'article 80.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, ens reconeixem mútuament la capacitat legal necessària i acordam subscriure el següent

## ACORD

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

#### 1. Objecte

Aquest Acord té per objecte regular la selecció del personal estatutari temporal<sup>1</sup> a través de la implantació d'una borsa de treball general de personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears i substituir els pactes/acords de selecció o de nomenament temporal que hi ha en cada centre de despesa/gerència, als efectes d'establir uns criteris únics aplicables en les institucions sanitàries dependents del Servei de Salut.

#### 2. Àmbit d'aplicació i vigència

1. Aquest Acord és aplicable a tots els procediments de selecció de personal estatutari temporal dels centres i serveis dependents del Servei de Salut de les Illes Balears.<sup>2</sup>

2. Aquest Acord serà aplicable fins que, després de la negociació prèvia en el si de la Mesa Sectorial de Sanitat, s'aprovi i es publiqui la disposició reglamentària que reguli el procediment de selecció del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.

3. Les disposicions que conté aquest Acord s'integren en la regulació global en matèria de selecció de personal, mobilitat, cessaments i altres matèries relacionades que s'estableixin en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears.

### CAPÍTOL II BORSA DE TREBALL GENERAL DE PERSONAL ESTATUTARI TEMPORAL DEL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

#### 3. Característiques generals de la borsa de treball general

1. La borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears és única per a tot l'organisme autònom

---

<sup>1</sup> D'acord amb l'art. 9.1 de la Llei 55/2003 (§1), els nomenaments de personal estatutari temporal poden ser d'interinitat, de caràcter eventual o de substitució.

<sup>2</sup> En l'art. 19.2 del Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 106, de 27 de juliol*), es detallen les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears.

i inclou totes les categories<sup>3</sup> de personal estatutari existents i les que pugui crear l'òrgan competent, en les quals hi hagi la necessitat d'acudir a un nomenament estatutari de caràcter temporal.

2. La borsa general incorpora un element de zonificació determinada per a cada una de les diferents gerències<sup>4</sup> que integren el Servei de Salut a l'efecte de determinar-ne l'àmbit territorial i de gestió. La borsa incorpora l'especialitat dins alguns grups i categories. La borsa també introdueix l'opció de la persona aspirant per triar el tipus de nomenament temporal. A aquest efecte, les persones aspirants poden indicar en la sol·licitud de la borsa en quina gerència i en quin tipus de nomenament temporal estan interessades.

3. El sistema selectiu de borsa de treball ha de ser com a norma general el concurs de mèrits,<sup>5</sup> els quals han de ser objecte de barem per la Unitat de Selecció de la manera que preveu aquest Acord.

No obstant això, i si així ho preveu la convocatòria específica de la categoria que ho requereixi i estigui inclosa en aquest Acord, o que posteriorment es negociï en el si de la Mesa Sectorial, per ser persones candidates de determinades categories és un requisit haver superat una prova teoricopràctica, de la qual poden estar exemptes les persones aspirants que hagin superat una prova similar en un concurs o en un concurs oposició derivat d'una oferta pública d'ocupació<sup>6</sup> en el Servei de Salut de les Illes Balears, amb una antelació màxima de quatre anys des de la data de publicació de la nota definitiva. Malgrat això, la persona interessada es pot presentar voluntàriament a aquesta prova per intentar obtenir una puntuació superior.

4. La borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears ha d'estar permanentment oberta, tant per a inclusions noves com per a l'aportació de mèrits de les persones interessades, i s'han d'incorporar a les llistes en l'actualització següent (tall) que es faci en els termes que preveu aquest Acord.

5. La gestió de la borsa és centralitzada, i són descentralitzades les activitats necessàries per a la realització de les crides per a la cobertura dels nomenaments temporals. La gestió centralitzada de la borsa correspon a la

---

<sup>3</sup> Vid. Sinopsi de categories de personal estatutari a l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears (§31).

<sup>4</sup> Vid. nota 2.

<sup>5</sup> Vid. art. 31.3 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1).

<sup>6</sup> Vid. art. 70 EBEP (§2).

## §34

Unitat de Selecció adscrita a la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut de les Illes Balears i les activitats necessàries per a la realització de les crides queda encomanada a cada una de les unitats competents en matèria de personal adscrites a cada una de les gerències territorials del Servei de Salut.

6. Amb caràcter previ a efectuar els nomenaments temporals, el Servei de Salut haurà de sol·licitar i obtenir les autoritzacions que, si escau, estableix la normativa vigent, tenint en compte les peculiaritats del Servei de Salut.<sup>7</sup>

7. El personal estatutari temporal està subjecte al període de prova que per a cada grup de classificació estableix el segon paràgraf de l'article 33.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut. En cap cas, el període de prova no pot excedir la meitat de la durada del nomenament, si s'hi precisa.

8. La borsa de treball de personal estatutari temporal ha de complir totes les exigències i les condicions que preveu per a aquest tipus de suports la legislació sobre protecció de dades de caràcter personal que estableix la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

9. El fet de figurar en la relació de persones admeses com a aspirant candidat, mitjançant llistes ordenades per la puntuació obtinguda després del compliment dels requisits i la valoració dels mèrits, només genera el dret a ser inclòs en la base de dades de les borses de treball del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears.

### **4. Característiques especials de la borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears**

1. La borsa, a més de contenir la llista general del grup o de la categoria, pot preveure que hi hagi llistes per a àrees específiques que requereixen una formació o un període mínim d'experiència prèvia per ocupar determinades places que preveu aquest Acord.

2. De la mateixa manera, aquest Acord també regula procediments de selecció de personal estatutari temporal en absència de disponibilitat de candidats en la categoria de la borsa, o perquè no hi ha una borsa del grup, de la categoria o de l'especialitat.

---

<sup>7</sup> Vid. art. 16.2 de la Llei 8/2013, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2014 (BOIB núm. 181, de 31 de desembre).



## 5. Requisits d'accés<sup>8</sup>

1. Per poder ser inclòs en la borsa de treball general del personal estatutari temporal del Servei de Salut de les Illes Balears s'han de complir els requisits següents:

- a. Tenir la nacionalitat espanyola o la d'un estat membre de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu, o tenir el dret a la lliure circulació de treballadors d'acord amb el Tractat de la Unió Europea o altres tractats ratificats per Espanya, o tenir reconegut aquest dret per una norma legal. Hi poden participar igualment, sigui quina sigui la nacionalitat, el cònjuge dels espanyols i dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del cònjuge sempre que no estiguin separats de dret, siguin menors de vint-i-un anys o més grans d'aquesta edat dependents.
- b. Estar en possessió de la titulació exigida en la convocatòria o en condicions d'obtenir-la dins del termini de presentació de sol·licituds.
- c. Tenir la capacitat funcional necessària per a l'acompliment de les funcions que es deriven del nomenament corresponent.
- d. Tenir 16 anys complerts i no excedir l'edat de jubilació forçosa. El compliment de l'edat de jubilació és motiu d'exclusió de les llistes.
- e. No haver estat separat mitjançant un expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes, ni estar en inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per a l'accés al cos o escala de funcionari o per exercir funcions similars a les que exercien en el cas del personal laboral en què hagués estat separat o inhabilitat. En el cas de ser nacional d'un altre estat, no estar inhabilitat o en situació equivalent ni haver estat sotmès a una sanció disciplinària o equivalent que impedeixi, en el seu estat i en els mateixos termes, l'accés a l'ocupació pública.
- f. Presentar la sol·licitud en la forma i en el termini prevists en la convocatòria de la categoria en què participi.
- g. Pagar la taxa legalment establerta, quan l'exigència sigui obligatòria per la legislació vigent de cada moment.
- h. No incórrer en el moment del nomenament en una causa d'incompatibilitat, d'acord amb el que preveu la Llei 53/1984, de 26

---

<sup>8</sup> Vid. art. 30.5 i 33.1 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 56 i 57 EBEP (§2).

de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

- i. No estar afectat per una resolució que impliqui l'exclusió de la borsa.

2. Els requisits s'han d'establir en la convocatòria concreta de cada categoria i els candidats els han d'acreditar quan l'Administració els requereixi per fer-ho i els han de complir mentre disposin d'un nomenament temporal.

## **6. Accés a la borsa general de persones amb discapacitat<sup>9</sup>**

1. Es reserva una quota del 7 % dels nomenaments que s'ofereixin en cada categoria per a persones amb discapacitat d'un grau igual o superior al 33 %, sempre que compleixin els requisits de la convocatòria, acreditin el grau de discapacitat indicat i la compatibilitat amb l'acompliment de les funcions i tasques del lloc de treball, i han de figurar en la llista de la borsa general per ordre de puntuació obtinguda per aplicació del barem de mèrits que aprova aquest Acord.

2. En les categories que la Comissió de Seguiment determini, perquè hi ha llocs per als quals són aptes o hi estan adaptats, s'ha de dur a terme un torn específic i s'ha de confeccionar la llista de persones candidates amb discapacitat a les quals s'ha d'oferir el nomenament número tretze i així successivament cada múltiple de tretze. En el supòsit que la persona amb discapacitat no l'accepti i mentre hi hagi persones candidates, s'ha de passar a la següent de la llista i així successivament fins que s'accepti el nomenament o s'exhaureixi la llista.

3. A fi de determinar la capacitat física i funcional dels aspirants que accedeixen a la borsa com a discapacitats i requereixin adaptació, han de presentar juntament amb la sol·licitud els documents que acreditin el grau de discapacitat al·legat, així com la compatibilitat per a l'acompliment de les funcions que té atribuïdes el lloc o els llocs sol·licitats.

## **7. Convocatòria**

1. La creació de la llista de selecció de personal estatutari temporal per a cada una de les categories professionals de la borsa general s'ha de fer a través d'una convocatòria pública, amb l'audiència prèvia de la Comissió de Seguiment d'aquest Acord, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut de les Illes Balears.

---

<sup>9</sup> Vid. art. 30.6 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 59 EBEP (§2).

2. Quan ho exigeixi la normativa en vigor i tenint en compte les peculiaritats del Servei de Salut, aquest sol·licitarà i haurà d'obtenir, amb caràcter previ a la realització de la convocatòria, les autoritzacions de les direccions generals competents en matèria de pressuposts i en matèria de funció pública.

3. Als efectes de publicitat, s'han de publicar la convocatòria i les bases íntegres en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (<<http://boib.caib.es>>) i a la pàgina web del Servei de Salut (<<http://ibsalut.es>>).

## 8. Sol·licituds

1. Com a norma general, les sol·licituds d'inscripció en la base de dades de la borsa de treball de personal estatutari temporal s'han de fer a través de la pàgina web oficial del Servei de Salut emplenant els models i els annexos que s'estableixin. No obstant això, les persones que ho vulguin poden formalitzar també els documents esmentats en format paper.

2. En aquest moment del procés, les persones que fan la sol·licitud de participació són denominades persones aspirants a formar part de la borsa general.

3. Com a norma general, la sol·licitud s'ha de presentar mitjançant l'aplicació informàtica habilitada a aquest efecte per la Direcció de Recursos Humans i de Relacions Laborals del Servei de Salut. A fi de preservar el principi d'igualtat en l'accés a la funció pública, en cada gerència hi haurà una unitat de suport per facilitar a totes les persones aspirants l'eina informàtica que permeti la formalització de la sol·licitud d'inscripció en la borsa. No obstant això, les persones que ho vulguin podran presentar les sol·licituds per participar en aquest procés selectiu en el Registre del Servei de Salut de les Illes Balears (situat al carrer de la Reina Esclaramunda, 9, de Palma), en els registres de les gerències territorials del Servei de Salut o bé en qualsevol dels llocs o segons les formes que estableix l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú. Les sol·licituds que es presentin a través de les oficines de Correus han d'anar dins un sobre obert perquè el funcionari de Correus les dati i les segelli abans de certificar-les.

4. La sol·licitud s'ha de presentar a través de l'aplicació informàtica que hagi habilitat a aquest efecte la Direcció de Recursos Humans i de Relacions Laborals del Servei de Salut. A fi de preservar el principi d'igualtat en l'accés a la funció pública, en cada gerència hi ha d'haver una unitat de suport per facilitar a tots els ciutadans l'eina informàtica per a l'emplenament de la sol·licitud d'inscripció en la borsa.

5. S'ha de fer una sol·licitud per cada categoria professional i s'han d'emplenar el full d'autobarem i els altres possibles annexos que puguin ser necessaris.

La informació que han de contenir la sol·licitud i els annexos s'han de determinar en la publicació de la convocatòria de cada categoria. Les persones aspirants poden sol·licitar inscriure's en la categoria o les categories de les llistes de les gerències que vulguin. En cas que sigui possible, els sol·licitants poden triar el tipus de nomenament —jornada completa o substitució per reducció de jornada i, si s'escau, a temps parcial— i el centre o l'especialitat on prestar els serveis. Si no especifica la gerència, s'entendrà que opta a les gerències que hi ha a l'illa de presentació de la sol·licitud, i si no especifica el tipus de jornada, s'entendrà que opta a tots els tipus de jornada possibles.

6. La persona aspirant ha de validar el seu autobarem mitjançant la signatura electrònica o un procediment similar. La persona aspirant és la responsable de la veracitat de les dades, dels mèrits manifestats i de la seva valoració. Amb les dades manifestades en les sol·licituds i els autobarems s'ha d'elaborar la llista provisional d'aspirants admesos en la base de dades de la borsa de treball de personal estatutari temporal de cada categoria.

La justificació dels requisits i dels mèrits per ser objecte de barem s'ha de requerir a les persones aspirants a través de la pàgina web oficial del Servei de Salut i en la forma que hagi establert la convocatòria.

Els títols i mèrits aportats que s'hagin expedit en un altre idioma diferent de qualsevol de les llengües oficials de la comunitat autònoma han d'estar convenientment traduïts per un organisme oficial competent.

## 9. Barems de mèrits

1. La convocatòria de cada una de les categories de personal estatutari de la borsa general ha d'establir el barem de mèrits, que també serà aplicable en el pròxim procés de selecció de personal estatutari fix que dugui a terme el Servei de Salut de les Illes Balears.

