

zacións, cando corresponda, medidas de redución do risco.

b) Á posibilidade de transporte de curto alcance da substancia activa na atmosfera.

Prazo da inclusión: do 1 de xaneiro de 2004 ó 31 de decembro de 2013.

Prazo para a aplicación das condicións de inclusión: o 30 de xuño de 2004.

Prazos para a aplicación dos principios uniformes: o 31 de decembro de 2007, para formulacións que conteñan pendimetalina como única substancia activa, ou ben, como unha de varias substancias activas incluídas no anexo I do Real decreto 2163/1994, antes do 31 de decembro de 2003.

Protección de datos: por se-la pendimetalina unha substancia activa antiga, aplicarase o réxime correspondente de protección de datos previsto no artigo 30 do Real decreto 2163/1994.

54. Condicións da inclusión da substancia activa propineb.

Características:

Nome común: propineb.

N.º CAS: 12071-83-9 (monómero).

9016-72-2 (homopolímero).

N.º CIPAC: 177.

Nome químico (IUPAC): 1,2-propileno-bis (ditiocarbato) de zinc polimérico.

Pureza mínima da substancia: a substancia activa debe cumprila especificación da FAO.

Condicións da inclusión:

Usos: só poderá ser utilizado como funxicida.

Na avaliación global, segundo os principios uniformes, atendendo ó informe de revisión da Comisión Europea, aprobado polo Comité Permanente da Cadea Alimentaria e de Sanidade Animal na súa reunión do 26 de febreiro de 2003, deberase atender especialmente:

a) Á posibilidade de contaminación das augas subterráneas, cando a substancia activa se aplique en rexións de características edáficas vulnerables ou climáticas extremas,

b) Á protección dos pequenos mamíferos, dos organismos acuáticos e dos artrópodos que non son obxecto de tratamento, e incluír, como condición nas correspondentes autorizacións, cando corresponda, medidas de redución do risco,

c) Á situación da exposición alimentaria aguda dos consumidores con vistas a revisar no futuro os límites máximos de residuos.

Prazo da inclusión: do 1 de abril de 2004 ó 31 de marzo de 2014.

Prazo para a aplicación das condicións de inclusión: o 1 de outubro de 2004.

Prazos para a aplicación dos principios uniformes: o 31 de marzo de 2008, para formulacións que conteñan propineb como única substancia activa, ou ben, como unha de varias substancias activas incluídas no anexo I do Real decreto 2163/1994, antes do 31 de marzo de 2004.

Protección de datos: por se-lo propineb unha substancia activa nova, aplicarase o réxime correspondente de protección de datos previsto no artigo 30 do Real decreto 2163/1994.

55. Condicións da inclusión da substancia activa propizamida.

Características:

Nome común: propizamida.

N.º CAS: 23950-58-5.

N.º CIPAC: 315.

Nome químico (IUPAC): 3,5-dicloro-N-(1,1-dimetilprop-2-inil)benzamida.

Pureza mínima da substancia: 920 g/kg de produto técnico.

Condicións da inclusión:

Usos: só poderá ser utilizado como herbicida.

Na avaliación global, segundo os principios uniformes, atendendo ó informe de revisión da Comisión Europea, aprobado polo Comité Permanente da Cadea Alimentaria e de Sanidade Animal na súa reunión do 26 de febreiro de 2003, deberase atender especialmente:

a) Á protección dos operarios,

b) Á protección das aves e dos mamíferos silvestres, sobre todo se a substancia se aplica durante o período de reprodución, e incluír, como condición nas correspondentes autorizacións, cando corresponda, medidas de redución do risco,

Prazo da inclusión: do 1 de abril de 2004 ó 31 de marzo de 2014.

Prazo para a aplicación das condicións de inclusión: o 1 de outubro de 2004.

Prazos para a aplicación dos principios uniformes: o 31 de marzo de 2008, para formulacións que conteñan propizamida como única substancia activa, ou ben, como unha de varias substancias activas incluídas no anexo I do Real decreto 2163/1994, antes do 31 de marzo de 2004.

Protección de datos: por se-la propizamida unha substancia activa nova, aplicarase o réxime correspondente de protección de datos previsto no artigo 30 do Real decreto 2163/1994.

## XEFATURA DO ESTADO

**23101** *LEI 55/2003, do 16 de decembro, do Estatuto marco do persoal estatutario dos servicios de saúde. («BOE» 301, do 17-12-2003.)*

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban tódolos que a viren e a entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

A organización política e territorial e o esquema de distribución de competencias en materia de sanidade e asistencia sanitaria que establecen a Constitución e os estatutos de autonomía, provocan o nacemento, no ano 1986 e mediante a Lei 14/1986, do 25 de abril, xeral de sanidade, do Sistema Nacional de Saúde, concibido como o conxunto dos servicios de saúde cun funcionamento harmónico e coordinado.

A Lei xeral de sanidade establece que nos servicios de saúde se integrarán os diferentes servicios sanitarios públicos do respectivo ámbito territorial. Tal integración realízase coas peculiaridades organizativas e funcionais dos correspondentes centros, entre elas, o réxime xurídico do seu persoal, o que motiva que nos servicios

de saúde e nos seus centros sanitarios se encontre prestando servizos persoal con vinculación funcional, laboral e estatutaria.

Ben que o persoal funcionario e laboral viu os seus respectivos réximes xurídicos actualizados despois da promulgación da Constitución española, non sucedeu así respecto ó persoal estatutario, que, sen prexuízo de determinadas modificacións normativas puntuais, vén en gran parte regulado por estatutos preconstitucionais. Resulta, pois, necesario actualizar e adapta-lo réxime xurídico deste persoal, tanto no que se refire ó modelo do Estado autonómico coma no relativo ó concepto e alcance actual da asistencia sanitaria.

Tal é o obxectivo que afronta esta lei, a través do establecemento das normas básicas relativas a este persoal e mediante a aprobación do seu estatuto marco, todo isto conforme as previsións do artigo 149.1.18.<sup>a</sup> da Constitución española.

## II

Os profesionais sanitarios e demais colectivos de persoal que prestan os seus servizos nos centros e institucións sanitarias da Seguridade Social tiveron historicamente en España unha regulación específica. Esa regulación propia identificouse coa expresión «persoal estatutario», que deriva directamente da denominación dos tres estatutos de persoal —o estatuto de persoal médico, o estatuto de persoal sanitario non facultativo e o estatuto de persoal non sanitario— de tales centros e institucións.

A necesidade de manter unha regulación especial para o persoal dos servizos sanitarios foi apreciada, e reiteradamente declarada, polas normas reguladoras do persoal dos servizos públicos. Así, a Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, mantivo vixente na súa totalidade o réxime estatutario deste persoal, determinando, na súa disposición transitoria cuarta, que sería obxecto dunha lexislación especial.

Así mesmo, a Lei xeral de sanidade, no seu artigo 84, estableceu que un estatuto marco regularía a normativa básica aplicable ó persoal estatutario en tódolos servizos de saúde, normas básicas específicas e diferenciadas das xerais dos funcionarios públicos.

A conveniencia dunha normativa propia para este persoal deriva da necesidade de que o seu réxime xurídico se adapte ás específicas características do exercicio das profesións sanitarias e do servizo sanitario-asistencial, así como ás peculiaridades organizativas do Sistema Nacional de Saúde.

Este último aspecto, a adecuación do estatuto marco ós peculiares principios organizativos do Sistema Nacional de Saúde, merece ser salientado por canto constitúe un dos esteos da nova regulación do persoal.

O Sistema Nacional de Saúde é un modelo organizativo especial, que só existe no ámbito dos servizos sanitarios públicos, que crea e configura a Lei xeral de sanidade como medio de adaptación de tales servizos á organización política e territorial española, e que se concibe como o conxunto dos diferentes servizos de saúde cun funcionamento harmónico e coordinado.

Isto, xunto ó elevado valor social e político que nun Estado constitucionalmente tipificado como social e democrático de dereito ten o ben saúde, motivou que nestes xa máis de 12 anos de existencia do Sistema Nacional de Saúde se teñan producido numerosas análises, informes e propostas tendentes á súa consolidación, modernización e mellora.

O máis relevante deles constitúe o acordo parlamentario para a consolidación e modernización do Sis-

tema Nacional de Saúde, aprobado polo Pleno do Congreso dos Deputados no día 18 de decembro de 1997, que, no seu número 10, considera imprescindible o establecemento dun novo modelo de relacións laborais para o persoal estatutario dos servizos de saúde, a través dun estatuto marco que debería desempeñar un papel nuclear como elemento impulsor da dinámica de evolución, desenvolvemento e consolidación do noso Sistema Nacional de Saúde.

O propio Congreso dos Deputados sinalou as liñas mestras desa nova regulación e marcou os seus obxectivos xerais. Entre eles cabe destaca-los de incrementa-la motivación dos profesionais e o seu compromiso coa xestión, o establecemento dun adecuado sistema de incentivos, a desburocratización e flexibilización das relacións profesionais, a descentralización dos procesos de selección e de promoción profesional, a personalización das condicións de traballo, especialmente no relativo a retribucións e niveis de dedicación ou a adecuación das dotacións de persoal ás necesidades efectivas dos centros, a través dunha normativa específica de carácter básico para este persoal, con respecto tanto das competencias para o seu desenvolvemento polas comunidades autónomas como do obxectivo global de impulsa-la autonomía de xestión dos servizos, centros e institucións.

Por isto, e de acordo coas previsións do artigo 149.1.18.<sup>a</sup> da Constitución española, as normas desta lei constitúen as bases do réxime estatutario deste persoal dos servizos de saúde.

Así, o Estatuto marco derroga o réxime estatutario configurado polos tres estatutos de persoal —todos eles preconstitucionais— e polas disposicións que os modificaron, complementaron ou desenvolveron, substituíndoo polo marco básico que compón o propio estatuto e polas disposicións que, no ámbito de cada Administración pública, desenvolvan tal marco básico e xeral.

## III

O contido da lei estrúcturase en 14 capítulos, a través dos cales se regulan os aspectos xerais e básicos das diferentes materias que compoñen o réxime xurídico do persoal estatutario.

No capítulo I establécese con nitidez o carácter funcional da relación estatutaria, sen prexuízo das súas peculiaridades especiais, que se sinalan na propia lei e que deberán ser desenvolvidas en cada unha das comunidades autónomas respecto do seu propio persoal. Os criterios para a clasificación do persoal estatutario, baseados nas funcións que se desenvolven e nos niveis de titulación, figuran no seu capítulo II, que tamén regula a figura do persoal temporal, a importancia e necesidade do cal no sector sanitario deriva da esixencia de manter permanente e constantemente en funcionamento os distintos centros e institucións.

O capítulo III enumera os mecanismos de ordenación e planificación do persoal de cada un dos servizos de saúde, entre os que cabe destaca-la existencia de rexistros de persoal que se integrarán no Sistema de Información Sanitaria que establece a Lei de cohesión e calidade do Sistema Nacional de Saúde.

Os requisitos e condicións para a adquisición da condición de persoal estatutario, os supostos da súa perda, a provisión de prazas, a selección de persoal e a promoción interna régulanse nos capítulos V e VI da lei, que, no seu capítulo IV, enumera os dereitos e deberes deste persoal, determinados desde a perspectiva da esencial función de protección da saúde que desempeñan.

O principio de libre circulación e a posibilidade de mobilidade do persoal en todo o Sistema Nacional de Saúde conségrase no capítulo VII. Esta mobilidade xeral, básica para dota-lo Sistema Nacional de Saúde de cohesión e coordinación, é tamén un mecanismo para o desenvolvemento do persoal, que se complementa coa regulación da carreira que se contén no capítulo VIII e co réxime retributivo que se fixa no capítulo IX.

#### IV

Consideración especial merece a sección 1.<sup>a</sup> do capítulo X, pois nela efectúase a transposición ó sector sanitario de dúas directivas da Comunidade Europea relativas á protección da seguranza e da saúde dos traballadores a través da regulación dos tempos de traballo e do réxime de descansos, as directivas 93/104/CE do Consello, do 23 de novembro de 1993, e 2000/34/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 22 de xuño de 2000.

Para a transposición desas directivas tívose especialmente presente, como non podía ser doutra forma, que a Constitución española, ó proclamar no seu artigo 43.1 o dereito á protección da saúde, vén recoñece-la especial importancia que, tanto a nivel individual como familiar e social, teñen as prestacións de carácter sanitario. O número 2 do mesmo precepto constitucional encárgalles ós poderes públicos a organización e tutela da saúde pública, a través de medidas preventivas e das prestacións e servicios necesarios, o que determina que un elevado número dos centros e establecementos en que tales prestacións e servicios se desenvolven deban permanecer en funcionamento de maneira constante e continuada. Tales centros e establecementos deberon adoptar, por tanto, un modelo de organización funcional específico, directamente orientado a poder atender, en calquera momento, as demandas de prestación sanitaria que se poidan producir.

Tamén a Constitución, no seu artigo 40.2, lles atribúe ós poderes públicos a función de velaren pola seguranza e a hixiene no traballo, e establece que garantirán o descanso necesario mediante a limitación da xornada laboral e as vacacións periódicas retribuídas.

A articulación coordinada de ámbalas previsións constitucionais debe supor que as necesarias peculiaridades do modelo de organización dos centros e establecementos sanitarios non impliquen un detrimento das esixencias de protección da seguranza e da saúde laboral dos seus traballadores. Por isto, resulta conveniente regular mediante esta norma legal as condicións xerais que, garantindo o adecuado nivel de protección no relativo ó tempo de traballo e os descansos do persoal, garantan, así mesmo, que os centros e establecementos poidan ofrecer, de forma permanente e continuada, os seus servicios ós cidadáns.

Tales condicións xerais deben asegurar un réxime común, aplicable con carácter xeral ós diferentes centros e establecementos sanitarios, co fin de garanti-lo funcionamento harmónico e homoxéneo de tódolos servicios de saúde.

Entre as características xerais que esta lei sinala cabe cita-la fixación duns límites máximos para a duración da xornada ordinaria de traballo, así como para a duración conxunta desta e da xornada complementaria que resulte necesario realizar para atender ó funcionamento permanente dos centros sanitarios. A lei sinala tamén os tempos mínimos de descanso diario e semanal, articulando réximes de descanso alternativo para os supostos en que a necesaria prestación continuada de servicios impida o seu aproveitamento nos períodos sinalados.

#### V

Esta lei complétase coa regulación das situacións do persoal, o réxime disciplinario, as incompatibilidades e os sistemas de representación do persoal, de participación e de negociación colectiva nos seus capítulos XI a XIV, con previsións específicas en relación con situacións determinadas nas súas disposicións adicionais, coas necesarias determinacións para a súa progresiva aplicación nas disposicións transitorias, coa derogación das normas afectadas pola súa entrada en vigor e coas disposicións derradeiras.

