

a l'obtenció dels títols d'enginyer tècnic en Informàtica de Gestió, d'enginyer tècnic industrial, especialitat en Electrònica Industrial, i d'enginyer tècnic de Telecomunicació, especialitat en Telemàtica, de caràcter oficial i vàlidesa a tot el territori nacional, de l'Escola Universitària Politècnica de Mataró, adscrita a la Universitat Politècnica de Catalunya, la implantació dels quals ha estat autoritzada per la Generalitat de Catalunya.

Acreditada l'homologació dels plans d'estudis esmentats per part del llavors Consell d'Universitats, avui Consell de Coordinació Universitària, i el compliment dels requisits bàsics que preveu el Reial decret 557/1991, de 12 d'abril, sobre creació i reconeixement d'universitats i centres universitaris, vigent en el que no s'oposi a la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, és procedent l'homologació dels títols esmentats.

Aquesta homologació s'efectua d'acord amb el que estableix l'apartat 4 de l'article 35 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, els reials decrets 1460/1990, de 26 d'octubre, 1403/1992, de 20 de novembre, i 1454/1991, de 30 d'agost, modificats aquests dos últims pel Reial decret 50/1995, de 20 de gener, pels quals s'estableixen, respectivament, els títols d'enginyer tècnic en Informàtica de Gestió, d'enginyer tècnic industrial, especialitat en Electrònica Industrial, i d'enginyer tècnic de Telecomunicació, especialitat en Telemàtica, i les directrius generals pròpies dels plans d'estudis conduents a obtenir-los, i altres normes dictades en el seu desplegament.

En virtut d'això, a proposta de la ministra d'Educació, Cultura i Esport i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres a la reunió del dia 28 de novembre de 2003,

## DISPOSO:

### Article 1. *Objecte.*

1. S'homologuen els títols d'enginyer tècnic en Informàtica de Gestió, d'enginyer tècnic industrial, especialitat en Electrònica Industrial, i d'enginyer tècnic de Telecomunicació, especialitat en Telemàtica, de l'Escola Universitària Politècnica de Mataró, adscrita a la Universitat Politècnica de Catalunya, una vegada acreditada l'homologació dels seus plans d'estudis per part del Consell d'Universitats i el compliment dels requisits bàsics que preveu el Reial decret 557/1991, de 12 d'abril, sobre creació i reconeixement d'universitats i centres universitaris.

L'homologació dels plans d'estudis als quals s'ha fet referència en el paràgraf anterior ha estat publicada en el «Butlletí Oficial de l'Estat» de 8 de gener de 2003, per resolucions del Rectorat de la Universitat de data 11 de desembre de 2002.

2. La Generalitat de Catalunya pot autoritzar la impartició dels ensenyaments conduents a l'obtenció dels títols homologats a l'apartat 1, i la Universitat Politècnica de Catalunya pot procedir, en el seu moment, a expedir els títols corresponents.

### Article 2. *Avaluació del desenvolupament efectiu dels ensenyaments.*

Als efectes del que disposen aquest Reial decret i els apartats 5 i, si s'escau, 6 de l'article 35 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, transcorregut el període d'implantació dels plans d'estudis a què es refereix el paràgraf segon de l'apartat 1 de l'article 1, la Universitat ha de sotmetre a avaluació de l'Agència

Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació el desenvolupament efectiu dels ensenyaments corresponents.

### Article 3. *Expedició del títol.*

Els títols a què es refereix l'apartat 1 de l'article 1 són expedits pel rector de la Universitat Politècnica de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'apartat 2 de l'article 34 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, i altres normes vigents, amb menció expressa d'aquest Reial decret que homologa els títols.

### Disposició final primera. *Habilitació per al desplegament reglamentari.*

El ministre d'Educació, Cultura i Esport, en l'àmbit de les seves competències, ha de dictar les disposicions necessàries per al desplegament i l'aplicació d'aquest Reial decret.

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

Aquest Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 28 de novembre de 2003.

JUAN CARLOS R.

La ministra d'Educació, Cultura i Esport,  
PILAR DEL CASTILLO VERA

## CAP DE L'ESTAT

**23101** *LLEI 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut. («BOE» 301, de 17-12-2003.)*

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei. Sapigueu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

### 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 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 Sis-

tema 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 assenyala 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.*

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

##### Article 2. *Àmbit d'aplicació.*

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.

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.