2. La puntuació màxima que es pot obtenir mitjançant el barem de mèrits és de 100 punts. La puntuació total màxima s'obté després de la valoració dels quatre apartats següents:

- a. Experiència professional: es valora amb un màxim de 50 punts en la puntuació total i s'ha de calcular d'acord amb el que estableixen les convocatòries corresponents de les categories.
- b. Formació, docència i activitats científiques i de difusió del coneixement: es valora amb un màxim de 35 punts en la puntuació

- total i s'ha de calcular d'acord amb el que estableixen les convocatòries corresponents de les categories.
- c. Coneixements de llengua catalana: es valora amb un màxim de 10 punts en la puntuació total i s'ha de calcular d'acord amb el que estableixen les convocatòries corresponents de les categories.
  - d. Altres mèrits: es valora amb un màxim de 5 punts en la puntuació total, i s'han de valorar els exercicis superats de la fase d'oposició corresponents a la darrera convocatòria de la categoria a la qual s'opta i que s'hagin duit a terme en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, així com altres mèrits no prevists en els altres apartats i aprovats en les convocatòries corresponents de les categories

La puntuació s'ha de tenir en compte com a màxim fins a l'actualització (tall) de la borsa general que es dugui a terme després de la publicació de la llista definitiva de l'oferta pública següent, la qual substituirà l'anterior quant a la puntuació en aquest apartat d'altres mèrits.

3. Si dues persones candidates obtenen la mateixa puntuació en la llista definitiva, l'oferta s'ha de fer amb els criteris de desempat següents:

Amb caràcter general, té prioritat la dona en cas d'infrarepresentació del sexe femení en la categoria i l'especialitat, d'acord amb el que estableix l'article 61 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona.

A continuació, qui hagi acreditat en aquesta llista més serveis prestats en la categoria dins el Servei de Salut de les Illes Balears i, subsidiàriament, en el Sistema Nacional de Salut. Si continua l'empat, l'oferta s'ha de fer en primer lloc a qui acrediti major puntuació en l'apartat relatiu a l'experiència professional i, en cas que persisteixi, en l'apartat de formació continuada. En cas que continuï l'empat, s'ha de resoldre donant prioritat d'acord amb l'escala següent: primer, ser més gran de 45 anys; si persisteix l'empat, tenir majors càrregues familiars; si continua, ser una víctima de violència de gènere, i finalment la major edat de la persona aspirant.

## **10. Llista de persones aspirants**

1. Una vegada processada la sol·licitud i registrats els mèrits amb la generació de l'autobarem, la Direcció General del Servei de Salut, mitjançant una resolució, ha de fer pública la relació provisional d'aspirants admesos a la borsa de selecció general de personal estatutari temporal del Servei de Salut amb la puntuació d'acord amb l'autobarem que correspongui. La resolució ha d'incloure els sol·licitants exclosos amb les causes d'exclusió. La publicació s'ha de fer a la pàgina web del Servei de Salut.

2. Les persones sol·licitants poden formular al·legacions contra la resolució del director o de la directora general, en el termini de deu dies hàbils comptadors a partir de l'endemà de la publicació. Els escrits s'han d'adreçar a la Unitat de Selecció del Servei de Salut i es poden presentar de manera telemàtica o en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

3. La resolució del director o de la directora general s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut i als taulers d'anuncis de les diferents gerències territorials. Aquesta resolució ha de decidir l'estimació o la desestimació de les al·legacions formulades, ha d'establir la llista definitiva de persones sol·licitants admeses a la borsa de selecció amb indicació de la puntuació obtinguda en l'autobarem —les quals passen a denominar-se persones candidates—, i igualment ha de contenir la llista d'exclusos amb indicació de la causa d'exclusió.

## **11. Períodes de valoració i actualització de mèrits (barem)**

1. A través de la pàgina web s'ha de requerir les persones candidates de cada una de les convocatòries concretes perquè presentin els documents acreditatius del compliment dels requisits i dels mèrits al·legats en l'autobarem.

2. Per disposar d'una base de dades de la borsa de treball actualitzada, s'han de fer dos talls anuals per a l'actualització dels mèrits de les persones candidates.

Per a les categories de la borsa general en les quals la selecció és únicament mitjançant un barem de mèrits, anualment, el Servei de Salut ha d'informar la Comissió de Seguiment de les dates previstes en què durà a terme els talls per actualitzar els mèrits de les persones candidates. En el cas d'especialistes que no requereixin prova teoricopràctica, una de les actualitzacions (tall) de la borsa s'ha de fer en els dos mesos següents a l'acabament del període de formació com a residents de l'especialitat corresponent.

A proposta de qualsevol dels membres de la Mesa Sectorial, s'ha de negociar incrementar el nombre d'actualitzacions (talls) anuals per fer.

3. Una vegada actualitzada, la Unitat de Selecció ha de facilitar l'accés a la borsa general amb les llistes de cada categoria professional actualitzada a totes les gerències territorials i l'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut. Les llistes noves tenen efectes des de la data en què es publiquin.

## 12. Aportació de la documentació

1. Les persones candidates que han obtingut la major puntuació en les llistes definitives han d'acreditar el compliment dels requisits i aportar els mèrits al·legats en el seu autobarem.

2. A fi de disposar en la borsa d'un nombre de persones candidates suficient per satisfer les necessitats de nomenaments temporals de les gerències, la resolució que aprova la llista definitiva de persones candidates ha d'indicar, a més, la puntuació a partir de la qual aquestes, en el termini conferit a aquest efecte en la resolució esmentada, han de presentar davant la Unitat de Selecció, mitjançant l'original o una còpia compulsada, la documentació acreditativa del compliment dels requisits i l'acreditació dels mèrits al·legats en la sol·licitud.

3. Per establir el nombre de persones candidates que han de presentar els documents, la resolució ha de tenir en compte el nombre previsible de nomenaments temporals de la categoria durant un any i incrementar-lo en un cinquanta per cent, i és a aquest nombre de persones candidates a qui s'ha de requerir la documentació acreditativa dels requisits i mèrits al·legats.

4. Persones candidates que han d'aportar la documentació perquè s'han exhaurit les persones objecte de barem abans.

En el supòsit que s'exhaureixi la llista de persones objecte de barem, sempre que quedin persones candidates en la borsa de la categoria sense barem, la Unitat de Selecció els ha de sol·licitar l'aportació de la documentació acreditativa dels requisits i els mèrits al·legats en la convocatòria de la categoria, continuant l'ordre decreixent de la seva puntuació i en funció de les necessitats sobrevingudes de nomenaments temporals.

Mitjançant la pàgina web del Servei de Salut s'ha de donar publicitat als intervals perquè les persones candidates aportin els documents en un termini que es reduirà a la meitat respecte del termini concedit en la llista definitiva per a la primera aportació de documentació a què fa referència el punt anterior, però amb el mateix sistema de publicitat.

5. En el marc del Decret 6/2013, de 8 de febrer, de mesures per a la simplificació documental dels procediments administratius, les convocatòries respectives poden preveure que els candidats no hagin d'aportar documentació que ja s'hagi presentat amb la mateixa finalitat en un període de barem anterior, o bé un altre tipus de documentació que pugui generar el mateix Servei de Salut o ja hi consti.

6. Quan hi hagi indicis de falsejament en la documentació aportada justificativa dels requisits o els mèrits al·legats en la sol·licitud per a l'autobarem, l'Administració ha d'actuar de conformitat amb el Codi

## §34

penal i la persona afectada quedarà provisionalment exclosa del procés de selecció, de la qual cosa s'ha d'informar la Comissió de Seguiment.

En el supòsit que es confirmi el falsejament de la documentació l'exclusió serà definitiva i, en cas que no es ratifiquin els indicis, es produirà la inclusió immediata en la borsa.

### **13. Llistes de persones candidates**

1. En vista de la documentació que hagin presentat les persones candidates i una vegada que l'Administració hagi comprovat el compliment dels requisits i s'hagin acreditat els mèrits al·legats en l'autobarem, el director o la directora general del Servei de Salut, mitjançant una resolució, ha d'aprovar la relació provisional de puntuacions de les persones candidates de la borsa general. La publicació s'ha de fer a la pàgina web del Servei de Salut i, alhora, se n'ha de donar trasllat a les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord.

2. En tot cas, les llistes provisionals amb les puntuacions dels candidats han de diferenciar les gerències, el centre de gestió, l'especialitat i el tipus de nomenament que s'hagin previst en la convocatòria i que hagin sol·licitat les persones candidates.

3. Les persones interessades poden presentar reclamacions i al·legacions a la resolució per la qual es publiquen les llistes provisionals de mèrits de les persones candidates en el termini de deu dies hàbils, comptadors des de l'endemà de la publicació.

4. En el termini d'un mes, mitjançant una resolució del director o la directora general del Servei de Salut, s'han d'estimar o desestimar les reclamacions i al·legacions que hagin formulat les persones interessades i s'han d'aprovar les llistes definitives de la borsa general que contenen les puntuacions finals de les persones candidates diferenciades en funció de la seva sol·licitud per gerències/centres, categoria, especialitat i tipus de nomenament.

### **14. Tipus d'ofertes per a nomenaments temporals**

1. Les modalitats genèriques d'ofertes de nomenaments temporals per al personal estatutari s'agrupen en funció de la durada de la jornada i en funció del tipus de nomenament.

2. En funció de la durada de la jornada, els nomenaments poden ser els següents:

- a. Substitució per reducció de jornada i a temps parcial (regulada en l'article 60 de la Llei 55/2003).
- b. A jornada completa.



3. En funció del tipus de nomenament temporal, poden ser:
  - a. Nomenament interí. Es defineix en l'article 9.2 de la Llei 55/2003.
  - b. Resta de nomenaments temporals.

Modalitat de nomenaments temporals que defineixen l'article 9.3 (eventual) i 9.4 (substitució) de la Llei 55/2003.

## **15. Ordre i mètode de les ofertes**

1. Pel que fa a l'ordre de les ofertes, els nomenaments temporals s'han d'oferir a les persones candidates per ordre de major puntuació en la llista definitiva i que estiguin en situació de disponible per a la categoria/especialitat i tipus de jornada (completa o reducció de jornada o a temps parcial).

2. Quant al mètode per dur a terme la crida, segons la durada previsible del nomenament:

- a. Per acceptar ofertes de nomenament d'interinitat. S'han de fer fins a tres telefonades durant tres dies hàbils consecutius i s'ha d'enviar un SMS després de la primera telefonada que informi la persona candidata que disposa de 72 hores per acceptar el nomenament. En cas que la persona candidata hagi deixat constància de la seva adreça electrònica, després de la primera telefonada se li ha d'enviar un missatge al correu electrònic, i donar-li un termini de 72 hores d'espera perquè accepti i signi el nomenament.
- b. Per acceptar nomenaments que es prevegin de llarga durada (de sis mesos o més). S'han de fer fins a dues telefonades durant dos dies hàbils consecutius i s'ha d'enviar un SMS després de la primera telefonada que informi la persona candidata que disposa de 48 hores per acceptar el nomenament. En cas que la persona candidata hagi deixat constància de la seva adreça electrònica, després de la primera telefonada se li ha d'enviar un missatge al correu electrònic, i donar-li un termini de 48 hores d'espera perquè accepti i signi el nomenament.
- c. Per a nomenaments que es prevegin de curta durada. S'han de fer fins a dues telefonades durant el mateix dia, en horari diferent, juntament amb un missatge al correu electrònic disponible i un SMS per telefonada. El Departament de Recursos Humans ha d'esperar per a l'acceptació i signatura del nomenament de la persona candidata fins a les 9.00 hores de l'endemà.
- d. Per a nomenaments per necessitat de cobertura urgent d'un lloc de treball. Quan no sigui possible utilitzar els procediments prevists abans, s'ha d'arbitrar, mitjançant la negociació de la Comissió de Seguiment, un protocol de crides que permeti realitzar el

nomenament a la persona que tengui la major puntuació en la borsa de la seva categoria d'entre les disponibles i s'hi pugui contactar en el moment que sorgeixi la necessitat. El protocol negociat en el si de la Comissió de Seguiment també ha d'establir i definir els casos en què es presenta el caràcter d'urgència. Aquest tipus de nomenament tindrà una durada màxima de tres dies hàbils.

És de responsabilitat exclusiva de les persones candidates mantenir actualitzats els mitjans de contacte que figuren en la borsa general (telèfon i/o correu electrònic).

### **16. Situacions en la borsa general**

1. Les persones inscrites en la llista definitiva de la borsa general d'ús temporal del Servei de Salut de les Illes Balears poden estar en situació de disponible i en situació de no disponible.

2. Els canvis de situació de disponible i de no disponible s'han d'introduir en l'expedient personal, al qual ha de tenir accés la persona interessada.

3. La persona candidata pot modificar les dades personals en qualsevol moment. Aquesta modificació s'ha de fer amb format electrònic, i és efectiva a partir del dia hàbil següent a la modificació. Qualsevol altra dada de la sol·licitud o l'autobarem s'ha de considerar a partir de l'actualització següent de la borsa.

### **17. Personal disponible**

1. Inclou les persones candidates que formen part de la llista definitiva de la borsa general sense nomenament temporal i a qui, en funció de la seva sol·licitud, es poden oferir nomenaments en el tipus de jornada i en les gerències o centres triats.

2. També poden sol·licitar figurar en la situació de disponible les persones candidates que es trobin en les situacions següents:

- a. El personal temporal amb nomenament estatutari d'interinitat. Pot sol·licitar estar disponible per a nomenaments d'interinitat de categoria diferent.
- b. El personal amb nomenament temporal de curta durada (fins a sis mesos) pot figurar com a disponible per a nomenaments que es prevegin de llarga durada (comissions de servei, alliberaments sindicals, interinitats).
- c. El personal amb nomenament de substitució per reducció de jornada i nomenaments a jornada parcial pot figurar com a disponible en la mateixa categoria per a qualsevol nomenament a jornada completa.