### CAPÍTULO I

#### Normas xerais

##### Artigo 1. *Obxecto.*

Esta lei ten por obxecto establece-las bases reguladoras da relación funcional especial do persoal estatutario dos servicios de saúde que conforman o Sistema Nacional de Saúde, a través do Estatuto marco dese persoal.

##### Artigo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Esta lei é aplicable ó persoal estatutario que desempeña a súa función nos centros e institucións sanitarias dos servicios de saúde das comunidades autónomas ou nos centros e servicios sanitarios da Administración xeral do Estado.

2. No non previsto nesta lei, nas normas a que se refire o artigo seguinte, ou nos pactos ou acordos regulados no capítulo XIV, serán aplicables ó persoal estatutario as disposicións e principios xerais sobre función pública da Administración correspondente.

3. O previsto nesta lei será de aplicación ó persoal sanitario funcionario e ó persoal sanitario laboral que preste servicios nos centros do Sistema Nacional de Saúde xestionados directamente por entidades creadas polas distintas comunidades autónomas para acolle-los medios e recursos humanos e materiais procedentes dos procesos de transferencias do Insalud, en todo aquilo que non se opoña á súa normativa específica de aplicación e se así o prevén as disposicións aplicables ó persoal funcionario ou os convenios colectivos aplicables ó persoal laboral de cada comunidade autónoma.

##### Artigo 3. *Normas sobre persoal estatutario.*

En desenvolvemento da normativa básica contida nesta lei, o Estado e as comunidades autónomas, no ámbito das súas respectivas competencias, aprobarán os estatutos e as demais normas aplicables ó persoal estatutario de cada servicio de saúde.

Para a elaboración destas normas, as propostas das cales serán obxecto de negociación nas mesas correspondentes nos termos establecidos no capítulo III da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ó servicio das Administracións públicas, os órganos competentes en cada caso tomarán en consideración os principios xerais establecidos no artigo seguinte, as peculiaridades propias do exercicio das profesións sanitarias e as características organizativas de cada servicio de saúde e dos seus diferentes centros e institucións.

#### Artigo 4. *Principios e criterios de ordenación do réxime estatutario.*

A ordenación do réxime do persoal estatutario dos servizos de saúde réxese polos seguintes principios e criterios:

- a) Sometemento pleno á lei e ó dereito.
- b) Igualdade, mérito, capacidade e publicidade no acceso á condición de persoal estatutario.
- c) Estabilidade no emprego e no mantemento da condición de persoal estatutario fixo.
- d) Libre circulación do persoal estatutario no conxunto do Sistema Nacional de Saúde.
- e) Responsabilidade no exercicio profesional e obxectividade como garantías da competencia e imparcialidade no desempeño das funcións.
- f) Planificación eficiente das necesidades de recursos e programación periódica das convocatorias.
- g) Integración no réxime organizativo e funcional do servizo de saúde e dos seus centros e institucións.
- h) Incorporación dos valores de integridade, neutralidade, transparencia na xestión, deontoloxía e servizo ó interese público e ós cidadáns, tanto na actuación profesional coma nas relacións cos usuarios.
- i) Dedicación prioritaria ó servizo público e transparencia dos intereses e actividades privados como garantía desa preferencia.
- j) Coordinación, cooperación e mutua información entre as administracións sanitarias públicas.
- k) Participación das organizacións sindicais na determinación das condicións de traballo, a través da negociación nas mesas correspondentes.

## CAPÍTULO II

### Clasificación do persoal estatutario

#### Artigo 5. *Criterios de clasificación do persoal estatutario.*

O persoal estatutario dos servizos de saúde clasifícase atendendo á función desenvolvida, ó nivel do título esixido para o ingreso e ó tipo do seu nomeamento.

#### Artigo 6. *Persoal estatutario sanitario.*

1. É persoal estatutario sanitario o que presenta esta condición en virtude de nomeamento expedido para o exercicio dunha profesión ou especialidade sanitaria.
2. Atendendo ó nivel académico do título esixido para o ingreso, o persoal estatutario sanitario clasifícase da seguinte forma:

a) Persoal de formación universitaria: os que teñen a condición de persoal estatutario en virtude de nomeamento expedido para o exercicio dunha profesión sanitaria que esixa unha concreta titulación de carácter universitario, ou un título de tal carácter acompañado dun título de especialista. Este persoal divídese en:

- 1.º Licenciados con título de especialista en ciencias da saúde.
- 2.º Licenciados sanitarios.
- 3.º Diplomados con título de especialista en ciencias da saúde.
- 4.º Diplomados sanitarios.

b) Persoal de formación profesional: os que teñen a condición de persoal estatutario en virtude de nomea-

mento expedido para o exercicio de profesións ou actividades profesionais sanitarias, cando se esixa unha concreta titulación de formación profesional. Este persoal divídese en:

- 1.º Técnicos superiores.
- 2.º Técnicos.

#### Artigo 7. *Persoal estatutario de xestión e servizos.*

1. É persoal estatutario de xestión e servizos quen teña tal condición en virtude de nomeamento expedido para o desempeño de funcións de xestión ou para o desenvolvemento de profesións ou oficios que non teñan carácter sanitario.

2. A clasificación do persoal estatutario de xestión e servizos efectúase, en función do título esixido para o ingreso, da seguinte forma:

a) Persoal de formación universitaria. Atendendo ó nivel do título requirido, este persoal divídese en:

- 1.º Licenciados universitarios ou persoal con título equivalente.
- 2.º Diplomados universitarios ou persoal con título equivalente.

b) Persoal de formación profesional. Atendendo ó nivel do título requirido, este persoal divídese en:

- 1.º Técnicos superiores ou persoal con título equivalente.
- 2.º Técnicos ou persoal con título equivalente.

c) Outro persoal: categorías en que se esixe certificación acreditativa dos anos cursados e das cualificacións obtidas na educación secundaria obrigatoria, ou título ou certificado equivalente.

#### Artigo 8. *Persoal estatutario fixo.*

É persoal estatutario fixo o que, unha vez superado o correspondente proceso selectivo, obtén un nomeamento para o desempeño con carácter permanente das funcións que de tal nomeamento deriven.

#### Artigo 9. *Persoal estatutario temporal.*

1. Por razóns de necesidade, de urxencia ou para o desenvolvemento de programas de carácter temporal, conxuntural ou extraordinario, os servizos de saúde poderán nomear persoal estatutario temporal.

Os nomeamentos de persoal estatutario temporal poderán ser de interinidad, de carácter eventual ou de substitución.

2. O nomeamento de carácter interino expedirase para o desempeño dunha praza vacante dos centros ou servizos de saúde, cando sexa necesario atender as correspondentes funcións.

Acordarase o cesamento do persoal estatutario interino cando se incorpore persoal fixo, polo procedemento legal ou regulamentariamente establecido, á praza que desempeñe, así como cando a praza resulte amortizada.

3. O nomeamento de carácter eventual expedirase nos seguintes supostos:

a) Cando se trate da prestación de servizos determinados de natureza temporal, conxuntural ou extraordinaria.

b) Cando sexa necesario para garanti-lo funcionamento permanente e continuado dos centros sanitarios.

c) Para a prestación de servizos complementarios dunha redución de xornada ordinaria.

Acordarase o cesamento do persoal estatutario eventual cando se produza a causa ou venza o prazo que expresamente se determine no seu nomeamento, así como cando se supriman as funcións que no seu día o motivaron.

Se se realizasen máis de dous nomeamentos para a prestación dos mesmos servizos por un período acumulado de 12 ou máis meses nun período de dous anos, procederá o estudo das causas que o motivaron, para valorar, se é o caso, se procede a creación dunha praza estrutural no cadro de persoal do centro.

4. O nomeamento de substitución expedirase cando resulte necesario atende-las funcións de persoal fixo ou temporal, durante os períodos de vacacións, permisos e demais ausencias de carácter temporal que comporten a reserva da praza.

Acordarase o cesamento do persoal estatutario substituto cando se reincorpore a persoa a quen substitúa, así como cando esta perda o seu dereito á reincorporación á mesma praza ou función.

5. O persoal estatutario temporal seralle aplicable, en canto sexa adecuado á natureza da súa condición, o réxime xeral do persoal estatutario fixo.

### CAPÍTULO III

#### Planificación e ordenación do persoal

##### Artigo 10. *Principios xerais.*

1. A Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde desenvolverá as actividades de planificación, deseño de programas de formación e modernización dos recursos humanos do Sistema Nacional de Saúde.

2. O Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde, como principal instrumento de configuración e cohesión do Sistema Nacional de Saúde, coñecerá e, se é o caso, emitirá recomendacións sobre os criterios para a coordinación da política de recursos humanos do Sistema Nacional de Saúde.

##### Artigo 11. *Foro Marco para o Diálogo Social.*

1. O Foro Marco para o Diálogo Social ten como obxectivo constituí-lo ámbito de diálogo e información de carácter laboral, así como promover o desenvolvemento harmónico dos recursos humanos do Sistema Nacional de Saúde.

2. O Foro Marco para o Diálogo Social, no cal estarán representadas as organizacións sindicais máis representativas do sector sanitario, depende da Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde, á cal prestará apoio e asesoramento en tódalas funcións de coordinación das políticas de recursos humanos que nesta lei se encargan á citada comisión.

3. O Foro Marco para o Diálogo Social deberá ser informado dos acordos das mesas sectoriais do sector sanitario, ben como dos das mesas xerais que afecten o sector.

4. O Ministerio de Sanidade e Consumo constituirá un ámbito de negociación, para o cal convocará as organizacións sindicais representadas no Foro Marco para o Diálogo Social, a fin de negociar os contidos da normativa básica relativa ó persoal estatutario dos servizos de saúde que aquel ministerio puidese elaborar, cando tales contidos se refiran ás materias previstas no artigo

32 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ó servizo das administracións públicas, en todo aquilo que non atinxa as competencias das comunidades autónomas e sen prexuízo dos asuntos atribuídos á Mesa Xeral de Negociación da Administración xeral do Estado, incluíndo aqueles aspectos relacionados coa relación laboral especial de residencia que o Goberno regulará por real decreto de acordo coas normas das Comunidades Europeas e no cal se establecerán as peculiaridades da duración da xornada de traballo e réxime de descansos deste persoal en formación.

Para tales efectos, e de acordo co previsto no artigo 31.3 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, estas reunións poderán ser convocadas por decisión do ministerio, por acordo entre este e as organizacións sindicais, e por solicitude de tódalas organizacións sindicais presentes no Foro Marco, realizándose, polo menos, unha ó ano.

##### Artigo 12. *Planificación de recursos humanos.*

1. A planificación dos recursos humanos nos servizos de saúde estará orientada ó seu adecuado dimensionamento, distribución, estabilidade, desenvolvemento, formación e capacitación, para mellora-la calidade, eficacia e eficiencia dos servizos.

2. No ámbito de cada servizo de saúde, e logo de negociación nas mesas correspondentes, adoptaranse as medidas necesarias para a planificación eficiente das necesidades de persoal e situacións administrativas derivadas da reasignación de efectivos, e para a programación periódica das convocatorias de selección, promoción interna e mobilidade.

3. Os cambios na distribución ou necesidades de persoal que deriven de reordenacións funcionais, organizativas ou asistenciais articularanse de conformidade coas normas aplicables en cada servizo de saúde.

En todo caso, o persoal poderá ser adscrito ós centros ou unidades situados dentro do ámbito que no seu nomeamento se precise.

##### Artigo 13. *Plans de ordenación de recursos humanos.*

1. Os plans de ordenación de recursos humanos constitúen o instrumento básico de planificación global destes recursos dentro do servizo de saúde ou no ámbito que neles se precise. Especificarán os obxectivos que se pretendan conseguir en materia de persoal e os efectivos e a estrutura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumprir tales obxectivos. Así mesmo, poderán establecerse as medidas necesarias para conseguir a dita estrutura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación do acceso, mobilidade xeográfica e funcional e promoción e reclasificación profesional.

2. Os plans de ordenación de recursos humanos aprobaranse e publicaranse ou, se é o caso, notificaranse, na forma en que en cada servizo de saúde se determine. Serán previamente obxecto de negociación nas mesas correspondentes.

##### Artigo 14. *Ordenación do persoal estatutario.*

1. De acordo co criterio de agrupación unitaria das funcións, competencias e aptitudes profesionais, das titulacións e dos contidos específicos da función que se desenvolva, os servizos de saúde establecerán as diferentes categorías ou grupos profesionais existentes no seu ámbito.

2. A integración do persoal estatutario nas distintas institucións ou centros realizarase mediante a súa incorporación a unha praza, posto de traballo ou función.

No ámbito de cada servizo de saúde, atendendo ás características da súa organización sanitaria e logo de negociación nas mesas correspondentes, estableceranse os sistemas de agrupamento e enumeración deses postos ou prazas.

#### Artigo 15. *Creación, modificación e supresión de categorías.*

1. No ámbito de cada servizo de saúde estableceranse, modificaranse ou suprimiranse as categorías de persoal estatutario de acordo coas previsións do capítulo XIV e, se é o caso, do artigo 13 desta lei.

2. Os servizos de saúde comunicaranlle ó Ministerio de Sanidade e Consumo as categorías de persoal estatutario existentes neles, ben como a súa modificación ou supresión e a creación de novas categorías, a fin de proceder, se é o caso, á súa homologación conforme o previsto no artigo 37.1.

#### Artigo 16. *Rexistros de persoal.*

1. Como instrumento básico para a planificación dos recursos humanos, os servizos de saúde establecerán rexistros de persoal en que se inscribirán os que presten servizos nos respectivos centros e institucións sanitarios, nos termos en que en cada servizo de saúde se determine.

2. O Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde acordará os requisitos e procedementos para posibilita-lo tratamento conxunto e a utilización recíproca da información contida nos rexistros de persoal dos servizos de saúde, que se integrarán no Sistema de Información Sanitaria do Sistema Nacional de Saúde.