##### 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, 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.*

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.
- 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.*

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

#### Article 6. *Personal estatutari sanitari.*

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 exigint 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 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.*

1. És 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.

#### Article 8. *Personal estatutari fix.*

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.*

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.

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 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.

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 substitut 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.

### CAPÍTOL III

#### Planificació i ordenació del personal

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

1. La Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut 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, 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.

##### 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 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 real 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 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.

##### Article 12. *Planificació de recursos humans.*

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.

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.*

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. Prèviament han de ser objecte de negociació a les meses corresponents.

##### Article 14. *Ordenació del personal estatutari.*

1. D'acord amb el criteri d'agrupació unitària de les funcions, competències i aptituds professionals, de les titulacions i dels continguts específics de la funció a desenvolupar, els serveis de salut han d'establir les diferents categories o grups professionals existents en el seu àmbit.

2. La integració del personal estatutari a les diferents institucions o centres es realitza mitjançant la seva incorporació a una plaça, 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.

**Article 15. Creació, modificació i supressió de categories.**

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.

2. Els serveis de salut han de comunicar al Ministeri de Sanitat i Consum 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 la seva homologació d'acord amb el que preveu l'article 37.1.

**Article 16. Registres de personal.**

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 sanitaris, 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.**

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.

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.**

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.

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.**

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.

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 quantitatius i qualitatius 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 acceixin.

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.

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.

ñ) Ser identificats pel seu nom i categoria professional pels usuaris del Sistema Nacional de Salut.

## CAPÍTOL V

### Adquisició i pèrdua de la condició de personal estatutari fix

Article 20. *Adquisició de la condició de personal estatutari fix.*

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

- Superació de les proves de selecció.
- Nomenament conferit per l'òrgan competent.
- 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.*

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

- La renúncia.
- La pèrdua de la nacionalitat presa en consideració per al nomenament.

c) La sanció disciplinària ferma de separació del servei.

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.*

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 delicte 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.*

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.*

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.*

La pena d'inhabilitació absoluta, quan hagi adquirit fermesa, 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.

Article 26. *Jubilació.*

1. La jubilació pot ser forçosa o voluntària.

2. La jubilació forçosa es declara quan l'interessat compleix l'edat de 65 anys.

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.

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, 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.*

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

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:

- Igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en la selecció, promoció i mobilitat del personal dels serveis de salut.
- Planificació eficient de les necessitats de recursos i programació periòdica de les convocatòries.
- Integració en el règim organitzatiu i funcional del servei de salut i de les seves institucions i centres.
- Mobilitat del personal en el conjunt del Sistema Nacional de Salut.
- Coordinació, cooperació i informació mútua entre les administracions sanitàries públiques.

f) Participació, a través de la negociació a les mesos 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 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.

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.

#### Article 30. *Convocatòries de selecció i requisits de participació.*

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.

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.

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.

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.

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

- 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.
- Tenir la titulació exigida en la convocatòria o en condicions d'obtenir-la dins del termini de presentació de sol·licituds.
- Tenir la capacitat funcional necessària per a l'acompliment de les funcions que derivin del nomenament corresponent.
- 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.

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.

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.

#### Article 31. *Sistemes de selecció.*

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

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.

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.

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 relació.

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 relació.

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.

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.

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 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'absència i recusació dels seus membres.

#### Article 32. *Nomenaments de personal estatutari fix.*

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.*

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 pugui 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 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.*

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 exigint 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.*

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 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.*

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.*

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.*

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.

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.

## CAPÍTOL VIII

### Carrera professional

Article 40. *Criteris generals de la carrera professional.*

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 personal conjuntament amb la millor gestió de les institucions sanitàries.

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.

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 mesos corresponents.

## CAPÍTOL IX

### Retribucions

Article 41. *Criteris generals.*

1. El sistema retributiu del personal estatutari s'estructura en retribucions bàsiques i retribucions complementàries, respon als principis de qualificació tècnica i professional i assegura el manteniment d'un model comú en relació amb les retribucions bàsiques.

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.

4. El personal estatutari no pot percebre participació en els ingressos normativament atribuïts als serveis de salut com a contraprestació de qualsevol servei.

5. Sense perjudici de la sanció disciplinària que, si s'escau, pugui correspondre, la part de jornada no realitzada per causes imputables a l'interessat dona lloc a la deducció proporcional d'havers, que no té caràcter sancionador.

6. 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.

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.

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 ferfer.