### 18. Personal en situació de no disponible

Inclou les persones candidates de la borsa general que no poden ser cridades per a un nomenament temporal perquè es troben en algun dels supòsits següents:

- a. Perquè disposen d'un nomenament temporal i no estan incloses en els supòsits de l'apartat anterior que permeten figurar en la situació de disponible.
- b. Voluntàriament han manifestat que no volen rebre ofertes de nomenament en els centres de la seva elecció. El canvi en la situació de disponible/indisponible de la persona aspirant és immediat una vegada que la Unitat de Selecció n'està assabentada.
- c. Estan immerses en alguna de les causes d'exclusió que preveu aquest Acord.

### 19. Exclusió de la borsa general

Les persones candidates de la borsa de treball general que rebin per ordre de llista una oferta de nomenament, si no hi ha una causa justificada, seran excloses de la borsa general pels motius següents:

- a. Per incompliment dels requisits exigits per participar en la convocatòria.
- b. Per renúncia (excepte que la renúncia es dugui a terme per les causes del número 20 d'aquest Acord):
  - A una oferta d'interinitat, 6 mesos d'exclusió de la llista de la categoria oferta.
  - A una oferta de nomenament de durada previsible superior als sis mesos, 6 mesos d'exclusió de la llista de la categoria oferta.
  - Després de l'acceptació o dins dels primers tres mesos de nomenament d'una durada previsible superior als sis mesos o interinitat, 6 mesos d'exclusió de la llista.
  - A una oferta de nomenament de curta durada, tres renúncies consecutives o sis d'alternes durant un període de sis mesos suposa l'exclusió de la llista durant 6 mesos. La renúncia a una oferta de feina de curta durada a temps parcial no es tipifica com a causa d'exclusió.
  - Després de l'acceptació d'un nomenament de curta durada, 3 mesos d'exclusió de la llista.
- c. Per no haver superat el període de prova. L'exclusió de la borsa per a la categoria en un procediment derivat de la no superació del període de prova és de 6 mesos.

- d. Per falsificació constatada de la documentació aportada.

Amb caràcter previ a l'obertura de l'expedient per falsedat documental, quan la Unitat de Selecció detecti indicis de falsejament de la documentació que hagi aportat la persona candidata —ja sigui del compliment dels requisits com dels mèrits al·legats en l'autobarem—, ha de donar audiència a la persona candidata per un termini de cinc dies hàbils perquè acrediti la veracitat dels documents i/o al·legui el que convengui al seu dret. Transcorregut el termini concedit, en el supòsit que es confirmen els indicis de falsedat documental, l'Administració ha d'actuar de conformitat amb el Codi penal i l'ha d'excloure provisionalment de la borsa i ha de convocar la Comissió de Seguiment de l'Acord, la qual, una vegada estudiat l'expedient, ha de resoldre l'exclusió de la borsa general de la persona interessada entre dos i quatre anys, en els quals no podrà participar en cap procés de selecció de personal estatutari temporal del Servei de Salut.

L'exclusió de la borsa de treball s'ha de notificar a la persona interessada amb indicació de la causa d'exclusió i la durada, i s'ha de fer constar en el seu expedient personal, al qual ha de tenir accés la persona interessada. La persona interessada ha de disposar del tràmit d'audiència per al·legar i presentar els documents i les justificacions que estimi pertinents.<sup>10</sup>

## 20. Causes justificades de renúncia a l'oferta

- a. Per prestar servei en el sector públic en el moment en què es faci l'oferta.
- b. Per trobar-se en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident/malaltia laboral o patir una malaltia o estar en procés de recuperació d'una malaltia o accident, o estar hospitalitzat, tot això justificat mitjançant un document expedit pel metge corresponent.
- c. Per estar en alguna de les situacions que preveu la normativa en vigor als efectes de permisos, llicències i conciliació de la vida familiar i laboral: embarassos, part o adopció, acolliment, etc.
- d. Per exercir un càrrec públic que comporta la percepció de retribucions incompatibles amb l'ocupació pública.
- e. Per trobar-se en altres situacions no previstes abans que dificulten o no permeten temporalment la prestació de serveis, sempre que es justifiqui i ho aprovi la Comissió de Seguiment (estudis reglats, cursos de perfeccionament acreditats mitjançant un certificat o

<sup>10</sup> Aquest paràgraf es va publicar enumerat incorrectament com a lletra e.

diploma oficial, estar col·laborant en programes de cooperació i ajuda humanitària, etc.).

## **21. Situacions especials de persones candidates a la borsa general**

Es consideren les situacions especials següents:

- a. La dona víctima de violència de gènere.
- b. Les persones que hagin sofert una agressió en l'acompliment de les seves funcions.
- c. Les persones que hagin sofert assetjament sexual o persecució per raó de sexe en l'acompliment de les seves funcions, en virtut de l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- d. Les persones que gaudeixen del permís per maternitat o paternitat o de la prestació per risc durant l'embaràs o lactància natural.

## **22. La dona víctima de violència de gènere**

1. La dona que es trobi en aquesta situació la pot acreditar aportant l'ordre de protecció dictada pel jutge o, mentre es decreta l'ordre judicial, aportant l'informe del Ministeri Fiscal que assenyali l'existència d'indisidències que la dona és víctima de violència de gènere (de conformitat amb el que disposa l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere).

2. Una vegada acreditada la violència de gènere, la dona pot renunciar al nomenament temporal abans de l'acceptació del nomenament o després, o fins i tot una vegada incorporada a la plaça oferta, sense que la renúncia li suposi passar a la situació de no disponible ni ser exclosa de la borsa general.

3. La dona també pot modificar la relació dels centres sanitaris o gerències que figuren en la seva sol·licitud. El canvi, l'ha de fer l'Administració pel procediment d'urgència.

## **23. Persones que hagin sofert agressió en l'acompliment de les seves funcions**

Les persones que hagin sofert agressió en l'acompliment de les seves funcions (en els termes que recull el Protocol per prevenir les agressions del Servei de Salut de les Illes Balears) poden modificar la relació dels centres sanitaris o gerències que figuren en la seva sol·licitud, i el canvi ha de ser efectiu a partir de l'endemà de la modificació de la sol·licitud, sempre que hi hagi constància en el Registre del Protocol per prevenir les agressions del Servei de Salut.

**24. Persones que hagin sofert assetjament sexual o persecució per raó de sexe en l'acompliment de les seves funcions (article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes)**

Les persones que hagin sofert assetjament sexual o persecució per raó de sexe en l'acompliment de les seves funcions poden modificar la relació dels centres sanitaris o gerències que figuren en la seva sol·licitud, i el canvi ha de ser efectiu a partir de l'endemà de la modificació de la sol·licitud, sempre que s'hagi interposat la denúncia judicial corresponent.

**25. Persones que gaudeixen del permís per maternitat o paternitat o de la prestació per risc durant l'embaràs o lactància natural<sup>11</sup>**

Aquestes persones poden optar per:

1. Renunciar al nomenament sense que això suposi passar a la situació de no disponible ni l'exclusió de la borsa general.

2. Acceptar el nomenament. Una vegada acceptat el nomenament, poden continuar gaudint del permís fins que acabi el període legalment reconegut per a la prestació. Aquest temps se'ls computa a l'efecte de serveis prestats i d'experiència professional. Sempre que el nomenament temporal no hagi acabat abans del permís, s'han d'incorporar a la plaça objecte del nomenament l'endemà de l'acabament del permís esmentat.

**26. Encadenament de nomenaments de substitució**

D'acord amb la regulació de l'article 9.4 de la Llei 55/2003, de 16 desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, la persona amb nomenament de substitució ha d'encadenar les absències del personal fix o temporal durant els períodes de vacances, permisos i llicències que impliquin la reserva de plaça, sempre que no hi hagi interrupció en la prestació del servei i fins que es reincorpori el titular de manera efectiva al servei amb torn de treball, o quedi vacant la plaça.

**27. Persones candidates en situació d'incapacitat temporal**

Les persones candidates que en el moment del nomenament d'interinitat acreditin convenientment que es troben en situació d'incapacitat temporal disposen de fins a un mes de termini per acceptar-lo, sempre que en aquest termini acreditin haver superat la incapacitat

---

<sup>11</sup> Vid. art. 49 *a,b,c* de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (§2) i apartat 3.2 de l'Acord del Consell de Govern de dia 3 de març de 2006 (§28).

temporal, i el Servei de Salut de les Illes Balears pot verificar-ne l'estat de salut amb caràcter previ a la signatura del nomenament.

### CAPÍTOL III EXHAURIMENT O INEXISTÈNCIA DE BORSES

#### **28. Procediment de selecció en cas d'exhauriment de la borsa de la categoria**

1. En el supòsit que una llista de persones candidates d'una categoria determinada estigui a punt d'exhaurir-se i no es puguin demorar els nomenaments temporals, es pot dur a terme el procediment alternatiu que preveu aquest article, amb la comunicació a la Comissió de Seguiment de l'Acord.

2. El procediment ha de mantenir els termes i els terminis establerts amb caràcter general i consisteix, en primer lloc, a obrir un període per a l'actualització de la borsa corresponent a la categoria exhaurida, que únicament ha de comprendre sol·licituds d'incorporació d'aspirants nous; en segon lloc, s'ha de confeccionar una llista provisional complementària de candidats de la categoria —als quals s'ha de comprovar que compleixen els requisits i mèrits al·legats, i donar la puntuació pertinent— que s'ha d'utilitzar de manera subsidiària a la borsa mentre es mantengui la falta de candidats disponibles en la llista definitiva vigent.

3. La llista provisional complementària s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut i quedarà sense efecte una vegada publicada l'actualització de la llista definitiva de candidats de la categoria corresponent prevista en aquest Acord.

4. Si una vegada efectuada l'actualització, no es disposa de persones candidates ni sol·licitants per a la categoria, amb caràcter excepcional, es pot acudir a les llistes de demandants de feina del Servei d'Ocupació de les Illes Balears i sol·licitar persones que compleixin els requisits necessaris per ser candidates al lloc ofert. Per al cas que el Servei d'Ocupació envii més candidats que els necessaris, s'ha de confeccionar una llista provisional complementària de la categoria —als quals s'ha de comprovar que compleixen els requisits i mèrits al·legats, i donar la puntuació pertinent— que s'ha d'utilitzar de manera subsidiària a la borsa mentre es mantengui la falta de personal disponible en la llista definitiva.

**29. Procediment de selecció en cas que no hi hagi borsa de la categoria**

1. Havent-ne informat la Comissió de Seguiment, s'ha d'incloure la categoria en la borsa general i s'ha de seguir la regulació que estableix el capítol II d'aquest Acord. Una vegada publicada la llista definitiva de persones candidates a la pàgina web del Servei de Salut, s'ha d'actualitzar com a llista definitiva de la categoria corresponent, seguint les pautes que preveu aquest Acord.

2. Si una vegada acabat el període de sol·licituds no es disposa de persones candidates per a la categoria, es pot acudir a les llistes de demandants de feina del Servei d'Ocupació de les Illes Balears i sol·licitar persones que compleixin els requisits per ser candidates al lloc ofert. Per al cas que el Servei d'Ocupació envii més d'una persona que compleixi els requisits, s'han de fixar uns criteris de selecció que s'han de negociar en el si de la Comissió de Seguiment d'aquest Acord.

**CAPÍTOL IV  
PROCEDIMENTS ESPECIALS DE SELECCIÓ****30. Atenció primària. Selecció de metges de família, metges del Servei d'Urgències i pediatres**

1. Les convocatòries, llevat del que especifica aquest apartat, s'han d'ajustar a la regulació que estableix el capítol II d'aquest Acord.

2. La llista d'aquests facultatius d'atenció primària és única i s'ha d'actualitzar dues vegades l'any. Una de les actualitzacions es durà a terme en els dos mesos següents a l'acabament del període de formació/residència a les Illes Balears dels facultatius d'aquestes especialitats.

3. A la pàgina web del Servei de Salut de les Illes Balears s'ha de publicar la resolució del director o de la directora general del Servei de Salut en la qual s'estableix l'obertura del termini de presentació de sol·licituds noves o de sol·licituds d'actualització, que no pot ser superior, en cap cas, als quinze dies naturals.

**31. Selecció de facultatius especialistes d'àrea (FEA)**

1. Quan per a l'ocupació del lloc i l'especificitat del lloc ho requereixi, la direcció gerència del centre hospitalari pot sol·licitar a la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears l'aplicació del procediment especial de selecció que preveu aquest article. A aquest efecte, ha d'adjuntar l'informe justificatiu oportú en què s'enumeren les característiques especials que té el lloc per cobrir i que motiven l'aplicació



del procediment especial de selecció, al qual s'ha d'adjuntar l'esborrany de convocatòria.

2. El director o la directora general del Servei de Salut de les Illes Balears, amb caràcter previ a la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord de la convocatòria i de la composició de la comissió de selecció.

3. La comissió de selecció<sup>12</sup>

1. Per dur a terme aquest procediment de selecció, a proposta de la gerència en què s'hagi d'integrar el facultatiu especialista d'àrea (d'ara endavant FEA), el director o la directora general del Servei de Salut ha de nomenar, entre el personal fix, els tres membres que han d'integrar la comissió de selecció, tots amb veu i vot, els quals han de tenir la mateixa categoria professional, i almenys un ha d'estar en possessió del títol de l'especialitat<sup>13</sup> que s'exigeix per a la cobertura de la plaça convocada. La comissió pot incloure un secretari o una secretària, amb veu i sense vot, nomenat entre el personal fix de l'Administració sanitària, que ha de recollir en l'acta les actuacions que dugui a terme la comissió de selecció per elegir els candidats.
2. Els membres de les comissions de selecció s'han d'abstenir d'intervenir en el procés, i ho han de notificar a l'autoritat que els va nomenar, quan concorrin les circumstàncies que preveu l'article 28.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.
3. Són funcions de la comissió de selecció les següents:
  - Valorar els mèrits que al·leguin i acreditin els candidats, així com proposar de valorar el supòsit teoricopràctic que han de fer seguint la forma establerta en les bases de la convocatòria.
  - Requerir, si escau, els candidats perquè esmenin els defectes formals dels mèrits acreditats en el termini previst, o bé perquè aclareixin algun dels mèrits acreditats en el termini i la forma prevists.
  - Confeccionar la llista, per ordre de major puntuació, de les persones seleccionades.
  - Resoldre les reclamacions que presentin les persones candidates, en la forma escaient i dins del termini establert per fer-ho.