### CAPÍTULO IV

#### Dereitos e deberes

#### Artigo 17. *Dereitos individuais.*

1. O persoal estatutario dos servizos de saúde goza dos seguintes dereitos:

a) Á estabilidade no emprego e ó exercicio ou desempeño efectivo da profesión ou funcións que correspondan ó seu nomeamento.

b) Á percepción puntual das retribucións e indemnizacións por razón do servizo en cada caso establecidas.

c) Á formación continuada adecuada á función desempeñada e ó recoñecemento da súa cualificación profesional en relación con esas funcións.

d) A recibir protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, así como sobre riscos xerais no centro sanitario ou derivados do traballo habitual, e á información e formación específica nesta materia conforme o disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

e) Á mobilidade voluntaria, á promoción interna e ó desenvolvemento profesional, na forma en que prevean as disposicións en cada caso aplicables.

f) A que sexa respectada a súa dignidade e intimidade persoal no traballo e a ser tratado con corrección, consideración e respecto polos seus xefes e superiores, os seus compañeiros e os seus subordinados.

g) Ó descanso necesario, mediante a limitación da xornada, as vacacións periódicas retribuídas e os permisos nos termos que se establezan.

h) A recibir asistencia e protección das administracións públicas e dos servizos de saúde no exercicio da súa profesión ou no desempeño das súas funcións.

i) Ó encadramento no réxime xeral da Seguridade Social, cos dereitos e obrigas que disto derivan.

j) A ser informado das funcións, tarefas, misións, programación funcional e obxectivos asignados á súa unidade, centro ou institución, e dos sistemas establecidos para a avaliación do seu cumprimento.

k) Á non discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión, orientación sexual ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

l) Á xubilación nos termos e condicións establecidos nas normas en cada caso aplicables.

m) Á acción social nos termos e ámbitos subxectivos que se determinen nas normas, acordos ou convenios aplicables.

2. O réxime de dereitos establecido no número anterior será aplicable ó persoal temporal, na medida en que a natureza do dereito o permita.

#### Artigo 18. *Dereitos colectivos.*

O persoal estatutario goza, nos termos establecidos na Constitución e na lexislación especificamente aplicable, dos seguintes dereitos colectivos:

a) Á libre sindicación.

b) Á actividade sindical.

c) Á folga, garantíndose en todo caso o mantemento dos servizos que resulten esenciais para a atención sanitaria á poboación.

d) Á negociación colectiva, representación e participación na determinación das condicións de traballo.

e) Á reunión.

f) A dispor de servizos de prevención e de órganos representativos en materia de seguridade laboral.

#### Artigo 19. *Deberes.*

O persoal estatutario dos servizos de saúde está obrigado a:

a) Respecta-la Constitución, o estatuto de autonomía correspondente e o resto do ordenamento xurídico.

b) Exerce-la profesión ou desenvolve-lo conxunto das funcións que correspondan ó seu nomeamento, praza ou posto de traballo con lealdade, eficacia e con observancia dos principios técnicos, científicos, éticos e deontolóxicos que sexan aplicables.

c) Manter debidamente actualizados os coñecementos e aptitudes necesarios para o correcto exercicio da profesión ou para o desenvolvemento das funcións que correspondan ó seu nomeamento, para o cal os centros sanitarios facilitarán o desenvolvemento de actividades de formación continuada.

d) Cumprir con dilixencia as instrucións recibidas dos seus superiores xerárquicos en relación coas funcións propias do seu nomeamento, e colaborar leal e activamente no traballo en equipo.

e) Participar e colaborar eficazmente, no nivel que corresponda en función da súa categoría profesional, na fixación e consecución dos obxectivos cuantitativos

e cualitativos asignados á institución, centro ou unidade en que preste servizos.

f) Prestar colaboración profesional cando así sexa requirido polas autoridades como consecuencia da adopción de medidas especiais por razóns de urxencia ou necesidade.

g) Cumprilo réxime de horarios e xornada, atendendo á cobertura das xornadas complementarias que se establecen para garantir de forma permanente o funcionamento das institucións, centros e servizos.

h) Informar debidamente, de acordo coas normas e procedementos aplicables en cada caso e dentro do ámbito das súas competencias, os usuarios e pacientes sobre o seu proceso asistencial e sobre os servizos dispoñibles.

i) Respecta-la dignidade e a intimidade persoal dos usuarios dos servizos de saúde, a súa libre disposición nas decisións que lles concirnen e o resto dos dereitos que lles recoñecen as disposicións aplicables, así como a non realizar discriminación ningunha por motivos de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra circunstancia persoal ou social, incluíndo a condición en virtude da cal os usuarios dos centros e institucións sanitarias accedan a eles.

j) Mante-la debida reserva e confidencialidade da información e documentación relativa ós centros sanitarios e ós usuarios obtida ou a que teña acceso no exercicio das súas funcións.

k) Utiliza-los medios, instrumental e instalacións dos servizos de saúde en beneficio do paciente, con criterios de eficiencia, e evita-lo seu uso ilexítimo en beneficio propio ou de terceiras persoas.

l) Efectua-los rexistros, informes e demais documentación clínica ou administrativa establecidos na correspondente institución, centro ou servizo de saúde.

m) Cumprilo normas relativas á seguranza e saúde no traballo, ben como as disposicións adoptadas no centro sanitario en relación con esta materia.

n) Cumprilo réxime sobre incompatibilidades.

ñ) Ser identificados polo seu nome e categoría profesional polos usuarios do Sistema Nacional de Saúde.

## CAPÍTULO V

### Adquisición e perda da condición de persoal estatutario fixo

Artigo 20. *Adquisición da condición de persoal estatutario fixo.*

1. A condición de persoal estatutario fixo adquirese polo cumprimento sucesivo dos seguintes requisitos:

- Superación das probas de selección.
- Nomeamento conferido polo órgano competente.
- Incorporación, logo de cumprimento dos requisitos formais en cada caso establecidos, a unha praza do servizo, institución ou centro que corresponda no prazo determinado na convocatoria.

2. Para efectos do disposto na alínea b) do número anterior, non poderán ser nomeados, e quedarán sen efecto as súas actuacións, os que non acrediten, unha vez superado o proceso selectivo, que reúnen os requisitos e condicións esixidos na convocatoria.

3. A falta de incorporación ó servizo, institución ou centro dentro do prazo, cando sexa imputable ó interesado e non obedeza a causas xustificadas, producirá o decaemento do seu dereito a obter a condición de persoal estatutario fixo como consecuencia dese concreto proceso selectivo.

Artigo 21. *Perda da condición de persoal estatutario fixo.*

Son causas de extinción da condición de persoal estatutario fixo:

- A renuncia.
- A perda da nacionalidade tomada en consideración para o nomeamento.
- A sanción disciplinaria firme de separación do servizo.
- A pena principal ou accesoria de inhabilitación absoluta e, se é o caso, a especial para emprego ou cargo público ou para o exercicio da correspondente profesión.
- A xubilación.
- A incapacidade permanente, nos termos previstos nesta lei.

Artigo 22. *Renuncia.*

1. A renuncia á condición de persoal estatutario ten o carácter de acto voluntario e deberá ser solicitada polo interesado cunha anticipación mínima de 15 días á data en que se desexe facer efectiva. A renuncia será aceptada no dito prazo, salvo que o interesado estea suxeito a expediente disciplinario ou fose dictado contra el auto de procesamento ou de apertura de xuízo oral pola presunta comisión dun delito no exercicio das súas funcións.

2. A renuncia á condición de persoal estatutario non inhabilita para obter novamente esa condición a través dos procedementos de selección establecidos.

Artigo 23. *Perda da nacionalidade.*

A perda da nacionalidade española, ou da doutro Estado tomada en consideración para o nomeamento, determina a perda da condición de persoal estatutario, salvo que simultaneamente se adquira a nacionalidade doutro Estado que outorgue o dereito a acceder a tal condición.

Artigo 24. *Sanción de separación do servizo.*

A sanción disciplinaria de separación do servizo, cando adquira carácter firme, supón a perda da condición de persoal estatutario.

Artigo 25. *Penas de inhabilitación absoluta ou especial.*

A pena de inhabilitación absoluta, cando adquirese firmeza, produce a perda da condición de persoal estatutario. Igual efecto terá a pena de inhabilitación especial para emprego ou cargo público se afecta o correspondente nomeamento.

Suporá a perda da condición de persoal estatutario a pena de inhabilitación especial para a correspondente profesión, sempre que esta exceda seis anos.

Artigo 26. *Xubilación.*

1. A xubilación pode ser forzosa ou voluntaria.

2. A xubilación forzosa declararase ó cumprilo interesado a idade de 65 anos.

Non obstante, o interesado poderá solicitar voluntariamente prolonga-la súa permanencia en servizo activo ata cumprir, como máximo, os 70 anos de idade, sempre que quede acreditado que reúne a capacidade funcional necesaria para exercer-la profesión ou desenvolve-las actividades correspondentes ó seu nomeamento. Esta pro-

longación deberá ser autorizada polo servizo de saúde correspondente, en función das necesidades da organización articuladas no marco dos plans de ordenación de recursos humanos.

3. Procederá a prórroga no servizo activo, por instancia do interesado, cando, no momento de cumprirla idade de xubilación forzosa, lle falten seis anos ou menos de cotización para causar pensión de xubilación.

Esta prórroga non se poderá prolongar alén do día en que o interesado complete o tempo de cotización necesario para causar pensión de xubilación, sexa cal for o seu importe, e a súa concesión estará suxeita a que quede acreditado que reúne a capacidade funcional necesaria para exercer-la profesión ou desenvolver-las actividades correspondentes ó seu nomeamento.

4. Poderá optar á xubilación voluntaria, total ou parcial, o persoal estatutario que reúna os requisitos establecidos na lexislación da Seguridade Social.

Os órganos competentes das comunidades autónomas poderán establecer mecanismos para o persoal estatutario que se acolla a esta xubilación como consecuencia dun plan de ordenación de recursos humanos.

#### Artigo 27. *Incapacidade permanente.*

A incapacidade permanente, cando sexa declarada nos seus graos de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou grande invalidez conforme as normas reguladoras do réxime xeral da Seguridade Social, produce a perda da condición de persoal estatutario.

#### Artigo 28. *Recuperación da condición de persoal estatutario fixo.*

1. No caso de perda da condición de persoal estatutario como consecuencia de perda da nacionalidade, o interesado poderá recuperar esa condición se acredita a desaparición da causa que a motivou.

2. Procederá tamén a recuperación da condición de persoal estatutario cando se perdesse como consecuencia de incapacidade, se esta é revisada conforme as normas reguladoras do réxime xeral da Seguridade Social.

Se a revisión se produce dentro dos dous anos seguintes á data da declaración de incapacidade, o interesado terá dereito a se incorporar a unha praza da mesma categoría e área de saúde en que prestaba os seus servizos.

3. A recuperación da condición de persoal estatutario, salvo no caso previsto no último parágrafo do número anterior, suporá a declaración simultánea do interesado na situación de excedencia voluntaria. O interesado poderase reincorporar ó servizo activo a través dos procedementos previstos no artigo 69, sen que sexa esixible tempo mínimo de permanencia na situación de excedencia voluntaria.

## CAPÍTULO VI

### Provisión de prazas, selección e promoción interna

#### Artigo 29. *Criterios xerais de provisión.*

1. A provisión de prazas do persoal estatutario rexeráse polos seguintes principios básicos:

a) Igualdade, mérito, capacidade e publicidade na selección, promoción e mobilidade do persoal dos servizos de saúde.

b) Planificación eficiente das necesidades de recursos e programación periódica das convocatorias.

c) Integración no réxime organizativo e funcional do servizo de saúde e das súas institucións e centros.

d) Mobilidade do persoal no conxunto do Sistema Nacional de Saúde.

e) Coordinación, cooperación e mutua información entre as administracións sanitarias públicas.

f) Participación, a través da negociación nas correspondentes mesas, das organizacións sindicais, especialmente na determinación das condicións e procedementos de selección, promoción interna e mobilidade, do número das prazas convocadas e da periodicidade das convocatorias.

2. A provisión de prazas do persoal estatutario realizarase polos sistemas de selección de persoal, de promoción interna e de mobilidade, así como por reingreso ó servizo activo nos supostos e mediante o procedemento que en cada servizo de saúde se establezan.

3. En cada servizo de saúde determinaranse os postos que poidan ser provistos mediante libre designación.

4. Os supostos e procedementos para a provisión de prazas que estean motivados ou deriven de reordenacións funcionais, organizativas ou asistenciais estableceranse en cada servizo de saúde conforme o previsto no artigo 12.3.

#### Artigo 30. *Convocatorias de selección e requisitos de participación.*

1. A selección do persoal estatutario fixo efectuarase, con carácter periódico, no ámbito que en cada servizo de saúde se determine, a través de convocatoria pública e mediante procedementos que garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, ben como o de competencia. As convocatorias anunciaranse no boletín ou diario oficial da correspondente Administración pública.

2. Os procedementos de selección e os seus contidos e probas adecuaranse ás funcións que se desenvolven nas correspondentes prazas incluíndo, se é o caso, a acreditación do coñecemento da lingua oficial da respectiva comunidade autónoma na forma que establezan as normas autonómicas de aplicación.

3. As convocatorias e as súas bases vinculan a Administración, os tribunais encargados de xulgar-las probas e os que participen nelas.

As convocatorias e as súas bases, unha vez publicadas, soamente poderán ser modificadas con suxeición estricta ás normas da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

4. As convocatorias deberán identificar as prazas convocadas indicando, cando menos, o seu número e características, e especificarán as condicións e requisitos que deben reunir os aspirantes, o prazo de presentación de solicitudes, o contido das probas de selección, os baremos e programas aplicables e o sistema de cualificación.

5. Para poder participar nos procesos de selección de persoal estatutario fixo será necesario reunir os seguintes requisitos:

a) Posuí-la nacionalidade española ou a dun Estado membro da Unión Europea ou do Espacio Económico Europeo, ou gozar do dereito á libre circulación de traballadores conforme o Tratado da Unión Europea ou outros tratados ratificados por España, ou ter recoñecido tal dereito por norma legal.



b) Estar en posesión da titulación esixida na convocatoria ou en condicións de obtela dentro do prazo de presentación de solicitudes.

c) Posuí-la capacidade funcional necesaria para o desempeño das funcións que deriven do correspondente nomeamento.

d) Ter cumpridos 18 anos e non excede-la idade de xubilación forzosa.

e) Non ter sido separado do servizo, mediante expediente disciplinario, de calquera servizo de saúde ou Administración pública nos seis anos anteriores á convocatoria, nin encontrarse inhabilitado con carácter firme para o exercicio de funcións públicas nin, se for o caso, para a correspondente profesión.

f) No caso dos nacionais doutros Estados mencionados na alínea a), non encontrarse inhabilitado por sanción ou pena para o exercicio profesional ou para o acceso a funcións ou servizos públicos nun Estado membro, nin ter sido separado por sanción disciplinaria dalgunha das súas administracións ou servizos públicos nos seis anos anteriores á convocatoria.

6. Nas convocatorias para a selección de persoal estatutario reservarase unha cota non inferior ó cinco por cento, ou á porcentaxe que se encontre vixente con carácter xeral para a función pública, das prazas convocadas para seren cubertas entre persoas con discapacidade de grao igual ou superior ó 33 por cento, de modo que progresivamente se alcance o dous por cento dos efectivos totais de cada servizo de saúde, sempre que superen as probas selectivas e que, no seu momento, acrediten o indicado grao de discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes.

O acceso á condición de persoal estatutario das persoas con discapacidade inspirarase nos principios de igualdade de oportunidades, non discriminación e compensación de desvantaxes, e procederase, cando for o caso, á adaptación das probas de selección ás necesidades específicas e singularidades destas persoas.