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.

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.

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.

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.

d) Complement d'atenció continuada, destinat a remunerar el personal per atendre els usuaris dels serveis sanitaris de manera permanent i continuada.

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.

#### 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.

#### 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.

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.

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

#### 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 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.

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.

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.

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.

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:

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.

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.

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 pau-sa 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 capacitat 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.

#### SECCIÓ 2a JORNADES PARCIALES, FESTES I PERMISOS

#### Article 60. *Jornada de treball a temps parcial.*

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.

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.

#### Article 61. *Règim de festes i permisos.*

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 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.

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 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.*

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.

Article 63. *Servei actiu.*

1. El personal estatutari està en servei actiu quan presti els serveis corresponents al seu nomenament com a tal, sigui quin sigui el servei de salut, la institució o el centre en què estigui destinat, així com quan ocupi un lloc de treball de les relacions de llocs de les administracions públiques obert al personal estatutari.

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.*

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.

2. També es declara en situació de serveis especials el personal estatutari que sigui autoritzat per l'Adminis-

tració pública competent, per períodes superiors a sis mesos, per prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals que portin a terme programes de 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.*

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 66. *Excedència per prestar serveis en el sector públic.*

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.*

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.

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.

#### Article 68. *Suspensió de funcions.*

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.*

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.

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.*

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

#### Article 71. *Principis de la potestat disciplinària.*

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.

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 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'indícis 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 esmenats 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.

### 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 expressives 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, 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.

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 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) Trasllat 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 per a les sancions imposades per faltes molt greus.

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

#### Article 74. *Procediment disciplinari.*

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.*

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'expedient disciplinari, no pot passar de sis mesos, llevat que hi hagi paralització del procediment imputable a l'interessat.

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.**

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. En relació amb el règim de compatibilitat entre les funcions sanitàries i docents, cal atendre-se al que estableixi la legislació vigent.

**Article 77. Normes específiques.**

1. És compatible el gaudi de beques i ajuts d'aplicació d'estudis concedits en règim de concurrència competitiva a l'empared 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 solitud esmentada.

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.

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****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, 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, i disposicions de desplegament, 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 organitza-

cions 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.

**Article 80. Pactes i acords.**

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.

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

**Disposició addicional primera. Aplicació de les normes bàsiques d'aquesta Llei a la Comunitat Foral de Navarra.**

Les disposicions bàsiques d'aquesta Llei s'apliquen a la Comunitat Foral de Navarra en els termes que esta-

bleixen 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.

**Disposició addicional 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.

**Disposició addicional tercera.** *Accés a llocs de les administracions públiques.*

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

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.*

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.*

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.

**Disposició addicional setena.** *Habilitacions per a l'exercici professional.*

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.*

Sempre que en aquesta Llei s'efectuïn 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.*

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.

**Disposició addicional onzena.** *Institut Social de la Marina.*

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.*

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.*

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.



Disposició addicional catorzena. *Seguretat Social del personal estatutari amb nomenament a temps parcial.*

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 transitòria primera. *Aplicació progressiva de la jornada de treball al personal en formació mitjançant residència.*

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.*

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.*

En la forma, el termini i les condicions que a cada servei de salut, si s'escau, es determini, el personal que percep havers pel sistema de quota i zona es pot integrar en el sistema de prestació de serveis, de dedicació i de retribucions que estableix aquesta Llei.

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, i en les normes equivalents de les comunitats autònomes, s'han de tramitar de conformitat amb el que estableixen en 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.

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 procedeixi 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 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.

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, a excepció de l'article 151, així com les disposicions que el modifiquen, el complementen i el 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.

**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, 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 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».

Per tant,  
Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 16 de desembre de 2003.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

**23102 LLEI 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació.** («BOE» 301, de 17-12-2003.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei.  
Sapigueu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

**EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

La vigent Llei bàsica d'ocupació 51/1980, de 8 d'octubre, es va aprovar en un context en què la situació socioeconòmica, tecnològica i d'organització territorial presentava uns perfils ben diferents dels actuals. La situació es caracteritzava per l'existència d'un únic servei públic d'ocupació, que actuava formalment en règim de monopoli, centralitzat a l'entorn de l'Institut Nacional d'Ocupació i amb competència en tot el territori estatal. La implantació de les polítiques actives era molt moderada, mentre que la protecció per atur era concebuda exclusivament com a prestació econòmica en les situacions de falta de feina.