<sup>12</sup> Vid. art. 31.8 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre (§1) i art. 60 EBEP (§2).

<sup>13</sup> Vid. RD 183/2008, de 8 de febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en ciències de la salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada (BOE núm. 45, de 21 de febrer).

- Proposar al director o a la directora general del Servei de Salut la llista definitiva amb les puntuacions finals de les persones candidates seleccionades.
- Informar els representants dels sindicats amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat de la realització de les proves (supòsits teoricopràctics) dels processos de selecció amb una antelació mínima de 72 hores perquè, si ho consideren oportú, assisteixin com a observadors a les sessions de la comissió de selecció.

4. La puntuació total màxima que poden obtenir els candidats en aquest procediment és de 100 punts. El màxim són 50 punts en l'apartat de mèrits i 50 punts en l'apartat de la prova teoricopràctica que s'ha de fer a fi de determinar-ne la capacitat professional en relació amb les característiques especials de la plaça per cobrir —l'exercici teoricopràctic ha de consistir en la realització d'un exercici amb un valor màxim de 30 punts i en l'exposició i defensa de l'exercici realitzat, que ha de tenir un valor màxim de 20 punts.

5. La comissió de selecció ha de dur a terme en primer lloc la valoració dels mèrits dels aspirants, que pot arribar a un màxim de 50 punts, mitjançant el desglossament següent:

- a. Experiència professional: es valora amb un màxim de 25 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
- b. Formació, docència i activitats científiques i de difusió del coneixement: es valora amb un màxim de 17,5 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
- c. Coneixements de llengua catalana: es valora amb un màxim de 5 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
- d. Altres mèrits: es valoren amb un màxim de 2,5 punts els exercicis superats de la fase d'oposició corresponents a la darrera convocatòria de la categoria a la qual s'opta i que s'hagin duit a terme en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, així com altres mèrits no prevists en els altres apartats i aprovats en les convocatòries corresponents de les categories.

6. Els aspirants, a fi d'acreditar els mèrits, han d'aportar els documents pertinents perquè la comissió de selecció els valori, mitjançant una còpia compulsada o l'original amb una fotocòpia per compulsar, el dia i l'hora que la comissió els hagi convocat prèviament per fer-ho.

7. Aquest procediment especial s'inicia mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut de les Illes Balears,

publicada en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, en la qual s'identifiquin la plaça per cobrir, l'obertura del termini de deu dies hàbils per a la presentació de les sol·licituds, la composició de la comissió de selecció i la informació sobre els mèrits que s'han d'acreditar per ser objecte de barem en la convocatòria.

8. Una vegada acabat el termini de presentació de sol·licituds, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la resolució del director o de la directora general del Servei de Salut amb la llista provisional que contengui els aspirants admesos i els aspirants exclosos (al costat de la causa d'exclusió), i se n'ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord. Els aspirants han de disposar d'un termini de 10 dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la llista, per efectuar reclamacions o al·legacions contra aquesta resolució, que s'han d'adreçar a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

9. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista definitiva d'aspirants admesos i la relació d'aspirants exclosos (fent-hi constar la causa d'exclusió). Igualment, la resolució ha d'indicar el lloc, el dia i l'hora en què els aspirants s'han de presentar per justificar, mitjançant una còpia compulsada o l'original amb una fotocòpia per compulsar, l'acreditació dels mèrits, perquè la comissió de selecció els valori.

10. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista provisional dels mèrits reconeguts a les persones candidates admeses en la llista definitiva, les quals han de disposar d'un termini de cinc dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la llista de puntuació provisional a la pàgina web del Servei de Salut, per efectuar reclamacions o al·legacions contra aquesta resolució, adreçades a la comissió de selecció, les quals es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

11. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista definitiva dels mèrits de les persones candidates admeses, juntament amb el lloc, el dia i l'hora en què, a fi d'acreditar-ne davant la comissió de selecció els coneixements i la capacitat professional en relació amb les característiques especials de la plaça per cobrir, han de fer un exercici teoricopràctic —que s'ha de valorar fins a un màxim de 30 punts—, del qual posteriorment han de fer

## §34

l'exposició i la defensa —que s'ha de valorar fins a un màxim de 20 punts.

12. Una vegada que la comissió de selecció hagi establert el barem dels mèrits dels candidats i s'hagi fet la prova teoricopràctica —l'exercici i l'exposició i defensa—, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista provisional amb el resultat de la puntuació total de les persones candidates, de la qual s'ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord.

Els candidats han de disposar d'un termini de cinc dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la resolució per la qual es publica la llista a la pàgina web del Servei de Salut, per efectuar reclamacions o al·legacions contra la puntuació obtinguda en l'exercici teoricopràctic, adreçades a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

13. A proposta de la comissió de selecció, el director o la directora general ha de dictar una resolució per la qual s'estimen o es desestimen les al·legacions formulades a la puntuació provisional obtinguda en l'exercici teoricopràctic i per la qual s'estableix la llista definitiva de candidats de la convocatòria de FEA amb la puntuació definitiva, la qual s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut.

14. Mentre no es dugui a terme un nou procés selectiu, la llista definitiva de candidats de la convocatòria es podrà utilitzar com a borsa per a crides de FEA de l'especialitat corresponent.

### **32. Nomenament de FEA amb caràcter urgent**

1. S'ha de fer un nomenament temporal de FEA amb caràcter urgent i per un període màxim de tres mesos, quan l'absència temporal del titular de la plaça sigui a causa de motius urgents, imprevisibles i inevitables —incapacitat temporal, llicències per motius familiars o altres causes justificades degudament—, no hi hagi una llista de persones candidates i no es pugui demorar el nomenament temporal durant el temps necessari per dur a terme la convocatòria de selecció d'acord amb les disposicions que regulen els apartats anteriors. Si transcorregut un mes des del nomenament urgent no es preveu la incorporació del titular abans dels tres mesos, s'ha d'iniciar el procediment que estableix aquest Acord per a la selecció de facultatius especialistes d'àrea (FEA).

2. Per obtenir persones candidates es pot acudir al Servei d'Ocupació de les Illes Balears i sol·licitar facultatius especialistes d'àrea de l'especialitat corresponent que compleixin els requisits necessaris per ocupar la plaça oferta. En el supòsit que es disposi de més d'una persona

que compleix els requisits necessaris, la comissió de selecció designada a aquest efecte –integrada per tres professionals fixos amb la mateixa categoria de la plaça per cobrir, amb almenys un dels quals en possessió de la mateixa especialitat–, n’ha de fer una selecció i, després de la realització de l’exercici teoricopràctic, ha de proposar el nomenament a favor de la persona candidata que obtengui la puntuació major en l’exercici esmentat.

3. S’ha d’informar d’aquest procediment la Comissió de Seguiment de l’Acord al més aviat possible.

### 33. Procediment de selecció de categories específiques

1. Quan el lloc per cobrir o l’especificitat del lloc ho requereixi, la direcció gerència del centre hospitalari pot sol·licitar a la Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears l’aplicació d’aquest procediment especial de selecció. A aquest efecte, ha d’adjuntar l’informe justificatiu oportú en el qual s’enumeren les característiques especials que presenta la plaça que motiva l’aplicació del procediment especial de selecció. També hi ha d’adjuntar l’esborrany de convocatòria.

2. Les places susceptibles d’utilitzar aquest procediment són les següents:

- Tècnic/tècnica superior de sistemes i tecnologies de la informació.
- Tècnic/tècnica superior. Enginyer/a superior.
- Tècnic/tècnica de gestió de sistemes i tecnologies de la informació.
- Tècnic/tècnica de gestió. Enginyer/a tècnic/a.

3. La Direcció General del Servei de Salut de les Illes Balears, amb caràcter previ a la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, ha d’informar de la convocatòria i de la composició de la comissió de selecció la Comissió de Seguiment de l’Acord.

4. De la comissió de selecció<sup>14</sup>

1. Per dur a terme aquest procediment de selecció, a proposta de la gerència en què s’hagi d’integrar la persona seleccionada, el director o la directora general del Servei de Salut ha de nomenar, entre el personal fix, els tres membres que han d’integrar la comissió de selecció, tots amb veu i vot, els quals han de pertànyer al mateix grup i almenys un ha de tenir la mateixa categoria professional que l’exigida per a la plaça convocada. La comissió pot incloure un secretari o una secretària, amb veu i sense vot, nomenat entre el

---

<sup>14</sup> Vid. nota 11.

personal fix de l'Administració, que ha de recollir en acta les actuacions que dugui a terme la comissió de selecció per elegir els candidats.

2. Els membres de les comissions de selecció s'han d'abstenir d'intervenir en el procés, i ho han de notificar a l'autoritat que els va nomenar, quan concorrin les circumstàncies que preveu l'article 28.2 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.
3. Són funcions de la comissió de selecció les següents:
  - Valorar els mèrits que al·leguin i acreditin els candidats, així com el supòsit teoricopràctic que han de fer seguint la forma que estableixin les bases de la convocatòria.
  - Requerir, si escau, els candidats perquè esmenin els defectes formals dels mèrits acreditats en el termini previst, o bé perquè aclareixin algun dels mèrits acreditats en el termini i en la forma prevists.
  - Confeccionar una llista, per ordre de prelació, de les persones seleccionades.
  - Resoldre les reclamacions que presentin les persones candidates, en la forma escaient i dins del termini establert per fer-ho.
  - Proposar al director o a la directora general del Servei de Salut la llista definitiva amb les puntuacions finals de les persones candidates seleccionades.
  - Informar els representants dels sindicats amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat de la realització de les proves (supòsits teoricopràctics) dels processos de selecció amb una antelació mínima de 72 hores perquè, si ho consideren oportú, assisteixin com a observadors a les sessions de la comissió de selecció.

5. La puntuació total màxima que poden obtenir els candidats en aquest procediment és de 100 punts. El màxim són 50 punts en l'apartat de mèrits i 50 punts en l'apartat de la prova teoricopràctica, a fi de determinar-ne la capacitat professional en relació amb les característiques especials de la plaça per cobrir —l'exercici teoricopràctic ha de consistir en la realització d'un exercici amb un valor màxim de 30 punts i en l'exposició i la defensa de l'exercici fet, que té un valor màxim de 20 punts.

6. La comissió de selecció ha de dur a terme en primer lloc la valoració dels mèrits dels aspirants, que pot arribar a un màxim de 50 punts, mitjançant el desglossament següent:

1. Experiència professional: es valora amb un màxim de 25 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
2. Formació, docència i activitats científiques i de difusió del coneixement: es valora amb un màxim de 17,5 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
3. Coneixements de llengua catalana: es valora amb un màxim de 5 punts, que s'han de calcular d'acord amb el que estableixin les convocatòries corresponents de les categories.
4. Altres mèrits: es valoren amb un màxim de 2,5 punts els exercicis superats de la fase d'oposició corresponents a la convocatòria de la categoria a la qual s'opta i que s'hagin duit a terme en l'àmbit del Servei de Salut de les Illes Balears, així com altres mèrits no prevists en els altres apartats i aprovats en les convocatòries corresponents de les categories.

7. Els aspirants, a fi d'acreditar els mèrits, han d'aportar els documents pertinents perquè la comissió de selecció els valori, mitjançant una còpia compulsada o l'original amb una fotocòpia per compulsar, el dia i l'hora que la comissió els hagi convocat prèviament per fer-ho.

8. Aquest procediment especial s'ha d'iniciar mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut de les Illes Balears, publicada en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, en la qual s'identifiquin la plaça per cobrir, l'obertura del termini de deu dies hàbils per a la presentació de sol·licituds, la composició de la comissió de selecció i la informació sobre el barem de mèrits dels aspirants.

9. Una vegada acabat el termini de presentació de sol·licituds, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la resolució del director o de la directora general del Servei de Salut amb la llista provisional que conté els aspirants admesos i els aspirants exclosos (al costat de la causa d'exclusió), i se n'ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord. Els aspirants han de disposar d'un termini de deu dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la llista, per efectuar reclamacions o al·legacions contra aquesta resolució, adreçades a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

10. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista definitiva d'aspirants admesos i la relació d'aspirants exclosos (fent-hi constar la causa d'exclusió). Igualment, la resolució ha d'indicar el lloc, el dia i l'hora en què els aspirants s'han de presentar per justificar, mitjançant una còpia compulsada o l'original i la fotocòpia per compulsar, l'acreditació dels mèrits perquè la comissió de selecció els valori.

11. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista provisional dels mèrits reconeguts a les persones aspirants admeses en la llista definitiva. Els aspirants han de disposar d'un termini de cinc dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la llista de puntuació provisional a la pàgina web del Servei de Salut, per efectuar reclamacions o al·legacions contra aquesta resolució, adreçades a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.

12. En els deu dies hàbils següents, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut, s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista definitiva dels mèrits de les persones aspirants admeses. Així mateix, en la resolució s'han d'indicar a les persones aspirants admeses el lloc, la data i l'hora en què, a fi d'acreditar-ne davant la comissió de selecció els coneixements i la capacitat professional en relació amb les característiques especials de la plaça per cobrir, han de fer un exercici teoricopràctic —que s'ha de valorar fins a un màxim de 30 punts— del qual posteriorment han de dur a terme l'exposició i defensa —que s'ha de valorar fins a un màxim de 20 punts.

13. Una vegada que la comissió de selecció hagi establert el barem dels mèrits dels candidats i s'hagi fet la prova teoricopràctica —l'exercici i l'exposició i defensa—, mitjançant una resolució del director o de la directora general del Servei de Salut s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut la llista provisional amb el resultat de la puntuació total de les persones candidates, de la qual s'ha d'informar la Comissió de Seguiment de l'Acord.