### Artigo 31. *Sistemas de selección.*

1. A selección do persoal estatutario fixo efectuarase con carácter xeral a través do sistema de concurso-oposición.

A selección poderase realizar a través do sistema de oposición cando así resulte máis adecuado en función das características socioprofesionais do colectivo que poida acceder ás probas ou das funcións que vaia desenvolver.

Cando as peculiaridades das tarefas específicas que se vaian desenvolver ou o nivel de cualificación requirida así o aconsellen, a selección poderase realizar polo sistema de concurso.

2. A oposición consiste na celebración dunha ou máis probas dirixidas a avaliar a competencia, aptitude e idoneidade dos aspirantes para o desempeño das correspondentes funcións, así como a establece-la súa orde de prelación.

A convocatoria poderá establecer criterios ou puntuacións para supera-la oposición ou cada un dos seus exercicios.

3. O concurso consiste na avaliación da competencia, aptitude e idoneidade dos aspirantes para o desempeño das correspondentes funcións a través da valoración conforme o baremo dos aspectos máis significativos dos correspondentes currículos, así como en establece-la súa orde de prelación.

A convocatoria poderá establecer criterios ou puntuacións para supera-lo concurso ou algunha das súas fases.

4. Os baremos de méritos nas probas selectivas para o acceso a nomeamentos de persoal sanitario dirixiranse a avaliar as competencias profesionais dos aspirantes a través da valoración, entre outros aspectos, do seu currículo profesional e formativo, dos máis significativos da súa formación pregraduada, especializada e continuada acreditada, da experiencia profesional en centros sanitarios e das actividades científicas, docentes e de investigación e de cooperación ó desenvolvemento ou axuda humanitaria no ámbito da saúde.

5. O concurso-oposición consistirá na realización sucesiva, e na orde que a convocatoria determine, dos dous sistemas anteriores.

6. Os servizos de saúde determinarán os supostos en que será posible, con carácter extraordinario e excepcional, a selección do persoal a través dun concurso, ou un concurso-oposición, consistente na avaliación non baremada da competencia profesional dos aspirantes, avaliación que realizará un tribunal, despois da exposición e defensa pública polos interesados do seu currículo profesional, docente, discente e investigador, de acordo cos criterios sinalados no anterior número 4.

7. Se así se establece na convocatoria, e como parte do proceso selectivo, os aspirantes seleccionados na oposición, concurso ou concurso-oposición deberán superar un período formativo, ou de prácticas, antes de obter nomeamento como persoal estatutario fixo. Durante este período, que non será aplicable ás categorías ou grupos profesionais para os cales se esixa título académico ou profesional específico, os interesados terán a condición de aspirantes en prácticas.

8. No ámbito de cada servizo de saúde regularase a composición e o funcionamento dos órganos de selección, que serán de natureza colexiada e actuarán de acordo con criterios de obxectividade, imparcialidade, axilidade e eficacia. Os seus membros deberán te-la condición de persoal funcionario de carreira ou estatutario fixo das administracións públicas ou dos servizos de saúde, ou de persoal laboral dos centros vinculados ó Sistema Nacional de Saúde, en praza ou categoría para a cal se esixa posuír titulación do nivel académico igual ou superior á esixida para o ingreso. Seralles de aplicación o disposto na normativa reguladora dos órganos colexiados e da abstención e recusación dos seus membros.

### Artigo 32. *Nomeamentos de persoal estatutario fixo.*

1. Os nomeamentos como persoal estatutario fixo serán expedidos a favor dos aspirantes que obteñan maior puntuación no conxunto das probas e avaliacións.

2. Os nomeamentos serán publicados na forma que se determine en cada servizo de saúde.

3. No nomeamento indicarse expresamente o ámbito a que corresponde, conforme o previsto na convocatoria e nas disposicións aplicables en cada servizo de saúde.

### Artigo 33. *Selección de persoal temporal.*

1. A selección do persoal estatutario temporal efectuarase a través de procedementos que permitan a máxima axilidade na selección, procedementos que se basearán nos principios de igualdade, mérito, capacidade, competencia e publicidade e que serán establecidos logo de negociación nas mesas correspondentes.

En todo caso, o persoal estatutario temporal deberá reuni-los requisitos establecidos no artigo 30.5 desta lei.

2. O persoal estatutario temporal poderá estar suxeito a un período de proba, durante o cal será posible a resolución da relación estatutaria por instancia de calquera das partes.

O período de proba non poderá supera-los tres meses de traballo efectivo no caso do persoal previsto nos artigos 6.2.a) e 7.2.a) desta lei, e os dous meses para o resto do persoal. En ningún caso o período de proba poderá excede-la metade da duración do nomeamento, se esta está precisada nel. Estará exento do período de proba quen xa o superase con ocasión dun anterior nomeamento temporal para a realización de funcións das mesmas características no mesmo servizo de saúde nos dous anos anteriores á expedición do novo nomeamento.

#### Artigo 34. *Promoción interna.*

1. Os servizos de saúde facilitarán a promoción interna do persoal estatutario fixo a través das convocatorias previstas nesta lei e nas normas correspondentes do servizo de saúde.

2. O persoal estatutario fixo poderá acceder, mediante promoción interna e dentro do seu servizo de saúde de destino, a nomeamentos correspondentes a outra categoría, sempre que o título esixido para o ingreso sexa de igual ou superior nivel académico que o da categoría de procedencia, e sen prexuízo do número de niveis existentes entre ámbolos títulos.

3. Os procedementos para a promoción interna desenvolveranse de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade e polos sistemas de oposición, concurso ou concurso-oposición. Poderanse realizar a través de convocatorias específicas se así o aconsellan razóns de planificación ou de eficacia na xestión.

4. Para participar nos procesos selectivos para a promoción interna será requisito estar en posesión da titulación requirida e estar en servizo activo, e con nomeamento como persoal estatutario fixo durante, polo menos, dous anos na categoría de procedencia.

5. Non se esixirá o requisito de titulación para o acceso ás categorías incluídas no artigo 7.2.b) desta lei, salvo que sexa necesaria unha titulación, acreditación ou habilitación profesional específica para o desempeño das novas funcións, sempre que o interesado tivese prestado servizos durante cinco anos na categoría de orixe e estea en posesión da titulación esixida no grupo inmediatamente inferior ó da categoría en que aspira a ingresar.

6. O persoal seleccionado polo sistema de promoción interna terá preferencia para a escolla de praza respecto do persoal seleccionado polo sistema de acceso libre.

#### Artigo 35. *Promoción interna temporal.*

1. Por necesidades do servizo e nos supostos e baixo os requisitos que para o efecto se establezan en cada servizo de saúde, poderase ofrecer ó persoal estatutario fixo o desempeño temporal, e con carácter voluntario, de funcións correspondentes a nomeamentos dunha categoría do mesmo nivel de titulación ou de nivel superior, sempre que estea en posesión da titulación correspondente. Estes procedementos serán obxecto de negociación nas mesas correspondentes.

2. Durante o tempo en que realice funcións en promoción interna temporal, o interesado manterase en servizo activo na súa categoría de orixe, e percibirá as

retribucións correspondentes ás funcións efectivamente desempeñadas, con excepción dos trienios, que serán os correspondentes ó seu nomeamento orixinal.

3. O exercicio de funcións en promoción interna temporal non suporá a consolidación de ningún dereito de carácter retributivo ou en relación coa obtención de novo nomeamento, sen prexuízo da súa posible consideración como mérito nos sistemas de promoción interna previstos no artigo anterior.

## CAPÍTULO VII

### Mobilidade do persoal

#### Artigo 36. *Mobilidade por razón do servizo.*

O persoal estatutario, logo de resolución motivada e coas garantías que en cada caso se dispoñan, poderá ser destinado a centros ou unidades situadas fóra do ámbito previsto no seu nomeamento de conformidade co que establezan as normas ou os plans de ordenación de recursos humanos do seu servizo de saúde, negociadas nas mesas correspondentes.

#### Artigo 37. *Mobilidade voluntaria.*

1. Co fin de garanti-la mobilidade en termos de igualdade efectiva do persoal estatutario no conxunto do Sistema Nacional de Saúde, o Ministerio de Sanidade e Consumo, co informe da Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde, procederá, con carácter previo, á homologación das distintas clases ou categorías funcionais de persoal estatutario, en canto resulte necesario para articula-la mobilidade entre os diferentes servizos de saúde.

2. Os procedementos de mobilidade voluntaria, que se efectuarán con carácter periódico, preferentemente cada dous anos, en cada servizo de saúde, estarán abertos á participación do persoal estatutario fixo da mesma categoría e especialidade, ben como, se é o caso, da mesma modalidade, do resto dos servizos de saúde, que participarán en tales procedementos coas mesmas condicións e requisitos que o persoal estatutario do servizo de saúde que realice a convocatoria. Resolveranse mediante o sistema de concurso, logo de convocatoria pública e de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade.

3. Cando dun procedemento de mobilidade derive cambio no servizo de saúde de destino, o prazo de toma de posesión será dun mes contado desde o día do cesamento no destino anterior, que deberá ter lugar nos tres días seguintes á notificación ou publicación do novo destino adxudicado.

4. Os destinos obtidos mediante sistemas de mobilidade voluntaria son irrenunciabes, salvo que a renuncia estea motivada pola obtención de praza en virtude da resolución dun procedemento de mobilidade voluntaria convocado por outra Administración pública.

5. Entenderase que solicita a excedencia voluntaria por interese particular como persoal estatutario, e será declarado na dita situación polo servizo de saúde en que prestaba servizos, quen non se incorpore ó destino obtido nun procedemento de mobilidade voluntaria dentro dos prazos establecidos ou das súas prórrogas que legal ou regulamentariamente procedan.

Non obstante, se existen causas suficientemente xustificadas, así apreciadas, logo de audiencia do interesado, polo servizo de saúde que efectuou a convocatoria, poderase deixar sen efecto esa situación. En tal caso,

o interesado deberase incorporar ó seu novo destino tan axiña como desaparezan as causas que no seu momento o impediron.

**Artigo 38. *Coordinación e colaboración nas convocatorias.***

Nas distintas convocatorias de provisión, selección e mobilidade, cando tales convocatorias atinxan máis dun servizo de saúde, deberá primar o principio de colaboración entre tódolos servizos de saúde, para o cal a Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde establecerá os criterios e principios que resulten procedentes no atinente á periodicidade e coordinación de tales convocatorias.

**Artigo 39. *Comisións de servizo.***

1. Por necesidades do servizo, e cando unha praza ou posto de traballo se encontre vacante ou temporalmente desatendido, poderá ser cuberto en comisión de servizos, con carácter temporal, por persoal estatutario da correspondente categoría e especialidade.

Neste suposto, o interesado percibirá as retribucións correspondentes á praza ou posto efectivamente desempeñado, salvo que sexan inferiores ás que correspondan pola praza de orixe, caso en que se percibirán estas.

2. O persoal estatutario poderá ser destinado en comisión de servizos, con carácter temporal, ó desempeño de funcións especiais non adscritas a unha determinada praza ou posto de traballo.

Neste suposto, o interesado percibirá as retribucións da súa praza ou posto de orixe.

3. Quen se encontre en comisión de servizos terá dereito á reserva da súa praza ou posto de traballo de orixe.

## CAPÍTULO VIII

### Carreira profesional

**Artigo 40. *Criterios xerais da carreira profesional.***

1. As comunidades autónomas, logo de negociación nas mesas correspondentes, establecerán para o persoal estatutario dos seus servizos de saúde mecanismos de carreira profesional de acordo co establecido con carácter xeral nas normas aplicables ó persoal do resto dos seus servizos públicos, de forma tal que se posibilite o dereito á promoción deste persoal conxuntamente coa mellor xestión das institucións sanitarias.

2. A carreira profesional suporá o dereito dos profesionais a progresar, de forma individualizada, como recoñecemento ó seu desenvolvemento profesional no que atinxe coñecementos, experiencia e cumprimento dos obxectivos da organización á cal prestan os seus servizos.

3. A Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde establecerá os principios e criterios xerais de homologación dos sistemas de carreira profesional dos diferentes servizos de saúde, a fin de garantir o recoñecemento mutuo dos graos da carreira, os seus efectos profesionais e a libre circulación dos profesionais no conxunto do Sistema Nacional de Saúde.

4. Os criterios xerais do sistema de desenvolvemento profesional recollidos na Lei de ordenación das profesións sanitarias acomodaranse e adaptaranse ás condicións e características organizativas, sanitarias e asistenciais do servizo de saúde ou de cada un dos seus

centros, sen detrimento dos dereitos xa establecidos. A súa repercusión na carreira profesional negociárase nas mesas correspondentes.

## CAPÍTULO IX

### Retribucións

**Artigo 41. *Criterios xerais.***

1. O sistema retributivo do persoal estatutario estrutúrase en retribucións básicas e retribucións complementarias, responde ós principios de cualificación técnica e profesional e asegura o mantemento dun modelo común en relación coas retribucións básicas.

2. As retribucións complementarias oriéntanse prioritariamente á motivación do persoal, á incentivación da actividade e da calidade do servizo, á dedicación e á consecución dos obxectivos planificados.

3. A contía das retribucións adecuarase ó que dispoñan as correspondentes leis de orzamentos.

4. O persoal estatutario non poderá percibir participación nos ingresos normativamente atribuídos ós servizos de saúde como contraprestación de calquera servizo.

5. Sen prexuízo da sanción disciplinaria que, se é o caso, poida corresponder, a parte de xornada non realizada por causas imputables ó interesado dará lugar á dedución proporcional de haberes, que non terá carácter sancionador.

6. Os que exerzan o dereito de folga non devengarán nin percibirán as retribucións correspondentes ó tempo en que permanecesen nesa situación, sen que a dedución de haberes que se efectúe teña carácter de sanción disciplinaria nin afecte o réxime das súas prestacións sociais.

**Artigo 42. *Retribucións básicas.***

1. As retribucións básicas son:

a) O soldo asignado a cada categoría en función do título esixido para o seu desempeño conforme o previsto nos artigos 6.2 e 7.2 desta lei.

b) Os trienios, que consisten nunha cantidade determinada para cada categoría en función do previsto no parágrafo anterior, por cada tres anos de servizos.

A contía de cada trienio será a establecida para a categoría a que pertenza o interesado o día en que se perfeccionou.

c) As pagas extraordinarias serán dúas ó ano e devengaránse preferentemente nos meses de xuño e decembro. O importe de cada unha delas será, como mínimo, dunha mensualidade do soldo e trienios, ó cal se engadirá a catorceava parte do importe anual do complemento de destino.

2. As retribucións básicas e as contías do soldo e os trienios a que se refire o número anterior serán iguais en tódolos servizos de saúde e determinaranse, cada ano, nas correspondentes leis de orzamentos. Tales contías de soldo e trienios coincidirán igualmente coas establecidas cada ano nas correspondentes leis de orzamentos xerais do Estado para os funcionarios públicos.

**Artigo 43. *Retribucións complementarias.***

1. As retribucións complementarias son fixas ou variables, e van dirixidas a retribuí-la función desempeñada, a categoría, a dedicación, a actividade, a produc-

tividade e cumprimento de obxectivos e a avaliación do rendemento e dos resultados, determinándose os seus conceptos, as contías e os criterios para a súa atribución no ámbito de cada servizo de saúde.

2. As retribucións complementarias poderán ser:

a) Complemento de destino correspondente ó nivel do posto que se desempeña. O importe anual do complemento de destino aboarase en 14 pagas.

b) Complemento específico, destinado a retribuí-las condicións particulares dalgúns postos en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso se poderá asignar máis dun complemento específico a cada posto por unha mesma circunstancia.

c) Complemento de produtividade, destinado a retribuí-lo especial rendemento, o interese ou a iniciativa do titular do posto, así como a súa participación en programas ou actuacións concretas e a contribución do persoal á consecución dos obxectivos programados, logo de avaliación dos resultados conseguidos.

d) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar-lo persoal para atender-los usuarios dos servizos sanitarios de maneira permanente e continuada.

e) Complemento de carreira, destinado a retribuí-lo grao alcanzado na carreira profesional cando tal sistema de desenvolvemento profesional se implantase na correspondente categoría.

#### Artigo 44. *Retribucións do persoal temporal.*

O persoal estatutario temporal percibirá a totalidade das retribucións básicas e complementarias que, no correspondente servizo de saúde, correspondan ó seu nomeamento, con excepción dos trienios.

#### Artigo 45. *Retribucións dos aspirantes en prácticas.*

No ámbito de cada servizo de saúde fixaranse as retribucións dos aspirantes en prácticas que, como mínimo, corresponderán ás retribucións básicas, excluídos trienios, do grupo en que aspiren a ingresar.

## CAPÍTULO X

### Xornada de traballo, permisos e licencias

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> TEMPO DE TRABALLO E RÉXIME DE DESCANSOS

#### Artigo 46. *Obxecto e definicións.*

1. As normas contidas nesta sección teñen por obxecto o establecemento das disposicións mínimas para a protección da seguranza e a saúde do persoal estatutario en materia de ordenación do tempo de traballo.

Consonte isto, as definicións contidas no número seguinte relativas a período nocturno, traballo por quendas e persoal nocturno e por quendas establécense para os efectos exclusivos da aplicación das normas desta sección en materia de tempo de traballo e réxime de descansos, sen que teñan influencia en materia de compensacións económicas ou horarias, materia en que se aplicará o disposto especificamente nas normas, pactos ou acordos que, en cada caso, resulten aplicables.

2. Para os efectos do establecido nesta sección, entenderase por:

a) Centro sanitario: os centros e institucións a que se refire o artigo 29 da Lei 14/1986, do 25 de abril, xeral de sanidade.

b) Persoal: os que, sendo persoal estatutario, prestan servizos nun centro sanitario.

c) Tempo de traballo: o período en que o persoal permanece no centro sanitario, ó dispor deste e en exercicio efectivo da súa actividade e funcións.

O seu cómputo realizarase de modo que tanto ó comezo como ó final de cada xornada o persoal se encontre no seu posto de traballo e no exercicio da súa actividade e funcións.

Considerarase, así mesmo, tempo de traballo os servizos prestados fóra do centro sanitario, sempre que se produzan como consecuencia do modelo de organización asistencial ou deriven da programación funcional do centro.

d) Período de localización: período de tempo en que o persoal se encontra en situación de dispoñibilidade que faga posible a súa localización e presenza inmediata para a prestación dun traballo ou servizo efectivo cando for chamado para atender-las necesidades asistenciais que eventualmente se poidan producir.

e) Período de descanso: todo período de tempo que non sexa tempo de traballo.

f) Período nocturno: o período nocturno definirase nas normas, pactos ou acordos que sexan aplicables a cada centro sanitario. Terá unha duración mínima de sete horas e incluirá necesariamente o período comprendido entre as cero e as cinco horas de cada día natural. En ausencia de tal definición, considerarase período nocturno o comprendido entre as 23 horas e as 6 horas do día seguinte.

g) Persoal nocturno: o que realice normalmente, durante o período nocturno, unha parte non inferior a sete horas do seu tempo de traballo diario.

Así mesmo, terá a consideración de persoal nocturno o que poida realizar durante o período nocturno un tercio do seu tempo de traballo anual.

h) Traballo por quendas: toda forma de organización do traballo en equipo pola que o persoal ocupe sucesivamente as mesmas prazas conforme un ritmo determinado, incluído o ritmo rotatorio, que poderá ser de tipo continuo ou discontinuo, implicando para o persoal a necesidade de realiza-lo seu traballo en distintas horas ó longo dun período dado de días ou de semanas.

i) Persoal por quendas: o persoal cun horario de traballo que se axuste a un réxime de traballo por quendas.

j) Programación funcional do centro: as instrucións que, en uso da súa capacidade de organización e de dirección do traballo, establece a xerencia ou a dirección do centro sanitario para articular, coordinadamente e en todo momento, a actividade dos distintos servizos e do persoal de cada un deles en prol do adecuado cumprimento das funcións sanitario-asistenciais.

#### Artigo 47. *Xornada ordinaria de traballo.*

1. A xornada ordinaria de traballo nos centros sanitarios determinarase nas normas, pactos ou acordos, segundo en cada caso resulte procedente.

2. A través da programación funcional do correspondente centro poderase establecer-la distribución irregular da xornada ó longo do ano.

#### Artigo 48. *Xornada complementaria.*

1. Cando se trate da prestación de servizos de atención continuada e co fin de garanti-la adecuada atención permanente ó usuario dos centros sanitarios, o persoal de determinadas categorías ou unidades destes desen-

volverá unha xornada complementaria na forma que se estableza a través da programación funcional do correspondente centro.

A realización da xornada complementaria soamente será de aplicación ó persoal das categorías ou unidades que con anterioridade á entrada en vigor desta lei viñan realizando unha cobertura da atención continuada mediante a realización de gardas ou outro sistema análogo, ben como para o persoal daquelas outras categorías ou unidades que se determinen logo de negociación nas mesas correspondentes.

2. A duración máxima conxunta dos tempos de traballo correspondentes á xornada complementaria e á xornada ordinaria será de 48 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo semestral, salvo que, mediante acordo, pacto ou convenio colectivo, se estableza outro cómputo.

Non serán tomados en consideración para a indicada duración máxima os períodos de localización, salvo que o interesado sexa requirido para a prestación dun traballo ou servizo efectivo, caso en que se computará como xornada tanto a duración do traballo desenvolvido coma os tempos de desprazamento.

3. A xornada complementaria non terá en ningún caso a condición nin o tratamento establecido para as horas extraordinarias. En consecuencia, non estará afectada polas limitacións que respecto á realización de horas extraordinarias establecen ou poidan establecer outras normas e disposicións, e a súa compensación ou retribución específica determinarase independentemente nas normas, pactos ou acordos que, en cada caso, resulten de aplicación.

#### Artigo 49. *Réxime de xornada especial.*

1. Cando as previsións do artigo anterior foren insuficientes para garanti-la adecuada atención continuada e permanente, e sempre que existan razóns organizativas ou asistenciais que así o xustifiquen, logo de oferta expresa do centro sanitario, poderase supera-la duración máxima conxunta da xornada ordinaria e a xornada complementaria cando o persoal manifeste, por escrito, individualizada e libremente, o seu consentimento nisto.

Neste suposto, os excesos de xornada sobre o establecido no artigo 48.2 terán o carácter de xornada complementaria e un límite máximo de 150 horas ó ano.

2. Os centros sanitarios poderán establecer previamente os requisitos para outorgar por parte do persoal o consentimento previsto no número anterior, especialmente no relativo á duración mínima do compromiso.

3. Nos supostos previstos neste artigo, o centro sanitario deberá asegurar que:

a) Ninguén sufra prexuízo de ningún tipo polo feito de non presta-lo consentimento a que se refire o número 1, sen que poida ser considerado prexuízo para estes efectos un menor nivel retributivo derivado dun menor nivel de dedicación.

b) Existan rexistros actualizados do persoal que desenvolva este réxime de xornada, que estarán ó dispor das autoridades administrativas ou laborais competentes, que poderán prohibir ou limitar, por razóns de seguraza ou saúde do persoal, os excesos sobre a duración máxima da xornada prevista no artigo 48.2.

c) Se respecten os principios xerais de protección da seguraza e da saúde.

#### Artigo 50. *Pausa no traballo.*

Sempre que a duración dunha xornada exceda as seis horas continuadas, deberase establecer un período de descanso durante ela de duración non inferior a 15 minutos. O momento de disfrute deste período estará suxeito ó mantemento da atención dos servizos.

#### Artigo 51. *Xornada e descanso diarios.*

1. O tempo de traballo correspondente á xornada ordinaria non excederá as 12 horas ininterrompidas.

Non obstante, mediante a programación funcional dos centros poderanse establecer xornadas de ata 24 horas para determinados servizos ou unidades sanitarias, con carácter excepcional e cando así o aconsellen razóns organizativas ou asistenciais. Nestes casos, os períodos mínimos de descanso ininterrompido deberán ser ampliables de acordo cos resultados dos correspondentes procesos de negociación sindical nos servizos de saúde e coa debida progresividade para facelos compatibles coas posibilidades dos servizos e unidades afectados por elas.

2. O persoal terá dereito a un período mínimo de descanso ininterrompido de 12 horas entre a fin dunha xornada e o comezo da seguinte.

3. O descanso entre xornadas de traballo previsto no número anterior reducirase, nos termos que esixa a propia causa que o xustifica, nos seguintes supostos:

a) No caso de traballo por quendas, cando o persoal cambie de equipo e non poida gozar do período de descanso diario entre o final da xornada dun equipo e o comezo da xornada do seguinte.

b) Cando se sucedan, nun intervalo inferior a 12 horas, tempos de traballo correspondentes a xornada ordinaria, xornada complementaria ou, se é o caso, xornada especial.

4. Nos supostos previstos no número anterior, será de aplicación o réxime de compensación por medio de descansos alternativos establecidos no artigo 54.

#### Artigo 52. *Descanso semanal.*

1. O persoal terá dereito a un período mínimo de descanso ininterrompido cunha duración media de 24 horas semanais, período que se incrementará co mínimo de descanso diario previsto no artigo 51.2.

2. O período de referencia para o cálculo do período de descanso establecido no número anterior será de dous meses.

3. No caso de non se ter gozado do tempo mínimo de descanso semanal no período establecido no número anterior, producirase unha compensación a través do réxime de descansos alternativos previstos no artigo 54.

#### Artigo 53. *Vacacións anuais.*

1. Anualmente, o persoal terá dereito a unha vacación retribuída de duración non inferior a 30 días naturais, ou ó tempo que proporcionalmente corresponda en función do tempo de servizos.

2. O período ou períodos de disfrute da vacación anual fixarase consonte o que preveña ó respecto a programación funcional do correspondente centro.

3. O período de vacación anual soamente poderá ser substituído por unha compensación económica no caso de finalización da prestación de servizos.

#### Artigo 54. *Réxime de descansos alternativos.*

1. Cando non se tivese disfrutado dos períodos mínimos de descanso diario establecidos nesta lei, terase dereito á súa compensación mediante descansos alternativos de duración total non inferior á redución experimentada.

2. A compensación sinalada no número anterior entenderase producida cando se disfrutase, en cómputo trimestral, unha media semanal de 96 horas de descanso, incluíndo os descansos semanais disfrutados,

computando para isto tódolos períodos de descanso de duración igual ou superior a 12 horas consecutivas.

3. O disfrute dos descansos compensatorios previstos neste artigo non poderá ser substituído por compensación económica, salvo nos casos de finalización da relación de servizos ou das circunstancias que puidesen derivar do feito insular.

#### Artigo 55. *Persoal nocturno.*

O tempo de traballo correspondente á xornada ordinaria do persoal nocturno non excederá as 12 horas ininterrompidas.

Non obstante, mediante a programación funcional dos centros poderanse establecer xornadas de ata 24 horas en determinados servizos ou unidades sanitarias, cando así o aconsellen razóns organizativas ou asistenciais.

#### Artigo 56. *Persoal por quendas.*

1. O réxime de xornada do persoal por quendas será o establecido nos artigos 47, 48 ou 49, segundo proceda, desta lei.

2. O persoal por quendas gozará dos períodos de pausa e de descanso establecidos nos artigos 50, 51, 52, 53 e, se é o caso, 54 desta lei.

3. O persoal por quendas gozará dun nivel de protección da súa seguranza e saúde que será equivalente, como mínimo, ó aplicable ó restante persoal do centro sanitario.

#### Artigo 57. *Determinación dos períodos de referencia.*

Sempre que nesta sección se menciona un período de tempo semanal, mensual ou anual, entenderase referido a semanas, meses ou anos naturais.

Cando a mención se efectúa a un período de tempo semestral, entenderase referida ó primeiro ou ó segundo dos semestres de cada ano natural.

#### Artigo 58. *Carácter dos períodos de descanso.*

1. A pausa no traballo prevista no artigo 50 terá a consideración de tempo de traballo efectivo na forma en que estea establecido por norma, pacto ou acordo, segundo corresponda.

2. Os períodos de descanso diario e semanal a que se refiren os artigos 51 e 52 desta lei, e, cando for o caso, os descansos alternativos previstos no seu artigo 54, non terán o carácter nin a consideración de traballo efectivo, nin poderán ser, en ningún caso, tomados en consideración para o cumprimento da xornada ordinaria de traballo determinada segundo o establecido no artigo 46 desta norma.

3. O período de vacación anual retribuída e os períodos de baixa por enfermidade serán neutros para o cálculo das medias previstas nos artigos 47, 48, 52 e 54 desta lei.

#### Artigo 59. *Medidas especiais en materia de saúde pública.*

1. As disposicións desta sección relativas a xornadas de traballo e períodos de descanso poderán ser transitoriamente suspendidas cando as autoridades sanitarias adopten medidas excepcionais sobre o funcionamento dos centros sanitarios segundo o previsto no artigo 29.3 da Lei 14/1986, do 25 de abril, xeral de saúde, sempre que tales medidas así o xustifiquen e exclusivamente polo tempo da súa duración.

A adopción destas medidas comunicarase ós órganos de representación do persoal.

2. As disposicións desta lei relativas a xornadas de traballo e períodos de descanso poderán ser suspendidas nun determinado centro, polo tempo imprescindible e mediante resolución motivada adoptada logo de consulta cos representantes do persoal, cando as circunstancias concretas que concorran no centro imposibiliten o mantemento da asistencia sanitaria á poboación cos recursos humanos dispoñibles.