14. Els candidats han de disposar d'un termini de cinc dies hàbils, comptadors a partir de l'endemà de la resolució per la qual es publica la llista a la pàgina web del Servei de Salut, per efectuar reclamacions o al·legacions contra la puntuació obtinguda en l'exercici teoricopràctic, adreçades a la comissió de selecció i que es poden presentar en qualsevol dels registres que preveu la normativa vigent.



15. Mitjançant una resolució del director o de la directora general s'ha de resoldre sobre l'estimació o desestimació de les al·legacions formulades a la puntuació provisional de l'exercici teoricopràctic i s'ha d'establir la llista definitiva de les persones candidates de la convocatòria de sistemes i tecnologies de la informació o d'enginyeria, la qual s'ha de publicar a la pàgina web del Servei de Salut.

16. Mentre no es dugui a terme un nou procés selectiu, la llista definitiva de candidats de la convocatòria es podrà utilitzar com a borsa per a crides del grup i especialitat corresponent.

### **34. Persones candidates per a unitats o àrees específiques**

1. Es creen llistes de borsa per a categories bàsiques d'unitats o àrees en les quals, per les característiques especials que tenen i per a nomenaments de curta durada (inferior a sis mesos), les persones per poder ser candidates han d'acreditar prèviament, com a criteri de selecció, la formació o l'experiència prèvia en el funcionament de les unitats o àrees esmentades.

2. Les persones candidates en les llistes per a unitats o àrees específiques també poden figurar inscrites com a candidates en les llistes de les categories bàsiques de les unitats o àrees específiques.

3. És un requisit de les persones sol·licitants per poder formar part com a candidates de la llista d'una unitat o àrea específica tenir una formació de postgrau (sempre que inclogui un període de pràctiques), o acreditar la prestació d'un període mínim de tres mesos de serveis, dins els tres anys anteriors a la presentació de la sol·licitud.

4. En el supòsit d'exhaurir-se la llista de persones candidates per a la unitat o l'àrea específica, s'anirà a la llista de borsa de la categoria i se n'informarà la Comissió de Seguiment.

5. Absència de persones que disposin de serveis previs o de formació de postgrau relacionats amb la unitat o l'àrea específica

Si es constata l'absència de persones que disposin de serveis previs o de formació de postgrau relacionats amb la unitat o l'àrea específica, s'ha d'oferir el nomenament a l'aspirant disponible que figuri en el primer lloc de la llista general de la categoria corresponent, seguint el procediment habitual de crides que estableix aquest Acord.

6. Relació de categories bàsiques amb llistes per a unitats o àrees específiques. A més de les que figuren a continuació, es poden incloure altres àrees negociades prèviament en la Mesa Sectorial.

## §34

Categories per a unitat/àrea/servei:

ATS/DUE/Infermer:

Bloc quirúrgic (inclou sala d'operacions, reanimació)

Psiquiatria (es crearà una llista subsidiària d'aplicació en els casos de falta de personal disponible d'infermers especialistes en salut mental)

Hemodinàmica

Hospital de dia

Hemodiàlisi

Intensius:

- Adults

- Infantil

Neonatologia

Urgències:

- Adults

- Infantil

Auxiliars d'infermeria:

Bloc quirúrgic (inclou sala d'operacions, reanimació i esterilització)

Psiquiatria

Parts

Hemodinàmica

Hospital de dia

Hemodiàlisi

Intensius:

- Adults

- Infantil

Neonatologia

Urgències:

- Adults

- Infantil

Zeladors:

Sala d'operacions

UCI

Telefonista:

Central de coordinació d'emergències

## 35. Comissió de Seguiment de l'Acord

1. Com a òrgan de control i seguiment de l'Acord es crea la Comissió de Seguiment.

2. La Comissió de Seguiment és un òrgan col·legiat dels que preveu l'article 38.5 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP).<sup>15</sup>

3. Una vegada constituïda la Comissió de Seguiment, respectant el contingut d'aquest Acord, pot aprovar el seu propi reglament d'organització i funcionament.

4. En tot allò que no regula aquest Acord, els òrgans de gestió i seguiment de l'Acord es regulen per les disposicions sobre funcionament dels òrgans col·legiats que conté la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.<sup>16</sup>

#### 5. Composició

Té caràcter paritari i ha d'estar formada pels membres de l'Administració que designi la persona titular de la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut de les Illes Balears i pels membres que designin les organitzacions sindicals amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat signants de l'Acord, en funció del percentatge de representativitat que hi tenen.

#### 6. Presidència i secretaria

La Comissió té la seu en els Serveis Centrals del Servei de Salut de les Illes Balears. L'ha de presidir la persona titular de la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut o la persona en qui delegui, i ha de designar un secretari o una secretària d'entre el personal d'aquesta Direcció, amb veu però sense vot, amb la funció de convocar-la, confeccionar les actes i dur a terme les actuacions administratives necessàries per al funcionament de la Comissió.

#### 7. Funcionament

La Comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari mensualment. A més, es pot reunir amb caràcter extraordinari en el termini màxim de 48 hores quan es presentin circumstàncies que, segons el parer del convocant, ho facin necessari i pot ser a iniciativa de l'Administració o de qualsevol dels sindicats amb representació a la Mesa Sectorial de Sanitat.

Les decisions acordades per majoria en el si de la Comissió de Seguiment en relació amb les seves competències són vinculants.

<sup>15</sup> Vid. art. 38.5 EBEP (§2).

<sup>16</sup> Vid. art. 22 a 27 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (BOE núm. 285, de 27 de novembre; correccions d'errades BOE núm. 311, de 28 de desembre i BOE núm. 23, de 27 de gener de 1993), modificada, entre d'altres, per la Llei 4/1999, de 13 de gener (BOE núm. 12, de 14 de gener; correccions d'errades BOE núm. 16 i 30, de 19 de gener i de 4 de febrer, respectivament).

8. Les funcions de la Comissió, respectant, quan pertoqui, les garanties de la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, són les següents:

- a. Vigilar, controlar i dur a terme el seguiment de l'aplicació correcta del que conté aquest Acord.
- b. Estar assabentada dels nomenaments i de les ofertes que faci l'Administració (acceptades i renunciades).
- c. Interpretar el contingut d'aquest Acord a fi d'evitar o resoldre les incidències o les contradiccions que se'n derivin.
- d. Estar assabentada de les reclamacions i dels recursos que es presentin a l'Administració contra les actuacions de la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut sobre matèria de la borsa de selecció de personal estatutari temporal.
- e. Proposar a la Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals del Servei de Salut les modificacions que estimi necessàries o convenients perquè es negociïn a la Mesa Sectorial de Sanitat.
- f. Informar sobre els criteris de validació de cursos que apliqui la Unitat de Selecció.
- g. Estar assabentada del procés de valoració dels mèrits i de la confecció de les llistes de selecció.
- h. Estar assabentada de les incidències sobre informes negatius, desenvolupament de l'activitat i propostes d'exclusió dels integrants de la borsa de treball. Estar assabentada de qualssevol reclamació o al·legacions que facin les persones interessades contra incidents, informes negatius o no superació del període de prova, per estudiar-los i valorar-los.
- i. Estar assabentada dels informes negatius i resoldre les propostes d'exclusió de la borsa.

### **36. Vigència de les borses de nomenaments temporals**

Atès que aquest Acord regula una borsa general, única per a tot el Servei de Salut de les Illes Balears, per facilitar-ne la gestió es preveu dur a terme processos de selecció de les diferents categories de la borsa general de manera gradual, realitzant les convocatòries de selecció de personal estatutari temporal de forma espaciada en el temps. Per això, s'acorda mantenir vigents les llistes de les borses de les categories derivades dels anteriors pactes o acords de selecció de personal estatutari temporal de les diferents gerències del Servei de Salut de les Illes Balears, fins que, una vegada concloses les convocatòries de borsa de conformitat amb aquest Acord, es publiquin les llistes definitives amb la puntuació final de les persones candidates de la categoria corresponent.

### **37. Vigència**

1. Aquest Acord, respectant el que estableix el número anterior, deroga i deixa sense efecte qualsevol pacte o acord vigent abans de l'actual que prevegi alguna forma de regulació per a la selecció de categories o especialitats de personal estatutari temporal en qualsevol de les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears.

2. Aquest Acord entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i és aplicable fins que el substitueixi la disposició reglamentària que reguli el procediment de selecció de personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears.



## §35

### **ACORD DEL CONSELL DE GOVERN DE 28 DE MARÇ DE 2014 PEL QUAL ES RATIFICA L'ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 17 DE MARÇ DE 2014 PEL QUAL S'ESTABLEIX UNA NOVA JORNADA PONDERADA ANUAL PER ALS ANYS 2013 I 2014 AL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS**

*(BOIB núm. 43, de 29 de març de 2014)*

Després d'haver-lo negociat i acordat en la reunió de la Mesa Sectorial de Sanitat del 28 de gener de 2013, el 16 de febrer de 2013 es va publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* l'Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013<sup>1</sup> pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears. L'Acord esmentat és el que ha de regir les jornades del personal que treballa per torns i és aplicable a col·lectius diversos.

La disposició addicional quarta de la Llei orgànica 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial al sector públic, va modificar l'article 48.k de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i va establir que els empleats públics tindran quatre dies de permís per assumptes particulars. La disposició final d'aquesta Llei estableix que entraria en vigor l'endemà d'haver estat publicada, és a dir, a partir del 22 de desembre de 2013.

Per tot això, cal adaptar la taula de la jornada ponderada anual — establerta anteriorment— a la nova normativa vigent. D'acord amb l'article 5.2.n de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, correspon al Consell de Govern establir la jornada i els horaris general i especials de treball i exercir la resta de competències que la normativa vigent li atribueix.

D'altra banda, l'article 38 de la Llei 7/2007 disposa que, perquè els acords que versin sobre matèries de competència dels consells de govern de comunitats autònomes tinguin validesa i eficàcia, requereixen l'aprovació expressa i formal d'aquest òrgan.

En virtut de les consideracions anteriors i atesa la necessitat d'adaptar la jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei de Salut de les Illes Balears, el 17 de març de 2014 la Mesa

---

<sup>1</sup> *Vid.* Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013 (§20).

## §35

Sectorial de Sanitat va adoptar un acord relatiu a aquesta matèria, de conformitat amb l'article 80 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller de Salut, en la sessió de 28 de març de 2014, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

Primer. Ratificar l'Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 17 de març de 2014 pel qual s'estableix una nova jornada anual per als anys 2013 i 2014 al Servei de Salut de les Illes Balears, que s'adjunta com a annex, i establir que hom li confereix validesa i vigència per mitjà d'aquesta ratificació.

Segon. Ordenar que es publiqui íntegrament aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

### ANNEX

#### ACORD DE LA MESA SECTORIAL DE SANITAT DE 17 DE MARÇ DE 2014 PEL QUAL S'ESTABLEIX UNA NOVA JORNADA PONDERADA ANUAL PER ALS ANYS 2013 I 2014 AL SERVEI DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

#### **Parts**

El director general de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, en representació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, designat per la Conselleria d'Administracions Públiques de conformitat amb l'article 2 de l'annex de l'Acord del Consell de Govern de les Illes Balears pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Mesa Sectorial de Sanitat.

Els representants de les organitzacions sindicals presents a la Mesa Sectorial de Sanitat (CCOO, CSI-F, FSES, UGT i USAE).

#### **Antecedents**

1. Després d'haver-lo negociat i acordat en la reunió de la Mesa Sectorial de Sanitat del 28 de gener de 2013, es va publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* del 16 de febrer de 2013 l'Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013<sup>2</sup> pel qual s'estableix una nova jornada ponderada anual i altres jornades anuals del personal estatutari del Servei

---

<sup>2</sup> Vid. nota 1.



de Salut de les Illes Balears. Aquest Acord és el que ha de regir les jornades del personal que fa feina per torns i és aplicable a col·lectius diversos.

2. La disposició addicional quarta de la Llei orgànica 9/2013, de 20 de desembre, de control del deute comercial al sector públic, estableix el següent:

Primer. L'apartat *k* de l'article 48 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, queda amb la redacció següent:

«Per assumptes particulars, quatre dies cada any».

3. D'altra banda, la disposició final setena estableix que aquesta Llei entra en vigor l'endemà d'haver estat publicada en el *Butlletí Oficial de l'Estat*, és a dir, el 22 de desembre de 2013.

Per tot això, davant la necessitat d'adaptar la taula de la jornada ponderada anual vigent a la nova normativa, les parts integrants de la Mesa Sectorial de Sanitat es reconeixen mútuament la capacitat legal necessària per subscriure aquest Acord amb les següents:

### **Clàusules**

1. Disposar que, des de l'1 de gener de 2013, la jornada anual del personal que fa feina per torns s'ha de ponderar segons la taula que s'annexa a aquest Acord.

2. Disposar que aquest Acord deixa sense efecte la taula de la jornada ponderada anual establerta en l'annex de l'Acord del Consell de Govern de 15 de febrer de 2013.<sup>3</sup>

## **ANNEX JORNADA ORDINÀRIA ANUAL A PARTIR DE L'1 DE GENER DE 2013**

En la jornada anual de 1.657 hores i 30 minuts, el torn diari diürn està computat en 7 hores i 30 minuts. En la resta de les jornades anuals, el torn diari diürn està computat en 7 hores i el torn nocturn, en 10 hores.

La jornada ordinària anual del personal adscrit als SUAP i del personal d'emergències adscrit a la jornada del 061 queda fixada en 1.480 hores. Únicament als efectes del còmput de la jornada anual, els conductors que compleixin funcions per als SUAP tindran la mateixa jornada que el personal dels SUAP.

---

<sup>3</sup> Vid. nota 1.