Neste caso, elaborárase un plan urxente de captación de recursos humanos que permita restituí-la normalidade no mantemento da asistencia sanitaria.

3. As medidas especiais previstas neste artigo non poderán afecta-lo persoal que se encontre en situación de permiso por maternidade ou licencia por risco durante o embarazo.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> XORNADAS PARCIAIS, FESTAS E PERMISOS

#### Artigo 60. *Xornada de traballo a tempo parcial.*

1. Os nomeamentos de persoal estatutario, fixo ou temporal, poderanse expedir para a prestación de servizos en xornada completa ou para a prestación a dedicación parcial, na porcentaxe, días e horario que, en cada caso e atendendo ás circunstancias organizativas, funcionais e asistenciais, se determine.

2. As comunidades autónomas, no ámbito das súas competencias, determinarán a limitación máxima da xornada a tempo parcial respecto da xornada completa, co límite máximo do 75 por cento da xornada ordinaria, en cómputo anual, ou do que proporcionalmente corresponda se se trata de nomeamento temporal de menor duración.

3. Cando se trate de nomeamentos de dedicación parcial, indicarase expresamente tal circunstancia nas correspondentes convocatorias de acceso ou de mobilidade voluntaria e nos procedementos de selección de persoal temporal.

4. Resultarán aplicables ó persoal estatutario os supostos de reducións de xornada establecidas para os funcionarios públicos nas normas aplicables na correspondente comunidade autónoma para a conciliación da vida familiar e laboral.

#### Artigo 61. *Réxime de festas e permisos.*

1. O persoal estatutario terá dereito a desfrutar do réxime de festas e permisos que se estableza no ámbito de cada unha das comunidades autónomas.

2. O persoal estatutario terá dereito a desfrutar do réxime de permisos establecido para os funcionarios públicos pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, sobre conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

3. As comunidades autónomas, no ámbito das súas competencias, poderán conceder permisos retribuídos ou con retribución parcial, con motivo da realización de estudos ou para a asistencia a cursos de formación ou especialización que teñan relación directa coas funcións dos servizos sanitarios e interese relevante para o servizo de saúde. Poderase esixir como requisito previo para a súa concesión o compromiso do interesado de continuar a prestar servizos na mesma institución, centro, área ou servizo de saúde, durante os prazos que se establezan, contados desde a finalización do permiso. O incumprimento dese compromiso implicará a devolución polo interesado da parte proporcional que resulte procedente das retribucións percibidas durante o permiso.

4. As comunidades autónomas, no ámbito das súas competencias, poderán conceder permisos non retribuídos ou con retribución parcial para a asistencia a cursos ou seminarios de formación ou para participar en programas acreditados de cooperación internacional ou en actividades e tarefas docentes ou de investigación sobre materias relacionadas coa actividade dos servizos de saúde.

## CAPÍTULO XI

### Situacións do persoal estatutario

#### Artigo 62. *Situacións.*

1. O réxime xeral de situacións do persoal estatutario fixo comprende as seguintes:

- a) Servizo activo.
- b) Servizos especiais.
- c) Servizos baixo outro réxime xurídico.
- d) Excedencia por servizos no sector público.
- e) Excedencia voluntaria.
- f) Suspensión de funcións.

2. As comunidades autónomas poderán establecer os supostos de concesión e o réxime relativo ás situacións de expectativa de destino, excedencia forzosa e excedencia voluntaria incentivada, así como os doutras situacións administrativas aplicables ó seu persoal estatutario dirixidas a optimizar a planificación dos seus recursos humanos, sen prexuízo do establecido no artigo 12.

3. Será aplicable ó persoal estatutario a situación de excedencia para o coidado de familiares establecida para os funcionarios públicos pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

#### Artigo 63. *Servizo activo.*

1. O persoal estatutario encontrarase en servizo activo cando preste os servizos correspondentes ó seu nomeamento como tal, calquera que sexa o servizo de saúde, institución ou centro en que se encontre destinado, así como cando desempeñe un posto de traballo das relacións de postos das administracións públicas aberto ó persoal estatutario.

2. O persoal que se encontre en situación de servizo activo goza de tódolos dereitos e queda sometido a tódolos deberes inherentes á súa condición, e rexerá por esta lei e polas normas correspondentes ó persoal estatutario do servizo de saúde en que preste servizos.

3. Manteranse na situación de servizo activo, cos dereitos que en cada caso correspondan, os que estean en comisión de servizos, disfruten de vacacións ou permisos ou se encontren en situación de incapacidade temporal, así como os que reciban o encargo temporal de desempeñar funcións correspondentes a outro nomeamento conforme o previsto no artigo 35.

4. Manteranse en servizo activo, coas limitacións de dereitos que se establecen no artigo 75 desta lei e as demais que legalmente correspondan, os que sexan declarados en suspensión provisional de funcións.

#### Artigo 64. *Servizos especiais.*

1. O persoal estatutario será declarado en situación de servizos especiais nos supostos establecidos con carácter xeral para os funcionarios públicos, así como cando acceda a unha praza de formación sanitaria especializada mediante residencia ou a un posto directivo das organizacións internacionais, das administracións

públicas, dos servizos de saúde ou de institucións ou centros sanitarios do Sistema Nacional de Saúde.

Quen se encontre na situación de servizos especiais prevista neste número terá dereito ó cómputo de tempo para efectos de antigüidade e de carreira, se é o caso, á percepción de trienios e á reserva da praza de orixe.

2. Tamén será declarado en situación de servizos especiais o persoal estatutario que sexa autorizado pola Administración pública competente, por períodos superiores a seis meses, para prestar servizos ou colaborar con organizacións non gobernamentais que desenvolvan programas de cooperación, ou para cumprir misións en programas de cooperación nacional ou internacional.

Quen se encontre na situación de servizos especiais prevista neste número terá dereito ó cómputo de tempo para efectos de antigüidade e á reserva da praza de orixe.

#### Artigo 65. *Servizos baixo outro réxime xurídico.*

1. Pasarán á situación de servizos baixo outro réxime xurídico os que acepten a oferta de cambio da súa relación de emprego que efectúen os servizos de saúde ó persoal estatutario fixo, para prestar servizos nun centro en que a xestión sexa asumida ben por unha entidade creada ou participada nun mínimo da metade do seu capital polo propio servizo de saúde ou comunidade autónoma, ben por outras entidades xurdidas ó abeiro de novas fórmulas de xestión promovidas polo servizo de saúde ou comunidade autónoma e creadas ó abeiro da normativa que as regule.

2. O persoal en situación de servizos baixo outro réxime xurídico terá dereito ó cómputo de tempo para efectos de antigüidade. Durante os tres primeiros anos gozará do dereito á reincorporación ó servizo activo na mesma categoría e área de saúde de orixe ou, se isto non for posible, en áreas limítrofes con aquela.

#### Artigo 66. *Excedencia por prestar servizos no sector público.*

1. Procederá declara-lo persoal estatutario en excedencia por prestación de servizos no sector público:

- a) Cando presten servizos noutra categoría de persoal estatutario, como funcionario ou como persoal laboral, en calquera das administracións públicas, salvo que obtivese a oportuna autorización de compatibilidade.
- b) Cando presten servizos en organismos públicos e non lles corresponda quedar noutra situación.

2. Para os efectos do previsto no número anterior, débense considerar incluídas no sector público aquelas entidades en que a participación directa ou indirecta das administracións públicas sexa igual ou superior ó 50 por cento ou, en todo caso, cando estas posúan unha situación de control efectivo.

3. O persoal estatutario excedente por prestación de servizos no sector público non devengará retribucións, e o tempo de permanencia nesta situación seralles recoñecido para efectos de trienios e carreira profesional, se é o caso, cando reingresen ó servizo activo.

#### Artigo 67. *Excedencia voluntaria.*

1. A situación de excedencia voluntaria declararase de oficio ou por solicitude do interesado, segundo as regras seguintes:

- a) Poderase concede-la excedencia voluntaria ó persoal estatutario cando o solicite por interese particular.

Para obte-lo paso a esta situación será preciso ter prestado servizos efectivos en calquera das adminis-

tracións públicas durante os cinco anos inmediatamente anteriores.

A concesión da excedencia voluntaria por interese particular quedará subordinada ás necesidades do servizo, debéndose motivar, se for o caso, a súa deneación. Non se lle poderá conceder a excedencia voluntaria por interese particular a quen estea sometido a un expediente disciplinario.

b) Concederáselle a excedencia voluntaria por agrupación familiar ó persoal estatutario que así o solicite e o cónxuxe do cal resida noutra localidade fóra do ámbito do nomeamento do interesado, por ter obtido e estar a desempeñar unha praza con carácter fixo como persoal do Sistema Nacional de Saúde, como funcionario de carreira ou persoal laboral de calquera Administración pública.

c) Procederá declarar de oficio en excedencia voluntaria o persoal estatutario cando, finalizada a causa que determinou o paso a unha situación distinta á de activo, incumpra a obriga de solicita-lo reingreso ó servizo activo no prazo que se determine en cada servizo de saúde.

2. Nos supostos previstos nas alíneas a) e c) do número anterior, o tempo mínimo de permanencia na situación de excedencia voluntaria será de dous anos.

3. O persoal estatutario en situación de excedencia voluntaria non devengará retribucións, nin lle será computable o tempo que permaneza en tal situación para efectos de carreira profesional ou trienios.

#### Artigo 68. *Suspensión de funcións.*

1. O persoal declarado na situación de suspensión firme quedará privado durante o tempo de permanencia nela do exercicio das súas funcións e de tódolos dereitos inherentes á súa condición.

2. A suspensión firme determinará a perda do posto de traballo cando exceda os seis meses.

3. A suspensión firme imporase en virtude de sentenza dictada en causa criminal ou en virtude de sanción disciplinaria.

A suspensión por condena criminal imporase como pena, nos termos acordados na sentenza.

A suspensión firme por sanción disciplinaria non poderá exceder os seis anos.

4. O persoal declarado na situación de suspensión firme de funcións non poderá prestar servizos en ningunha Administración pública, nin nos organismos públicos ou nas entidades de dereito público dependentes ou vinculadas a elas, nin nas entidades públicas suxeitas a dereito privado ou fundacións sanitarias, durante o tempo de cumprimento da pena ou sanción.

#### Artigo 69. *Reingreso ó servizo activo.*

1. Con carácter xeral, o reingreso ó servizo activo será posible en calquera servizo de saúde a través dos procedementos de mobilidade voluntaria a que se refire o artigo 37 desta lei.

2. O reingreso ó servizo activo tamén procederá no servizo de saúde de procedencia do interesado, no ocasión de vacante e carácter provisorio, no ámbito territorial e nas condicións que en cada servizo de saúde se determinen. A praza desempeñada con carácter provisorio será incluída na primeira convocatoria para a mobilidade voluntaria que se efectúe.

3. Sen prexuízo do establecido no artigo 19.c) desta lei cando as circunstancias que concorran así o aconsellen, a criterio de cada servizo de saúde, institución ou centro de destino poderáselle facilitar ó profesional reincorporado ó servizo activo a realización dun programa específico de formación complementaria ou de

actualización dos coñecementos, técnicas, habilidades e aptitudes necesarias para exercer adecuadamente a súa profesión ou desenvolve-las actividades e funcións derivadas do seu nomeamento. O seguimento deste programa non afectará a situación nin os dereitos económicos do interesado.

## CAPÍTULO XII

### Réxime disciplinario

#### Artigo 70. *Responsabilidade disciplinaria.*

O persoal estatutario incorrerá en responsabilidade disciplinaria polas faltas que cometa.

#### Artigo 71. *Principios da potestade disciplinaria.*

1. O réxime disciplinario responderá ós principios de tipicidade, eficacia e proporcionalidade en todo o Sistema Nacional de Saúde, e o seu procedemento, ós de inmediatez, economía procesual e pleno respecto dos dereitos e das garantías correspondentes.

2. Os órganos competentes de cada servizo de saúde exercerán a potestade disciplinaria polas infraccións que cometa o seu persoal estatutario, sen prexuízo da responsabilidade patrimonial, civil ou penal que poida derivar de tales infraccións.

3. A potestade disciplinaria correspóndelle ó servizo de saúde en que o interesado se encontre prestando servizos no momento de comisión da falta, con independencia do servizo de saúde en que inicialmente obtivo o seu nomeamento. As sancións que, se é o caso, se impoñan terán validez e eficacia en tódolos servizos de saúde.

4. Cando da instrución dun expediente disciplinario resulte a existencia de indicios fundados de criminalidade, suspenderase a súa tramitación pódoo en coñecemento do Ministerio Fiscal.

5. Os feitos declarados probados por resolucións xudiciais firmes vinculan os servizos de saúde.

6. Soamente se poderán sanciona-las accións ou omisións que, no momento de se produciren, constitúan infracción disciplinaria. As normas definidoras de infraccións e sancións non serán susceptibles de aplicación analóxica.

7. Entre a infracción cometida e a sanción imposta deberá existirla adecuada proporcionalidade.

8. A cancelación das sancións disciplinarias impedirá a apreciación de reincidencia.

#### Artigo 72. *Clases e prescrición das faltas.*

1. As faltas disciplinarias poden ser moi graves, graves ou leves.

2. Son faltas moi graves:

a) O incumprimento do deber de respecto á Constitución ou ó respectivo estatuto de autonomía no exercicio das súas funcións.

b) Toda actuación que supoña discriminación por razóns ideolóxicas, morais, políticas, sindicais, de raza, lingua, xénero, relixión ou circunstancias económicas, persoais ou sociais, tanto do persoal coma dos usuarios, ou pola condición en virtude da cal estes accedan ós servizos das institucións ou centros sanitarios.

c) O quebranto da debida reserva respecto a datos relativos ó centro ou institución ou á intimidade persoal dos usuarios e á información relacionada co seu proceso e estadia nas institucións ou centros sanitarios.

d) O abandono do servizo.



e) A falta de asistencia durante máis de cinco días continuados ou a acumulación de sete faltas en dous meses sen autorización nin causa xustificada.

f) O notorio incumprimento das súas funcións ou das normas reguladoras do funcionamento dos servizos.

g) A desobediencia notoria e manifesta ás ordes ou instrucións dun superior directo, mediato ou inmediato, emitidas por este no exercicio das súas funcións, salvo que constituían unha infracción manifesta e clara e terminante dun precepto dunha lei ou doutra disposición de carácter xeral.

h) A notoria falta de rendemento que comporte inhição no cumprimento das súas funcións.

i) A negativa a participar activamente nas medidas especiais adoptadas polas administracións públicas ou servizos de saúde cando así o esixan razóns sanitarias de urxencia ou necesidade.

j) O incumprimento da obriga de atender os servizos esenciais establecidos en caso de folga.

k) A realización de actuacións manifestamente ilegais no desempeño das súas funcións, cando causen prexuízo grave á Administración, ás institucións e centros sanitarios ou ós cidadáns.

l) O incumprimento das normas sobre incompatibilidades, cando supoña o mantemento dunha situación de incompatibilidade.

m) A prevalencia da condición de persoal estatutario para obter un beneficio indebido para si ou para terceiros e, especialmente, a esixencia ou aceptación de compensación polos que provexan de servizos ou materiais ós centros ou institucións.

n) Os actos dirixidos a impedir ou coartar o libre exercicio dos dereitos fundamentais, as liberdades públicas e os dereitos sindicais.

ñ) A realización de actos encamiñados a coartar o libre exercicio do dereito de folga ou a impedir o adecuado funcionamento dos servizos esenciais durante aquela.

o) A grave agresión contra calquera persoa con que se relacionen no exercicio das súas funcións.

p) O acoso sexual, cando supoña agresión ou chantaxe.

q) A esixencia de calquera tipo de compensación polos servizos prestados ós usuarios dos servizos de saúde.

r) A utilización dos locais, instalacións ou equipamento das institucións, centros ou servizos de saúde para a realización de actividades ou funcións alleas ós servizos.

s) A inducción directa, a outro ou outros, á comisión dunha falta moi grave, así como a cooperación cun acto sen o cal unha falta moi grave non se tería cometido.

t) O exceso arbitrario no uso de autoridade que cause prexuízo grave ó persoal subordinado ou ó servizo.

u) A negativa expresa a facer uso dos medios de protección dispoñibles e seguir as recomendacións establecidas para a prevención de riscos laborais, así como a negligencia no cumprimento das disposicións sobre seguranza e saúde no traballo por parte de quen tivese a responsabilidade de as facer cumprir ou de establecer os medios adecuados de protección.

### 3. Terán consideración de faltas graves:

a) A falta de obediencia debida ós superiores.

b) O abuso de autoridade no exercicio das súas funcións.

c) O incumprimento das súas funcións ou das normas reguladoras do funcionamento dos servizos cando non constituía falta moi grave.

d) A grave desconsideración cos superiores, compañeiros, subordinados ou usuarios.

e) O acoso sexual, cando o suxeito activo do acoso cree coa súa conducta un ambiente laboral intimidatorio, hostil ou humillante para a persoa que é obxecto daquel.

f) Os danos ou a deterioración nas instalacións, equipamento, instrumental ou documentación, cando se produzan por negligencia inescusable.

g) A falta de rendemento que afecte o normal funcionamento dos servizos e non constituía falta moi grave.

h) O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoña o mantemento dunha situación de incompatibilidade.

i) O incumprimento inxustificado da xornada de traballo que, acumulado, supoña máis de 20 horas ó mes.

j) As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificables da xornada de traballo.

k) A falta inxustificada de asistencia durante máis de tres días continuados, ou a acumulación de cinco faltas en dous meses, computados desde a primeira falta, cando non constituían falta moi grave.

l) A aceptación de calquera tipo de contraprestación polos servizos prestados ós usuarios dos servizos de saúde.

m) A negligencia na utilización dos medios dispoñibles e no seguimento das normas para a prevención de riscos laborais, cando haxa información e formación adecuadas e os medios técnicos indicados, así como o descoido no cumprimento das disposicións sobre seguranza e saúde no traballo por parte de quen non tivese a responsabilidade de as facer cumprir ou de establecer os medios adecuados de protección.

n) O encubrimento, consentimento ou cooperación con calquera acto para a comisión de faltas moi graves, así como a inducción directa, a outro ou outros, á comisión dunha falta grave e a cooperación cun acto sen o cal unha falta grave non se tería cometido.

### 4. Terán consideración de faltas leves:

a) O incumprimento inxustificable do horario ou xornada de traballo, cando non constituía falta grave.

b) A falta de asistencia inxustificada cando non constituía falta grave ou moi grave.

c) A incorrección cos superiores, compañeiros, subordinados ou usuarios.

d) O descoido ou negligencia no cumprimento das súas funcións cando non afecte os servizos de saúde, a Administración ou os usuarios.

e) O descoido no cumprimento das disposicións expresas sobre seguranza e saúde.

f) O incumprimento dos seus deberes ou obrigas, cando non constituía falta grave ou moi grave.

g) O encubrimento, consentimento ou cooperación con calquera acto para a comisión de faltas graves.

5. As comunidades autónomas poderán, por norma con rango de lei, establecer outras faltas ademais das tipificadas nos números anteriores.

6. As faltas moi graves prescribirán ós catro anos, as graves ós dous anos e as leves ós seis meses. O prazo de prescrición comezase a contar desde que a falta se cometese e interromperase desde a notificación do acordo de iniciación do procedemento disciplinario, volvendo a correr de novo se este estivese paralizado máis de tres meses por causa non imputable ó interesado.

### Artigo 73. Clases, anotación, prescrición e cancelación das sancións.

#### 1. As faltas serán corrixidas coas seguintes sancións:

a) Separación do servizo. Esta sanción comportará a perda da condición de persoal estatutario e soamente

se imporá pola comisión de faltas moi graves. Durante os seis anos seguintes á súa execución, o interesado non poderá concorrer ás probas de selección para a obtención da condición de persoal estatutario fixo, nin prestar servicios como persoal estatutario temporal. Así mesmo, durante este período, non poderá prestar servicios en ningunha Administración pública nin nos organismos públicos ou nas entidades de dereito público dependentes ou vinculadas a elas nin nas entidades públicas suxeitas a dereito privado e fundacións sanitarias.

b) Traslado forzoso con cambio de localidade, sen dereito a indemnización e con prohibición temporal de participar en procedementos de mobilidade para se reincorporar á localidade de procedencia ata un máximo de catro anos. Esta sanción só se poderá impor como consecuencia de faltas moi graves.

c) Suspensión de funcións. Cando esta sanción se impoña por faltas moi graves, non poderá supera-los seis anos nin será inferior ós dous anos. Se se impuxer por faltas graves, non superará os dous anos. Se a suspensión non supera os seis meses, o interesado non perderá o seu destino.

d) Traslado forzoso a outra institución ou centro sen cambio de localidade, con prohibición temporal, ata un máximo de dous anos, de participar en procedementos de mobilidade para reincorporarse ó centro de procedencia. Esta sanción só se poderá impor como consecuencia de faltas graves.

e) Apercebimento, que será sempre por escrito, e só se imporá por faltas leves.

2. As comunidades autónomas, pola norma que en cada caso proceda, poderán establecer outras sancións ou substituí-las indicadas no número anterior.

3. A determinación concreta da sanción, dentro da graduación que se establece no número 1, efectuarase tomando en consideración o grao de intencionalidade, descoido ou negligencia que se revele na conducta, o dano ó interese público, cuantificándoo en termos económicos cando for posible, e a reiteración ou reincidencia.

4. As sancións impostas por faltas moi graves prescribirán ós catro anos, as impostas por faltas graves ós dous anos e ós seis meses as que correspondan a faltas leves.

O prazo de prescrición comezarase a contar desde a firmeza da resolución sancionadora ou desde que se quebrante o cumprimento da sanción cando a súa execución xa tivese comezado. Interromperase cando se inicie, con coñecemento do interesado, o procedemento de execución da sanción imposta e volverá a correr de novo se o procedemento se paraliza durante máis de seis meses por causa non imputable ó interesado.

5. As sancións disciplinarias firmes que se lle impoñan ó persoal estatutario anotaranse no seu expediente persoal. As anotacións cancelaranse de oficio conforme os seguintes períodos, computados desde o cumprimento da sanción:

a) Seis meses para as sancións impostas por faltas leves.

b) Dous anos para as sancións impostas por faltas graves.

c) Catro anos para as sancións impostas por faltas moi graves.

6. En ningún caso se computarán para efectos de reincidencia as anotacións canceladas.

#### Artigo 74. *Procedemento disciplinario.*

1. Non se poderá impor sanción pola comisión de faltas moi graves ou graves senón mediante o proce-

demento establecido na correspondente Administración pública.

Para a imposición de sancións por faltas leves non será preceptiva a instrucción previa do procedemento a que se refire o parágrafo anterior, salvo o trámite de audiencia ó inculpado, que se deberá efectuar en todo caso.

2. O procedemento disciplinario axustarase en tódolos servicios de saúde ós principios de celeridade, inmediatez e economía procesual, e deberalle garantir ó interesado, alén dos recoñecidos no artigo 35 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común, os seguintes dereitos:

a) Á presunción de inocencia.

b) A ser notificado do nomeamento de instructor e, se é o caso, secretario, así como a recusalos.

c) A ser notificado dos feitos imputados, da infracción que constitúan e das sancións que, se é o caso, se poidan impor, así como da resolución sancionadora.

d) A formular alegacións en calquera fase do procedemento.

e) A propor cantas probas sexan adecuadas para a determinación dos feitos.

f) A ser asesorado e asistido polos representantes sindicais.

g) A actuar asistido de letrado.

#### Artigo 75. *Medidas provisionarias.*

1. Como medida cautelar, e durante a tramitación dun expediente disciplinario por falta grave ou moi grave ou dun expediente xudicial, poderase acordar mediante resolución motivada a suspensión provisoria de funcións do interesado.

2. Cando a suspensión provisoria se produza como consecuencia de expediente disciplinario, non poderá exceder os seis meses, salvo paralización do procedemento imputable ó interesado.

Durante a suspensión provisoria, o interesado percibirá as retribucións básicas. Non se lle acreditará haber ningún en caso de incomparecencia no procedemento.

Se o expediente finaliza coa sanción de separación do servicio ou coa de suspensión de funcións, os seus efectos retrotraeranse á data de inicio da suspensión provisoria.

Se o expediente non finaliza coa suspensión de funcións nin se produce a separación do servicio, o interesado incorporarse ó servicio activo na forma que se estableza na correspondente resolución e terá dereito á percepción das retribucións deixadas de percibir, tanto básicas como complementarias, incluídas as de carácter variable que puidesen corresponder.

3. Poderase acordar a suspensión provisoria, como medida cautelar, cando se dictase auto de procesamento ou de apertura de xuízo oral conforme as normas procesuais penais, calquera que for a causa do auto.

Neste caso, a duración da suspensión provisoria estenderase, como máximo, ata a resolución do procedemento e o interesado terá dereito á percepción das retribucións básicas nas condicións previstas no número anterior.

4. Procederá a declaración da suspensión provisoria, sen dereito á percepción de retribucións, con motivo da tramitación dun procedemento xudicial e durante o tempo que se estenda a prisión provisoria ou outras medidas decretadas polo xuíz, sempre que determinen a imposibilidade de desempeñar as funcións derivadas do nomeamento durante máis de cinco días consecutivos.

5. As comunidades autónomas, mediante a norma que resulte procedente, poderán establecer outras medidas provisionarias para os supostos previstos neste artigo.

## CAPÍTULO XIII

**Incompatibilidades****Artigo 76. Réxime xeral.**

Resultará de aplicación ó persoal estatutario o réxime de incompatibilidades establecido con carácter xeral para os funcionarios públicos, coas normas específicas que se determinan nesta lei. En relación co réxime de compatibilidade entre as funcións sanitarias e docentes, observárase o que estableza a lexislación vixente.

**Artigo 77. Normas específicas.**

1. Será compatible o desfrute de bolsas e axudas de ampliación de estudos concedidas en réxime de concorrencia competitiva ó abeiro de programas oficiais de formación e perfeccionamento do persoal, sempre que para participar en tales accións se requira a proposta favorable previa do servizo de saúde en que se estea destinado e que as bases da convocatoria non establezan o contrario.

2. No ámbito de cada servizo de saúde estableceranse as disposicións oportunas para posibilitar a renuncia ó complemento específico por parte do persoal licenciado sanitario.

Para estes efectos, os servizos de saúde regularán os supostos, requisitos, efectos e procedementos para a dita solicitude.

3. A percepción de pensión de xubilación por un réxime público de Seguridade Social será compatible coa situación do persoal emérito a que se refire a disposición adicional cuarta.

As retribucións do persoal emérito, sumadas á súa pensión de xubilación, non poderán superalas retribucións que o interesado percibía antes da súa xubilación, consideradas, todas elas, en cómputo anual.

4. A percepción de pensión de xubilación parcial será compatible coas retribucións derivadas dunha actividade a tempo parcial.

## CAPÍTULO XIV

**Representación, participación e negociación colectiva****Artigo 78. Criterios xerais.**

Resultarán de aplicación ó persoal estatutario, en materia de representación, participación e negociación colectiva para a determinación das súas condicións de traballo, as normas xerais contidas na Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e de participación do persoal ó servizo das administracións públicas, e disposicións de desenvolvemento, coas peculiaridades que se establecen nesta lei.

**Artigo 79. Mesas sectoriais de negociación.**

1. A negociación colectiva das condicións de traballo do persoal estatutario dos servizos de saúde efectuarase mediante a capacidade representativa recoñecida ás organizacións sindicais na Constitución e na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

2. No ámbito de cada servizo de saúde constituirase unha mesa sectorial de negociación, en que estarán presentes os representantes da correspondente Administración pública ou servizo de saúde e as organizacións sindicais máis representativas no nivel estatal e da comunidade autónoma, ben como as que obtivesen o 10 por cento ou máis dos representantes na elección para delegados e xuntas de persoal no servizo de saúde.

**Artigo 80. Pactos e acordos.**

1. No seo das mesas de negociación, os representantes da Administración ou servizo de saúde e os representantes das organizacións sindicais poderán concertar pactos e acordos.

Os pactos, que serán de aplicación directa ó persoal afectado, versarán sobre materias que correspondan ó ámbito competencial do órgano que os subscriba.

Os acordos referiranse a materias das cales lle corresponda a competencia ó órgano de goberno da correspondente Administración pública e, para a súa eficacia, precisarán a previa, expresa e formal aprobación do citado órgano de goberno.

2. Deberán ser obxecto de negociación, nos termos previstos no capítulo III da Lei 9/1987, do 12 de xuño, as seguintes materias:

- a) A determinación e aplicación das retribucións do persoal estatutario.
- b) Os plans e fondos de formación.
- c) Os plans de acción social.
- d) As materias relativas á selección de persoal estatutario e á provisión de prazas, incluíndo a oferta global de emprego do servizo de saúde.
- e) A regulación da xornada laboral, tempo de traballo e réxime de descansos.
- f) O réxime de permisos e licencias.
- g) Os plans de ordenación de recursos humanos.
- h) Os sistemas de carreira profesional.
- i) As materias relativas á prevención de riscos laborais.
- j) As propostas sobre a aplicación dos dereitos sindicais e de participación.
- k) En xeral, cantas materias afecten as condicións de traballo e o ámbito de relacións do persoal estatutario e as súas organizacións sindicais coa Administración pública ou o servizo de saúde.