§35

Nits	S/N	M/T	Lliures	Dies festius	Vacances	Assumptes particulars	Dies	Jornada ponderada
0	0	221	104	14	22	4	365	1657 h. 30 m.
1	1	235	88	14	22	4	365	1655
2	2	233	88	14	22	4	365	1651
3	3	232	87	14	22	4	365	1647
4	4	229	88	14	22	4	365	1643
5	5	227	88	14	22	4	365	1639
6	6	225	88	14	22	4	365	1635
7	7	224	87	14	22	4	365	1638
8	8	222	87	14	22	4	365	1634
9	9	220	87	14	22	4	365	1630
10	10	218	87	14	22	4	365	1626
11	11	216	87	14	22	4	365	1622
12	12	214	87	14	22	4	365	1618
13	13	213	86	14	22	4	365	1621
14	14	211	86	14	22	4	365	1617
15	15	209	86	14	22	4	365	1613
16	16	207	86	14	22	4	365	1609
17	17	205	86	14	22	4	365	1605
18	18	204	85	14	22	4	365	1608
19	19	202	85	14	22	4	365	1604
20	20	200	85	14	22	4	365	1600
21	21	198	85	14	22	4	365	1596
22	22	196	85	14	22	4	365	1592
23	23	194	85	14	22	4	365	1588
24	24	193	84	14	22	4	365	1591
25	25	191	84	14	22	4	365	1587
26	26	189	84	14	22	4	365	1583
27	27	187	84	14	22	4	365	1579
28	28	185	84	14	22	4	365	1575
29	29	183	84	14	22	4	365	1571
30	30	182	83	14	22	4	365	1574
31	31	180	83	14	22	4	365	1570
32	32	178	83	14	22	4	365	1566
33	33	176	83	14	22	4	365	1562
34	34	174	83	14	22	4	365	1558
35	35	173	82	14	22	4	365	1561
36	36	171	82	14	22	4	365	1557

Nits	S/N	M/T	Lliures	Dies festius	Vacances	Assumptes particulars	Dies	Jornada ponderada
37	37	169	82	14	22	4	365	1553
38	38	167	82	14	22	4	365	1549
39	39	165	82	14	22	4	365	1545
40	40	163	82	14	22	4	365	1541
41	41	162	81	14	22	4	365	1544
42	42	160	81	14	22	4	365	1540
43	43	158	81	14	22	4	365	1536
44	44	157	80	14	22	4	365	1539
45	45	155	80	14	22	4	365	1535
46	46	154	79	14	22	4	365	1538
47	47	152	79	14	22	4	365	1534
48	48	151	78	14	22	4	365	1537
49	49	149	78	14	22	4	365	1533
50	50	148	77	14	22	4	365	1536
51	51	146	77	14	22	4	365	1532
52	52	145	76	14	22	4	365	1535
53	53	143	76	14	22	4	365	1531
54	54	142	75	14	22	4	365	1534
55	55	140	75	14	22	4	365	1530
56	56	139	74	14	22	4	365	1533
57	57	137	74	14	22	4	365	1529
58	58	136	73	14	22	4	365	1532
59	59	134	73	14	22	4	365	1528
60	60	133	72	14	22	4	365	1531
61	61	131	72	14	22	4	365	1527
62	62	130	71	14	22	4	365	1530
63	63	128	71	14	22	4	365	1526
64	64	127	70	14	22	4	365	1529
65	65	125	70	14	22	4	365	1525
66	66	124	69	14	22	4	365	1528
67	67	122	69	14	22	4	365	1524
68	68	121	68	14	22	4	365	1527
69	69	119	68	14	22	4	365	1523
70	70	118	67	14	22	4	365	1526
71	71	116	67	14	22	4	365	1522

Nits	S/N	M/T	Lliures	Dies festius	Vacances	Assumptes particulars	Dies	Jornada ponderada
72	72	115	66	14	22	4	365	1525
73	73	113	66	14	22	4	365	1521
74	74	112	65	14	22	4	365	1524
75	75	110	65	14	22	4	365	1520
76	76	109	64	14	22	4	365	1523
77	77	107	64	14	22	4	365	1519
78	78	106	63	14	22	4	365	1522
79	79	104	63	14	22	4	365	1518
80	80	103	62	14	22	4	365	1521
81	81	101	62	14	22	4	365	1517
82	82	99	62	14	22	4	365	1513
83	83	98	61	14	22	4	365	1516
84	84	96	61	14	22	4	365	1512
85	85	95	60	14	22	4	365	1515
86	86	93	60	14	22	4	365	1511
87	87	92	59	14	22	4	365	1514
88	88	90	59	14	22	4	365	1510
89	89	89	58	14	22	4	365	1513
90	90	87	58	14	22	4	365	1509
91	91	86	57	14	22	4	365	1512
92	92	84	57	14	22	4	365	1508
93	93	83	56	14	22	4	365	1511
94	94	81	56	14	22	4	365	1507
95	95	80	55	14	22	4	365	1510
96	96	78	55	14	22	4	365	1506
97	97	77	54	14	22	4	365	1509
98	98	75	54	14	22	4	365	1505
99	99	74	53	14	22	4	365	1508
100	100	72	53	14	22	4	365	1504
101	101	71	52	14	22	4	365	1507
102	102	69	52	14	22	4	365	1503
103	103	68	51	14	22	4	365	1506
104	104	66	51	14	22	4	365	1502
105	105	65	50	14	22	4	365	1505
106	106	62	51	14	22	4	365	1494
107	107	62	49	14	22	4	365	1504
108	108	60	49	14	22	4	365	1500

Nits	S/N	M/T	Lliures	Dies festius	Vacances	Assumptes particulars	Dies	Jornada ponderada
109	109	59	48	14	22	4	365	1503
110	110	57	48	14	22	4	365	1499
111	111	56	47	14	22	4	365	1502
112	112	54	47	14	22	4	365	1498
113	113	53	46	14	22	4	365	1501
114	114	51	46	14	22	4	365	1497
115	115	50	45	14	22	4	365	1500
116	116	48	45	14	22	4	365	1496
117	117	47	44	14	22	4	365	1499
118	118	45	44	14	22	4	365	1495
119	119	44	43	14	22	4	365	1498
120	120	42	43	14	22	4	365	1494
121	121	41	42	14	22	4	365	1497
122	122	39	42	14	22	4	365	1493
123	123	38	41	14	22	4	365	1496
124	124	36	41	14	22	4	365	1492
125	125	35	40	14	22	4	365	1495
126	126	33	40	14	22	4	365	1491
127	127	32	39	14	22	4	365	1494
128	128	30	39	14	22	4	365	1490
129	129	29	38	14	22	4	365	1493
130	130	27	38	14	22	4	365	1489
131	131	26	37	14	22	4	365	1492
132	132	24	37	14	22	4	365	1488
133	133	23	36	14	22	4	365	1491
134	134	21	36	14	22	4	365	1487
135	135	20	35	14	22	4	365	1490
136	136	18	35	14	22	4	365	1486
137	137	17	34	14	22	4	365	1489
138	138	15	34	14	22	4	365	1485
139	139	14	33	14	22	4	365	1488
140	140	12	33	14	22	4	365	1484
141	141	11	32	14	22	4	365	1487
142	142	9	32	14	22	4	365	1483
143	143	5	34	14	22	4	365	1486
144	144	4	33	14	22	4	365	1482
145	145	3	32	14	22	4	365	1485

**§35**

<b>Nits</b>	<b>S/N</b>	<b>M/T</b>	<b>Lliures</b>	<b>Dies festius</b>	<b>Vacances</b>	<b>Assumptes particulars</b>	<b>Dies</b>	<b>Jornada ponderada</b>
146	146	2	31	14	22	4	365	1481
147	147	1	30	14	22	4	365	1477
148	148	0	29	14	22	4	365	1480

# ÍNDEX ANALÍTIC





## A

**Abandonament del servei** §1 72.2 d §2 95.2 c

**Abús d'autoritat** §1 72.3 b

### **Accés a la funció pública**

Adquisició de la condició de personal

estatutari fix §1 20

funcionari de carrera §2 62

*Concurs* →

*Concurs oposició* →

*Convocatòries de selecció* →

Criteris generals §1 29

*Nomenament* →

*Oferta d'ocupació pública* →

*Oposició* → Principis §2 55

*Promoció interna* →

*Promoció interna temporal* →

Requisit d'accés §1 30.5 §2 56-58

Reserva de vacants a persones amb discapacitats §1 30.6 §2 59

*Selecció* →

Sistemes de selecció §1 31 §2 61

*Tribunals qualificadors* →

### **Acció social**

Àmbit d'aplicació §21 1

Comissió d'acció social §21 7

Dret personal estatutari §1 17.1 m

Modalitat d'ajuts §21 3

Procediment §21 6

Quantitats globals destinades al fons d'acció social §21 4

Requisits per concedir les ajudes §21 5

Suspensió de les convocatòries i les concessions de prestacions i ajuts  
en concepte d'acció social §3 8

## **Acords i pactes sindicals §1 80 §2 38**

Òrgan competent per donar validesa i eficàcia als acords **§5 5.2 c**

Òrgan competent per establir les instruccions i directrius que han de seguir en la negociació sindical **§5 5.2 c,d**

Solució extrajudicial de conflictes col·lectius **§2 45**

## **Adquisició de la condició de personal estatutari**

*Accés a la funció pública →*

## **Atenció especialitzada**

Provisió de places **§10 29 i s. §11**

Selecció de facultatius especialistes d'àrea **§34 31**

## **Atenció primària**

Provisió de places **§10 32 i s.**

Selecció de metges de família, metges del Servei d'Urgències i pediatres **§34 30**

## **Avaluació de l'acompliment**

*Carrera professional →*

Concepte i efectes **§2 20**

Dret a l'objectivitat **§2 14 c**

Negociació de les normes que fixin els criteris i mecanismes generals **§2 37.1 d**

Subjecció del personal directiu a l'avaluació de l'acompliment **§2 13.3**

# **B**

## **Bases**

*Convocatòries de selecció →*

## **Borsa general de treball**

Comissió de seguiment **§34 35**

Exhauriment o inexistència de borses **§34 28-29**

Convocatòria **§34 7**

Barems de mèrits **§34 9**

Característiques **§34 3-4**

Persones amb discapacitat **§34 6**

Procediment selectiu **§34 10-20**

Procediments especials de selecció **§34** 30-34

Requisits **§34** 5

Situacions especials **§34** 21-27

Sol·licituds **§34** 8

## C

### **Carrera professional**

Àmbit d'aplicació **§25** 4 **§26** 2

Avaluació **§26** 7, 8

Característiques **§25** 2 **§26** 3

Criteris generals **§1** 40

Definició **§25** 1

Estructura (graus o nivells) **§25** 5, 6 i 7 **§26** 5

Fase d'implantació **§25** DT 1a-3a **§26** DT única

Negociació **§1** 80.1 *b*

Òrgans d'avaluació **§26** 10-12

Personal directiu **§25** DA 2a **§26** DA 2a, 3a

Procediment per obtenir els graus de carrera professional **§26** 9

Retribucions **§1** 43.2 *e* **§25** 9 **§26** 6

Serveis prestats **§25** DA 1a **§26** DT única

Suspensió dels acords relatius a la carrera professional **§3** 24

### **Categories o grups professionals**

Categories de personal estatutari del Servei de Salut de les Illes  
Balears **§31**

Concepte **§1** 14

Creació, modificació i supressió **§1** 15 **§2** 74 **§10** DA 3a **§30**

### **Cessament o remoció**

Del lloc de feina

obtingut per concurs **§1** 37.3 **§2** 20.4 **§10** 19 **§12** 7

obtingut per lliure designació **§2** 80.4 **§11** únic.5 **§12** 8

Del personal temporal **§15** 1-3

*Provisió de llocs de feina* →

Reserva de llei per establir els procediments de provisió **§2** 78.3

## **Classificació del personal estatutari**

A efectes de la percepció de retribucions bàsiques **§23 3**

Criteris **§1 5**

En atenció a la funció desenvolupada **§1 6.1, 7.1**

En atenció al nivell del títol exigít per a l'ingrés **§1 6.2, 7.2**

En atenció al tipus de nomenament **§1 8, 9**

Equiparació amb els grups de classificació dels funcionaris **§1 DT 2a**

## **Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública**

Creació, composició i funcions **§2 100.3**

## **Comissió de Personal**

Atribucions **§5 9.2**

Composició i règim de funcionament **§5 9.3**

Naturalesa i adscripció **§5 4.1 b, 9.1**

## **Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut**

Activitats de planificació **§1 10, 11**

Coordinació i col·laboració en convocatòries de mobilitat **§1 38**

Homologació de categories **§1 37**

Homologació de sistemes de carrera professional **§1 40**

## **Comissió de servei**

Concepte i regulació **§1 39**

*Mobilitat* →

Òrgan competent per resoldre-la o autoritzar-la **§5 6.3 b, DA 4a.2 c**

**§7 2 k §8 3.A a §9 1.A a**

## **Comissions paritàries de seguiment**

De pactes i acords sindicals **§2 38.5**

## **Compatibilitat**

*Règim de compatibilitat i d'incompatibilitat* →

## **Complement d'atenció continuada**

Concepte **§1 43.2 d §23 2.3 d**

*Règim retributiu* →

## Complement de carrera

Concepte **§1** 43.2 e

Quantia **§25** 9 **§26** 6

## Complement de destinació

Concepte **§1** 43.2 a **§23** 2.3 a

*Règim retributiu* →

## Complement de productivitat

Concepte **§1** 43.2 c **§23** 2.3 c

*Règim retributiu* →

## Complement específic

Concepte **§1** 43.2 b **§23** 2.3 b

*Règim retributiu* →

## Concurs

*Accés a la funció pública* →

Avaluacions **§12** 7 Cessaments i preses de possessió **§1** 37.3 **§10** 19

Com a sistema

de provisió **§1** 37 **§2** 78.2, 79 **§10** 16-19 **§12** 1.1

de selecció de personal estatutari **§1** 31.3 **§2** 61.6

Comissions de valoració **§12** 5, 6

Contingut de les convocatòries de provisió **§12** 4.2,3

*Lliure designació* →

*Mobilitat* →

Nomenaments **§12** 9

Obligació del personal reingressat amb caràcter provisional de participar-hi **§10** DA 6a

Òrgans competents **§5** DA 4a.2 b **§8** 2 b, 3 B c, 4 c

Periodicitat **§13** 7.2

Places a proveir per concurs de trasllats **§10** 17

*Provisió de llocs de feina* →

Requisits per accedir **§1** 37.2 **§10** 17

*Selecció* →

Termini per presentar instàncies **§12** 4.4

Tramitació i resolució del concurs de trasllats **§10** 18

Publicitat **§2** 78.2, 80.1,2

## **Concurs oposició**

*Accés a la funció pública* →

Com a sistema de

promoció interna **§10** 14, 15

selecció de personal estatutari **§1** 31.3 **§2** 61.6 **§10** 11-13

Contingut **§2** DT 4a.3 **§10** 11

*Selecció* →

## **Condemna penal**

Pèrdua de la condició de personal estatutari **§1** 21 *d*, 25

Suspensió de funcions **§1** 68

## **Consell Balear de la Funció Pública**

Concepte **§5** 8.1

Composició i règim de funcionament **§5** 8.2

Funcions **§5** 8.3

Naturalesa **§5** 4.1 *b*

Reglament **§5** 8.4

## **Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut**

Recomanacions sobre política de Recursos Humans **§1** 10.2

## **Convocatòries de provisió**

*Concurs* →

*Lliure designació* →

*Provisió de llocs de feina* →

## **Convocatòries de selecció**

*Accés a la funció pública* →

Barem de mèrits i bases generals **§10** DA 9a **§34** 9

Bases **§1** 30.3 **§10** 3

Conjunctes o coordinades **§10** DA 11a

Contingut mínim **§1** 30.2,4 **§10** 2.3

De consolidació d'ocupació temporal **§2** DT 4a

De personal temporal **§34** 7

Facultatius d'atenció primària **§10** 32 i s. **§34** 30

Facultatius especialistes d'Àrea **§10** 29 i s. **§34** 31

Impugnació **§10** 4

Normes generals **§10** 2

Òrgans competents **§5** 6.4, DA 4a.2 a **§7** 2.A **§8** 2 a, 3.B a, 4 a  
**§9** 1.B a, 2.A  
Òrgans de selecció **§1** 31.8 **§2** 60 **§10** 5, 31, 34 **§34** 31.3 33.4  
Publicitat **§1** 30.1 **§2** 55.2 a **§10** 2.2, 3.2 **§34** 7.3  
*Selecció* →

## D

### Delegació de competències

De la consellera d'Interior al conseller de Salut i Consum i al director general del Servei de Salut **§7**  
Del conseller de Salut i Consum en els òrgans del Servei de Salut de les Illes Balears **§8**  
Del director general del Servei de Salut en el secretari general del Servei de Salut i en els gerents territorials **§9**  
Règim jurídic **§5** 7

### Delegats de personal

Concepte i nombre **§2** 39.1,2  
Deures **§2** 41.3  
Durada de la representació **§2** 42  
Funcions **§2** 40.1  
Garanties i drets **§2** 41.1,2  
*Juntes de Personal* →  
Legitimació **§2** 33.1, 36.1, 40.2, 46.1 a  
Procediment electoral **§2** 44  
Promoció d'eleccions **§2** 43

### Descans diari i setmanal

*Jornada* →

### Deures i obligacions

Codi de conducta **§2** 52  
Del personal estatutari **§1** 19  
Principis ètics i de conducta **§2** 53, 54  
Règim d'incompatibilitats **§1** 76, 77  
*Règim disciplinari* →

## **Drets**

- A l'acompliment d'un lloc de feina **§2 73.1**
- A la carrera professional **§1 40**
- A la negociació col·lectiva i a la participació institucional **§2 31-37**
- A permisos i llicències **§1 61 §2 48, 49 §28**
- A vacances **§1 53 §2 50 §27 2 i s.**
- Col·lectius **§1 18 §2 15**
- De reunió **§2 46**
- De vaga **§1 18 c §2 15.c, 30.2**
- Dels representants dels funcionaris **§2 41**
- Individuals **§1 17 §2 14**

## **E**

### **Especialitats**

*Categories o grups professionals →*

### **Excedència voluntària**

- Declarada d'ofici per incompliment del deure de sol·licitar el reingrés al servei actiu **§1 67.1 c, 67.2 §2 89.2**
  - Per a les víctimes de violència **§2 89.5**
  - Per agrupació familiar **§1 67.1 b §2 89.3**
  - Per cura de fills i familiars **§2 89.4**
  - Per interès particular **§1 67.1 a, 67.2 §2 89.2**
  - Per prestació de serveis en el sector públic **§1 66**
- Situacions administratives →*

### **Expedient disciplinari**

- Faltes disciplinàries →*
- Règim disciplinari →*

## **F**

### **Faltes disciplinàries**

- Classes **§1 72**
- Criteris de graduació **§1 73.3**
- Deures i obligacions →*



Faltes

greus **§1** 72.3

lleus **§1** 72.4

molt greus **§1** 72.2 **§2** 95.2

Informació a òrgans de representació **§2** 40.1 *c*

Prescripció **§1** 72.6 **§2** 97

*Règim disciplinari* →

## **Formació**

Competències de l'Escola Balear d'Administració Pública **§5** 12

Deure del personal **§1** 19 *c* **§2** 54.8

Dret del personal **§1** 17 *c* **§2** 14 *g*

durant el gaudi de permís o llicència **§2** 49 *a,b*

en situació d'excedència per cura de fills i familiars **§2** 89.4

Efectes de l'avaluació de l'acompliment **§2** 20.3

Escola Balear d'Administració Pública **§5** 11

Matèria objecte de negociació **§1** 80.2 *b* **§2** 37.1 *f*

Mèrit en els procediments selectius **§1** 31.4

Mèrit en els procediments de concurs de trasllats **§12** 4.5

Planificació dels recursos humans **§1** 12 **§2** 69.1,2 *d*

## **Fòrum Marc per al Diàleg Social**

Adscripció, composició i funcions **§1** 11.2,3,4

Objectiu i finalitat **§1** 11.1

## **G**

### **Grups i subgrups de classificació**

A efectes retributius **§23** 3

Altres agrupacions **§2** DA 7a

*Classificació del personal estatutari* →

Disposicions generals **§2** 76

Equiparació amb funcionaris **§1** DT 2a

Habilitació per a l'exercici professional **§1** DA 7a

Règim transitori **§2** DT 3a

## I

### Incompatibilitats

*Règim de compatibilitat i d'incompatibilitat* →

### Ingrés

*Accés a la funció pública* →

*Concurs* →

*Concurs oposició* →

*Convocatòries de selecció* →

*Oferta d'ocupació pública* →

*Promoció interna* →

*Selecció* →

### Inspecció General de Qualitat, Organització i Serveis

Composició i règim de funcionament **§5** 10.4

Funcions **§5** 10.3

Naturalesa i adscripció **§5** 4.1 c, 10.1,2

## J

### Jornada

Adaptació per a les víctimes de violència **§2** 49 d

Annual a partir de l'1 de gener de 2013 **§35** Annex

Aplicació de la jornada de l'estatut marc al personal

en formació mitjançant residència **§1** DT 1a

Complementària **§1** 48

Crèdit horari **§2** 41.1

Criteris generals **§1** 46 **§20** 7è

De treball a temps parcial **§1** 60, 77.4, DA 14.

Deducció de retribucions per incompliment **§1** 41.5 **§2** 30.1 **§3** 5

Definicions **§1** 46

Descans diari **§1** 51

Deure **§1** 19 g **§2** 54.2 Diària **§1** 51 **§20** 3r

Especial **§1** 49 DT 6a **§2** 47 **§3** 3, 4

Formació en horari laboral **§2** 14 g

Informació als òrgans de representació **§2** 40.1 d

Limitació **§1** 17.1 g

Mesures especials en matèria de salut pública **§1** 59  
Negociació **§1** 80.2 *e* **§2** 37.1 *m*  
Ordinària **§1** 47 **§2** 47 **§3** 3, 4 **§20** 1r, 2n  
Òrgans competents **§5** 5.2 *n*, 6.2 *g* **§8** 1 *c*  
Pausa **§1** 50, 58 **§20** 4t  
Període de referència **§1** 57  
Personal a torns **§1** 56  
Personal adscrit al Servei d'Urgències d'Atenció Primària i del personal  
d'emergències adscrit a la jornada del 061 **§20** 2n  
Personal nocturn **§1** 55  
Reducció de jornada **§2** 48.1 *f,g,h,i*, 49 *d* **§3** 11 **§28** 2, 3  
Règim de descansos alternatius **§1** 54  
Règim de festes i permisos →  
*Vacances* →

## Jubilació

Compatibilitat amb activitat a temps parcial **§1** 77.4  
Compatibilitat amb la situació de personal emèrit **§1** 77.3  
Dret **§1** 17 **§2** 14  
Estudi sobre els diferents règims d'accés **§2** DA 6  
Forçosa **§1** 26.2 **§2** 67.2  
Incompatibilitat amb l'acció social **§1** DA 17  
Parcial **§1** 26.4  
*Pèrdua de la condició de personal estatutari* →  
Pròrroga de la permanència en el servei actiu **§1** 26 **§3** 9 **§33**  
Règim transitori de jubilació **§1** DT 7a  
Voluntària **§1** 26.1 **§2** 67.3 *a*, 67.2

## Juntes de personal

Alliberats institucionals **§16** 16-19  
Assemblees **§16** 5  
Concepte i nombre **§2** 39.1,3,5  
Crèdit horari **§16** 12-15  
*Delegats de personal* →  
Deures dels membres **§2** 41.3  
Durada de la representació **§2** 42  
Fons d'acció sindical **§16** 22  
Funcions **§2** 40.1  
Garanties i drets **§2** 41.1,2

Legitimació **§2** 33.1, 36.1, 40.2, 46.1 *b*  
Locals **§16** 4  
*Mesa Sectorial de Sanitat* →  
Meses sectorials de negociació **§1** 79  
*Òrgans de representació* →  
Procediment electoral **§2** 44  
Promoció d'eleccions **§2** 43  
Règim de funcionament **§2** 39.6  
Regles comunes als crèdits horaris i als alliberaments **§16** 20, 21

## L

### Llibertat sindical

Desplegament de l'acció sindical **§16**  
Drets col·lectius **§1** 18 *a,b* **§2** 15 *a*  
Falta disciplinària **§1** 72.2 *b,n* **§2** 95.2 *k*

### Llicències

*Permisos* →

### Lliure designació

Principis i procediments de provisió **§2** 78  
Provisió de càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis **§11**  
Provisió de prefectures assistencials **§11**  
Regles **§1** 29.3 **§2** 80

## M

### Mesa General de Negociació **§2** 36

### Mesa Sectorial de Sanitat

Actes **§18** 21-24  
Alliberaments compensatoris **§16** 17  
Constitució i composició **§18** 1-4  
Debats **§18** 17-20  
*Meses sectorials de negociació* →

Ordre del dia **§18** 10-16  
*Representació, participació i negociació col·lectiva* →  
Reunions i convocatòries **§18** 5-9

**Meses sectorials de negociació §1** 79  
Constitució i composició **§2** 34.4,5, 35

**Metges, practicants i llevadors titulars dels serveis sanitaris locals**  
**§1** DA 16 a

### **Mobilitat**

*Concurs* →  
Convenis de col·laboració **§1** DA 12a  
Dret **§1** 17  
Negociació **§1** 80 **§2** 37 Per raó de violència de gènere **§2** 82  
Per raó del servei **§1** 36  
*Plans d'ordenació de recursos humans* →  
Redistribució d'efectius **§2** 81 **§10** DA 5a  
*Reingrés al servei actiu* →  
Trasllat forçós per sanció disciplinària **§1** 73  
Voluntària **§1** 37 **§10** 16-19

## **N**

### **Nacionalitat**

Accés a l'ocupació de nacionals d'altres estats **§2** 57  
Accés a l'ocupació pública de funcionaris espanyols d'organismes  
internacionals **§2** 58  
Pèrdua **§1** 24 **§2** 65  
Recuperació **§1** 28 **§2** 68  
Requisits d'accés a la funció pública **§1** 30 **§2** 56

### **Negociació col·lectiva**

*Pactes i acords* →  
*Representació, participació i negociació col·lectiva* →

## Nomenament

- A temps parcial **§1** 60, DA 14a
- Adquisició de la condició de personal estatutari fix **§1** 20 **§2** 62
- Àmbit **§1** 32.3 De cap de servei i secció assistencials **§11**
- De càrrecs no directius de gestió i serveis **§12** 6.1 *c*, 9
- De personal estatutari fix **§1** 8, 32 **§10** 10, 13
- De personal estatutari temporal **§1** 9, 33 **§10** DA 4a
- Deures **§1** 19
- Drets **§1** 17
- Emèrits* →
- Encadenament de nomenaments de substitució **§34** 26
- Habilitacions per a l'exercici professional **§1** DA 7a
- Nomenament de FEA amb caràcter urgent **§34** 32
- Pèrdua de la condició de personal estatutari fix **§1** 21-25 **§2** 63-67
- Període de prova **§1** 33
- Període formatiu o de pràctiques **§1** 31.7
- Processos selectius **§10** 13
- Promoció interna **§1** 34
- Promoció interna temporal **§1** 35 **§13**
- Tipus d'ofertes per a nomenaments temporals **§34** 14

## O

### Oferta d'ocupació pública **§2** 70

- Negociació **§1** 80 **§2** 37
- Reserva de persones amb discapacitat **§2** 59
- Competència **§5** 5.2 *k*

### Oposició **§1** 31.2,5 **§10** 8-10

- Accés a la funció pública* →
- Promoció interna* →
- Selecció* →

### Òrgans de direcció del Servei de Salut de les Illes Balears

- Consell de Direcció **§4** 69.3 **§6** 5-10
- Direcció General del Servei de Salut **§4** 69.4,5,6,7 **§6** 11-13
- Enumeració dels òrgans de direcció **§4** 69.4,6,7

Òrgans de direcció de les Gerències Territorials **§4** 69.10  
Òrgans de direcció dels Serveis Centrals **§4** 69.8  
Règim jurídic **§4** 69.4,8, 69 bis.1,3,4,5,6 **§6** 55.3  
Retribucions **§3** 28  
Secretaria General del Servei de Salut **§4** 69.1 **§6** 14, 15

## **Òrgans de gestió del Servei de Salut de les Illes Balears**

*Personal directiu* →

## **Òrgans de representació §2 39**

*Delegats de personal* →

Funcions i legitimació **§2** 40

*Juntes de personal* →

## **P**

### **Pactes i acords §2 38.2,3**

Àmbit **§1** 80.2 **§2** 38.2

Comissions paritàries **§2** 38.5

Contingut **§2** 38.4

Matèries excloses de negociació **§1** 80.4 **§2** 37.2

Matèries objecte de negociació **§1** 80.2 **§2** 37.1

Principis de la negociació **§1** 80.3

Publicació **§2** 38.6

*Representació, participació i negociació col·lectiva* →

Suspensió **§2** 38.10 **§17**

Vigència **§2** 38.11,12,13

### **Pagues extraordinàries §1 42.1 c §2 22.4 §23 2.2 a**

*Règim retributiu* →

### **Penes d'inhabilitació absoluta o especial**

Causa de pèrdua de la condició de funcionari **§1** 25 **§2** 66

Rehabilitació de la condició de funcionari **§2** 68

Requisits d'accés a la funció pública **§1** 30.5 **§2** 56

## **Pèrdua de la condició de personal estatutari**

Causes **§1** 21-25 **§2** 63-67

Recuperació de la condició de personal estatutari **§1** 28 **§2** 68

Separació del servei **§1** 73.1 *a* **§2** 90

**Període de prova** **§1** 33.2 **§34** 3.7, 19 *c*, 35.8

## **Període nocturn**

*Personal nocturn* →

## **Permisos**

Adopció o acolliment **§2** 49 *b* **§28** 3.2.2

Assistència a cursos de formació **§1** 61.3

Assumptes particulars **§2** 48 *k* **§3** 11.*k*

Deures inexcusables **§2** 48 *j* **§3** 11.*j*

Drets individuals **§1** 17 **§2** 14

Exàmens **§2** 48 *d* **§3** 11 *d*

Exàmens prenatals i preparació del part **§2** 48 *e* **§3** 11 *e* **§28** 3.1 *e*

Fill afectat per càncer o una altra malaltia greu **§2** 49 *e*

Funcions sindicals o de representació **§2** 48 *c* **§3** 11 *c*

Guarda legal de familiars **§2** 48 *b* **§3** 11 *b* **§28** 2.1*a,c,d,e*

Hospitalització d'un fill menor d'edat **§28** 3.1 *c*

Lactància **§2** 48 *f* **§3** 11 *f* **§28** 3.1 *a*

Malaltia molt greu de familiars de primer grau **§2** 48 *i* **§3** 11 *i*

Matrimoni **§2** 48 *l* **§3** 11 *l*

Mort, accident o malaltia greu d'un familiar **§2** 48 *a* **§3** 11 *a*

Naixement de fills prematurs **§2** 48 *g* **§3** 11 *g* **§28** 2.1 *b*, 3.1 *b*

Negociació **§1** 80 **§2** 37

Règim de festes i permisos **§1** 61

Reunions de fills amb discapacitat **§28** 3.1 *d*

Part **§2** 49 *a* **§28** 3.2.1

Paternitat **§2** 49 *c*

Trasllat de domicili **§2** 48 *b* **§3** 11 *b*

Violència de gènere **§2** 49 *d* **§28** 2.1 *f*

## **Personal de quota i zona**

Carrera professional **§25** 4

Integració **§1** DT 3a



## **Personal directiu**

- Concepte **§2** 13 **§4** 69.10
- Funcions **§2** 13.1
- Matèria exclosa de la negociació **§2** 13.4, 37.2 *c*
- Règim jurídic **§2** 13 **§4** 69.10, 69 bis **§6** 55.3
- Retribucions **§3** 28
- Subjecció a avaluació de l'acompliment **§2** 13.3

## **Personal emèrit**

- Compatibilitat amb pensió de jubilació **§1** 77.3
- Nomenament **§1** DA 4a

## **Personal estatutari de gestió i serveis**

- Classes **§2** 7.2
- Definició **§1** 7.1
- Provisió de càrrecs no directius de gestió i serveis **§12**

## **Personal estatutari fix**

- Definició **§1** 8
- Nomenament **§1** 32

## **Personal estatutari sanitari**

- Barems de mèrits **§1** 31.4
- Classes **§1** 6.2
- Definició **§1** 6.1
- Provisió de prefectures assistencials **§11**

## **Personal estatutari temporal**

- Borsa general de treball* →
- Concepte **§1** 9.1
- Criteris de cessació **§15**
- Drets **§1** 17.2
- Període de prova* →
- Personal de substitució **§1** 9.4
- Personal eventual **§1** 9.3
- Personal interí **§1** 9.2
- Retribucions **§1** 44
- Selecció de personal temporal **§1** 33

**Personal nocturn** §1 46.1 *f*, 55

### **Personal resident**

Acció social §21 1 *c*

Jornada §1 DT 1a

Serveis especials §1 64

### **Planificació i ordenació del personal**

Fòrum Marc per al Diàleg Social §1 11

Negociació §1 80 §2 37

Objectius i instruments §2 69

Oferta d'ocupació pública §2 70

Ordenació del personal estatutari §1 14

Planificació de recursos humans §1 12

*Plans d'ordenació de recursos humans* →

Principis i criteris d'ordenació del règim estatutari §1 4 *f*, 10 §2 1.2 *f*

*Registres de personal* →

### **Plans d'ordenació de recursos humans**

Règim §1 13

Jubilació §33

**Plantilles orgàniques** §1 15.2 §3 25.2 §12 10

### **Presa de possessió**

Adquisició de la condició de personal estatutari §1 20 §2 62

*Nomenament* →

### **Prevenió de riscos laborals**

Delegats/ades amb crèdit horari de prevenció §16 10, 11

Drets §1 17.1 *d*

Drets col·lectius §1 18 *f*

Faltes disciplinàries §1 72.2 *u,3 m*

Negociació §1 80.2 *i*

### **Promoció interna**

Carrera professional §26 6.5

Dret individual §1 17.1 *e*

Negociació **§1 80 §2 37**

Règim **§1 34 §10 14, 15**

### **Promoció interna temporal**

Carrera professional **§26 6.6,7**

Negociació **§1 80 §2 37**

Places afectades **§13 3**

Règim jurídic **§1 34 §13 5**

Requisits de les persones participants **§13 4**

Ordre de finalització dels nomenaments **§13 6**

### **Provisió de llocs de feina**

*Concurs* →

Convocatòries de càrrecs no directius de gestió i serveis **§12 4**

Convocatòries en tramitació **§1 DA 5a**

Criteris generals **§1 29**

*Lliure designació* →

*Mobilitat* → Negociació **§1 80 §2 37**

*Nomenament* →

Principis i procediments **§2 78**

*Promoció interna* →

*Promoció interna temporal* →

Provisió de càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis **§11**

Provisió de prefectures assistencials **§11**

*Selecció* →

## **R**

**Recuperació de la condició de personal estatutari fix §1 28 §2 68**

### **Redistribució d'efectius**

*Mobilitat* →

### **Règim de compatibilitat i d'incompatibilitat**

Deures **§1 19 n**

Excedència per prestar serveis en el sector públic **§1 66**

Falta disciplinària **§1 72.2 l,3 b §2 95.1 n**

Normes específiques **§1** 77  
Règim general **§1** 76 **Règim disciplinari**  
Anotació i cancel·lació **§1** 73.5,6  
Criteris de graduació **§1** 73.3 **§2** 96.3  
*Deures i obligacions* →  
Excedència voluntària **§1** 67  
*Faltes disciplinàries* →  
Garanties de la funció representativa del personal **§2** 41.1 c  
Mesures provisionals **§1** 75 **§2** 98.3  
Prescripció de faltes **§1** 72.6 **§2** 97  
Prescripció de sancions **§1** 73.4 **§2** 97  
Principis de la responsabilitat disciplinària **§1** 71 **§2** 94.2  
Procediment disciplinari **§1** 74 **§2** 98.1,2 **§29**  
Renúncia a la condició de personal estatutari **§1** 22 **§2** 64  
Requisits d'accés a la funció pública **§1** 30 **§2** 56  
Responsabilitat disciplinària **§1** 70 **§2** 93  
Sancions **§1** 73.1,2 **§2** 96  
Suspensió de funcions **§2** 90

### **Règim retributiu**

Bàsiques **§1** 42 **§2** 22.2, 23  
*Complement d'atenció continuada* →  
*Complement de carrera* →  
*Complement de destinació* →  
*Complement de productivitat* →  
*Complement específic* →  
Complementàries **§1** 41.2, 43 **§2** 22.3, 24  
Criteris generals **§1** 41  
Deducció d'havers **§1** 41.6 **§2** 30  
Del personal temporal **§1** 44 **§2** 25  
Dels aspirants en pràctiques **§1** 45 **§2** 26  
Diferides **§2** 29  
*Pagues extraordinàries* →  
Quanties i increments retributius **§2** 21  
*Sou* →  
Suspensió dels complements per productivitat i rendiment i serveis  
extraordinaris fora de la jornada habitual **§3** 6  
*Triennis* →  
*Vaga* →

**Registres de personal §1 16 §2 71**

**Reingrés al servei actiu §1 69 §2 91 §10 DA 6a §14**

### **Renúncia**

A la condició de personal estatutari **§1 22 §2 64**

Al complement específic **§1 77**

Destinacions obtingudes mitjançant sistemes de mobilitat voluntària  
**§1 37.4**

Dels aspirants seleccionats durant els processos selectius **§2 61.8**

Irrenunciabilitat de les vacances **§27 3.9**

### **Representació, participació i negociació col·lectiva**

Criteris generals **§1 78 §2 31, 32**

*Delegats de personal* →

Drets col·lectius **§1 18 a,b §2 15 b**

*Juntes de personal* →

Matèries excloses de negociació **§1 80.4 §2 37.2**

Matèries objecte de negociació **§1 80.3 §2 37.1**

Meses de negociació **§2 34**

constitució i composició **§2 35**

*Mesa General de Negociació* →

*Mesa Sectorial de Sanitat* →

*Meses sectorials de negociació* →

Negociació col·lectiva **§2 33**

*Òrgans de representació* →

*Pactes i acords* →

Principis de la negociació **§1 80.2**

### **Reunió**

Drets col·lectius **§1 18 e §2 15 e**

Regulació **§2 46**

## **S**

### **Sancions**

*Règim disciplinari* →

## Seccions sindicals

- Alliberats institucionals **§16** 16-19
- Assemblees **§16** 9
- Constitució **§16** 6
- Crèdit horari **§16** 12-15
- Delegats/ades sindicals **§16** 7
- Fons d'acció sindical **§16** 22
- Locals **§16** 8
- Regles comunes als crèdits horaris i als alliberaments **§16** 20, 21

## Selecció

- Accés a l'ocupació de nacionals d'altres estats **§2** 57
- Accés a l'ocupació pública de funcionaris espanyols d'organismes internacionals **§2** 58
- Adquisició de la condició de personal estatutari fix **§1** 20 **§2** 62
- Bases **§1** 30.3,4
- Concurs* →
- Concurs oposició* →
- Convocatòries de selecció* →
- Nomenament* →
- Oposició* →
- Període de pràctiques **§1** 31.7 **§2** 61.5
- Període de prova* →
- Principis d'accés a l'ocupació pública **§1** 29, 30.1 **§2** 55
- Promoció interna* →
- Requisits d'accés a la funció pública **§1** 30.5 **§2** 56
- Reserva de discapacitats **§1** 30.6 **§2** 59
- Selecció de personal temporal **§1** 33
- Sistemes selectius **§2** 61 **§1** 31
- Tribunals qualificadors* →

## Separació del servei **§1** 73.1 a, 24 **§2** 96.1 a

*Règim disciplinari* →

## Servei actiu **§1** 63 **§2** 86

- Carrera professional (requisits) **§25** 4 **§26** 4.2 a
- Promoció interna temporal (requisits) **§12** 4 c
- Provisió dels càrrecs no directius del personal estatutari de gestió i serveis (requisits) **§12** 3.2

*Reingrés al servei actiu* →  
*Situacions administratives* →

**Serveis de gestió clínica §1 65 bis**  
*Situacions administratives* →

**Serveis en altres administracions públiques §2 88**  
*Situacions administratives* →

### **Serveis especials**

Acció social **§21 1**  
Carrera professional **§25 §26**  
Regulació **§1 64 §28 7**  
*Situacions administratives* →

### **Serveis essencials**

Drets **§1 18 c §2 15 c**  
Falta disciplinària **§1 72.2 ñ §2 95.1 m**  
Negociació **§1 80 §2 37**  
*Vaga* →

### **Serveis mínims**

*Serveis essencials* →

**Serveis sota un altre règim jurídic §1 65**  
*Situacions administratives* →

### **Situacions administratives**

Classes **§1 62 §2 85**  
*Excedència voluntària* →  
*Servei actiu: §1 63 §2 86*  
*Serveis de gestió clínica* →  
*Serveis en altres administracions públiques* →  
*Serveis especials* →  
*Serveis sota un altre règim jurídic* →  
*Suspensió de funcions* →

**Sou §1 42.1 a §2 22.2 §23 2.2 a**  
*Règim retributiu* →

**Suspensió de funcions** §1 68 §2 90

*Situacions administratives* →

## **T**

**Tribunals qualificadors** §1 31.8 §2 60 §10 5

*Selecció* →

**Triennis** §1 42.1 *b* §2 22.2 §23 2.2 *b*

*Règim retributiu* →

## **V**

### **Vacances**

Durada i regles de gaudi §3 10 §27 2

Incapacitat temporal, embaràs, part o lactància §27 4

Irrenunciabilitat §1 53.3 §27 3.9

Període de gaudi §3 10 §27 3

Regulació §1 53 §2 50 §3 10 §27

Sol·licitud §27 6

Vacances i jornada ponderada §27 5

### **Vaga**

Deducció de retribucions §1 41.7 §2 30.2

Dret individual §1 18 *c* §2 15 *c*

Falta disciplinària §1 72.2 *j, ñ* §2 95.1 *l, m*