3. A negociación colectiva estará presidida polos principios de boa fe e de vontade negociadora e débeseles facilitar ás partes a información que resulte necesaria para a eficacia da negociación.

4. Quedan excluídas da obrigatoriedade de negociación as decisións da Administración pública ou do servizo de saúde que afecten as súas potestades de organización, o exercicio de dereitos polos cidadáns e o procedemento de formación dos actos e disposicións administrativas.

Cando as decisións da Administración ou servizo de saúde que afecten as súas potestades de organización poidan ter repercusión sobre as condicións de traballo do persoal estatutario, procederá a consulta ás organizacións sindicais presentes na correspondente mesa sectorial de negociación.

5. Corresponderá ó Goberno, ou ós consellos de goberno das comunidades autónomas, nos seus respectivos ámbitos, establecer as condicións de traballo do persoal estatutario cando non se produza acordo na negociación ou non se alcance a aprobación expresa e formal a que alude o número 1 deste artigo.

**Disposición adicional primeira. Aplicación das normas básicas desta lei na Comunidade Foral de Navarra.**

As disposicións básicas desta lei aplicaranse na Comunidade Foral de Navarra nos termos establecidos no artigo 149.1.18.<sup>a</sup> e na disposición adicional primeira da Constitución e na Lei orgánica 13/1982, do 10 de agosto, de reintegración e amelloramento do réxime foral de Navarra.

Disposición adicional segunda. *Xornada e descansos dos centros do Sistema Nacional de Saúde.*

O réxime de xornada e de descansos establecido na sección 1.<sup>a</sup> do capítulo X desta lei será de aplicación ó persoal sanitario a que se refire o artigo 6, sexa cal for o vínculo xurídico da súa relación de emprego, dos centros e servicios sanitarios xestionados directamente polos servicios de saúde.

Así mesmo, este réxime será de aplicación, ben con carácter supletorio en ausencia de regulación sobre xornada e descansos nos convenios colectivos en cada caso aplicables, ben directamente se a regulación desta lei resulta máis beneficiosa que as previsións dos ditos convenios, ó persoal dos centros vinculados ou concertados co Sistema Nacional de Saúde, cando tales centros estean formalmente incorporados a unha rede sanitaria de utilización pública.

Disposición adicional terceira. *Acceso a postos das administracións públicas.*

O persoal estatutario dos servicios de saúde poderá acceder a postos correspondentes a persoal funcionario dentro dos servicios das administracións públicas, na forma e cos requisitos que se provexan nas normas sobre función pública aplicables.

O persoal estatutario que desempeñe estes postos terá dereito a percibir as retribucións correspondentes a eles, na forma en que o establezan as normas da correspondente Administración pública.

Disposición adicional cuarta. *Nomeamentos eméritos.*

Os servicios de saúde poderán nomear, con carácter excepcional, persoal emérito entre licenciados sanitarios xubilados cando os méritos relevantes do seu currículo profesional así o aconsellen.

O persoal emérito desempeñará actividades de consultoría, informe e docencia.

Disposición adicional quinta. *Integracións de persoal.*

Co obxecto de homoxeneizar as relacións de emprego do persoal de cada un dos centros, institucións ou servicios de saúde, e co fin de mellorar a eficacia na xestión, as administracións sanitarias públicas poderán establecer procedementos para a integración directa, con carácter voluntario, na condición de persoal estatutario, na categoría e titulación equivalente, dos que presten servicio en tales centros, institucións ou servicios coa condición de funcionario de carreira ou en virtude de contrato laboral fixo.

Así mesmo, poderanse establecer procedementos para a integración directa do persoal laboral temporal e funcionario interino na condición de persoal estatutario temporal, na categoría, titulación e modalidade que corresponda.

Disposición adicional sexta. *Relacións do réxime estatutario con outros réximes de persoal das administracións públicas.*

No ámbito de cada Administración pública, e a fin de conseguir unha mellor utilización dos recursos humanos existentes, poderanse establecer os supostos, efectos e condicións en que o persoal estatutario dos servicios de saúde poida prestar indistintamente servicios nos ámbitos de aplicación doutros estatutos de persoal do sector público.

Disposición adicional sétima. *Habilitacións para o exercicio profesional.*

O previsto no artigo 30.5.b) e nos demais preceptos desta lei non afectará os dereitos dos que, sen estaren en posesión do correspondente título académico, se encontren legal ou regulamentariamente autorizados ou habilitados para o exercicio dunha determinada profesión, que poderán acceder ós nomeamentos correspondentes e se integrarán no grupo de clasificación que a tal nomeamento corresponda.

Disposición adicional oitava. *Servicios de saúde.*

Sempre que nesta lei se efectúan referencias ós servicios de saúde considerárase incluído o órgano ou a entidade xestora dos servicios sanitarios da Administración xeral do Estado, así como o órgano competente da comunidade autónoma cando o seu correspondente servicio de saúde non sexa o titular directo da xestión de determinados centros ou institucións.

Disposición adicional novena. *Prazas vinculadas.*

As prazas vinculadas a que se refire o artigo 105 da Lei xeral de sanidade proveranse polos sistemas establecidos nas normas específicas que resulten aplicables, sen prexuízo de que os seus titulares queden incluídos no ámbito de aplicación desta lei no relativo á súa prestación de servicios nos centros sanitarios.

Disposición adicional décima. *Aplicación desta lei nos servicios administrativos.*

Os servicios de saúde poderán establecer a aplicación do réxime estatutario previsto nesta lei ás estruturas administrativas e de xestión do servicio de saúde respectivo.

Disposición adicional undécima. *Instituto Social da Mariña.*

As disposicións desta lei serán aplicables ó persoal estatutario do Instituto Social da Mariña.

Disposición adicional duodécima. *Convenios de colaboración en materia de mobilidade.*

As administracións sanitarias poderán formalizar convenios de colaboración para posibilitar que o persoal funcionario de carreira e estatutario fixo dos servicios de saúde poida acceder, indistintamente, ós procedementos de mobilidade voluntaria establecidos para ámbolos tipos de persoal.

Disposición adicional décimo terceira. *Rede sanitaria militar.*

1. O persoal militar que preste os seus servicios nos centros, establecementos e servicios sanitarios integrados na Rede sanitaria militar rexeráse pola súa normativa específica, sen que lle sexan de aplicación as disposicións desta lei.

2. O Ministerio de Defensa poderá acordar co Ministerio de Sanidade e Consumo os requisitos e procedementos para posibilitar a utilización recíproca da información contida nos rexistros de persoal correspondentes ós centros e servicios sanitarios do Sistema Nacional de Saúde e da Rede sanitaria militar.

Disposición adicional décimo cuarta. *Seguridade social do persoal estatutario con nomeamento a tempo parcial.*

Ó persoal estatutario con nomeamento a tempo parcial a que se refire o artigo 60 desta lei seralle de aplicación a disposición adicional sétima do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, e as disposicións dictadas no seu desenvolvemento.

Disposición transitoria primeira. *Aplicación paulatina da xornada de traballo ó persoal en formación mediante residencia.*

A limitación do tempo de traballo establecida no artigo 48.2 desta lei aplicaráselle ó persoal sanitario en formación como especialistas mediante residencia, tanto dos centros públicos como dos privados acreditados para a docencia, de acordo coas seguintes normas:

- a) 58 horas semanais de media en cómputo anual, entre o 1 de agosto de 2004 e o 31 de xullo de 2007.
- b) 56 horas semanais de media en cómputo semestral, entre o 1 de agosto de 2007 e o 31 de xullo de 2008.
- c) A partir do 1 de agosto de 2008 será aplicable a este persoal a limitación xeral de 48 horas semanais.

Disposición transitoria segunda. *Equiparación ós grupos de clasificación dos funcionarios públicos.*

En canto se manteña a clasificación xeral dos funcionarios públicos e os criterios de equivalencia das titulacións establecidos no artigo 25 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, o persoal estatutario, para efectos retributivos e funcionais, terá a seguinte equiparación:

- a) O persoal a que se refire o artigo 6.2.a). 1.º e 2.º, ó grupo A.
- b) O persoal a que se refire o artigo 6.2.a). 3.º e 4.º, ó grupo B.
- c) O persoal a que se refire o artigo 6.2.b). 1.º, ó grupo C.
- d) O persoal a que se refire o artigo 6.2.b). 2.º, ó grupo D.
- e) O persoal a que se refire o artigo 7.2.a). 1.º, a), 2.º, b), 1.º, b), 2.º e c), ós grupos A, B, C, D e E, respectivamente.

Disposición transitoria terceira. *Persoal de cota e zona.*

Na forma, prazo e condicións que en cada servicio de saúde, se é o caso, se determine, o persoal que percibe haberes polo sistema de cota e zona poderase integrar no sistema de prestación de servicios, de dedicación e de retribucións que se establece nesta lei.

Disposición transitoria cuarta. *Adaptación ó novo sistema de situacións.*

O persoal estatutario fixo que no momento da entrada en vigor desta lei non se encontre en situación de servicio activo, poderá permanecer na mesma situación en que se encontra cos efectos, dereitos e deberes que deriven delas e mentres permanezan as causas que, no seu momento, motivaron a súa concesión.

O reingreso ó servicio activo producirase, en todo caso, de acordo coas normas reguladoras deste no momento en que se produza o reingreso.

Disposición transitoria quinta. *Convocatorias en tramitación.*

Os procedementos de selección de persoal estatutario e de provisión de prazas amparados na Lei 16/2001, do 21 de novembro, pola que se establece un proceso extraordinario de consolidación e provisión de prazas de persoal estatutario, e nas normas equivalentes das comunidades autónomas, tramitaranse de conformidade co establecido nas ditas normas.

Disposición transitoria sexta. *Aplicación paulatina desta lei.*

1. Non obstante o previsto nas disposicións derogatoria única e derradeira terceira, as previsións desta lei que a seguir se indican producirán efectos na forma que se sinala:

- a) As previsións dos artigos 40 e 43 desta lei entrarán en vigor, en cada servicio de saúde, cando así se estableza nas normas a que se refire o seu artigo 3. Mentres se produce tal entrada en vigor manteranse vixentes, en cada servicio de saúde e sen carácter básico, as normas previstas na disposición derogatoria única.1.b), ou as equivalentes de cada comunidade autónoma.
- b) Manteranse vixentes, mentres se procede á súa regulación en cada servicio de saúde, as disposicións relativas a categorías profesionais do persoal estatutario e ás funcións delas contidas nas normas previstas na disposición derogatoria única.1.e), f) e g).
- c) Manterase vixente, con rango regulamentario e sen carácter básico, e mentres se proceda á súa modificación en cada servicio de saúde, a norma citada na disposición derogatoria única.1.d).
- d) As prestacións de carácter social previstas nas disposicións a que se refiren as alíneas e), f) e g) da disposición derogatoria única.1 manteranse exclusivamente respecto dos que gocen de dereitos subxectivos xa adquiridos a tales prestacións no momento de entrada en vigor desta lei.

2. O límite máximo de 150 horas anuais que se fixa no segundo parágrafo do artigo 49.1 desta lei, aplicarase de forma progresiva durante os 10 anos seguintes á súa entrada en vigor, na forma que determine o Goberno mediante real decreto, adoptado logo de informe da Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde. Neste informe, que deberá ser elaborado no prazo de 18 meses desde a entrada en vigor desta norma, analizaranse detalladamente as implicacións que na organización funcional dos centros sanitarios, no financiamento dos servicios de saúde e nas necesidades de especialistas, terá a posta en marcha da indicada limitación, así como as posibles excepcións a ela derivadas do feito insular e as medidas que resulte conveniente adoptar en función de todo isto. Igualmente, en tal informe analizaranse as repercusións económicas dunha progresiva adaptación da xornada de traballo dos centros e servicios sanitarios á vixente con carácter xeral no resto dos servicios públicos.

Para a elaboración do informe a que se refire o parágrafo anterior, a Comisión de Recursos Humanos do Sistema Nacional de Saúde pedirá as opinións de expertos das administracións sanitarias, dos servicios de saúde e das organizacións sindicais.

Disposición transitoria sétima. *Réxime transitorio de xubilación.*

O persoal estatutario fixo que no momento da entrada en vigor desta lei teña cumpridos 60 anos de idade,

poderá, voluntariamente, prolonga-la súa idade de xubilación ata alcanza-laos 35 anos de cotización á Seguridade Social, co límite dun máximo de cinco anos sobre a idade fixada no artigo 26.2 desta lei e sempre que quede acreditado que reúne a capacidade funcional necesaria para exercer-la profesión ou desenvolve-las funcións correspondentes ó seu nomeamento.

Disposición derogatoria única. *Derogación de normas.*

1. Quedan derogadas, ou consideraranse, se é o caso, inaplicables ó persoal estatutario dos servizos de saúde, cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan o disposto nesta lei e, especialmente, as seguintes:

a) O número 1 do artigo 84 da Lei 14/1986, do 25 de abril, xeral de sanidade.

b) O Real decreto lei 3/1987, do 11 de setembro, sobre retribucións do persoal estatutario do Instituto Nacional da Saúde, e as disposicións e acordos que o complementan e desenvolven.

c) A Lei 30/1999, do 5 de outubro, de selección e provisión de prazas de persoal estatutario dos servizos de saúde.

d) O Real decreto lei 1/1999, do 8 de xaneiro, sobre selección de persoal estatutario e provisión de prazas nas institucións sanitarias da Seguridade Social.

e) O Estatuto xurídico do persoal médico da Seguridade Social aprobado polo Decreto 3160/1966, do 23 de decembro, e as disposicións que o modifican, complementan e desenvolven.

f) O Estatuto de persoal sanitario non facultativo das institucións sanitarias da Seguridade Social aprobado pola Orde do 26 de abril de 1973, con excepción do seu artigo 151, así como as disposicións que o modifican, complementan e desenvolven.

g) O Estatuto de persoal non sanitario das institucións sanitarias da Seguridade Social aprobado pola Orde do 5 de xullo de 1971, e as disposicións que o modifican, complementan e desenvolven.

2. A entrada en vigor desta lei non suporá a modificación ou derogación dos pactos e acordos vixentes naqueles aspectos que non se opoñan ou contradigan o establecido nela.

Disposición derradeira primeira. *Habilitación competencial.*

1. As disposicións desta lei díctanse ó abeiro do artigo 149.1.18.<sup>a</sup> da Constitución, polo que constitúen bases do réxime estatutario do persoal incluído no seu ámbito de aplicación.

2. A disposición adicional segunda díctase, ademais, ó abeiro do artigo 149.1.16.<sup>a</sup> da Constitución, polo que as súas previsións constitúen bases da sanidade.

3. Exceptúanse do establecido no anterior número 1 a disposición adicional segunda, en canto ó persoal con vínculo laboral dos centros sanitarios a que ela se refire, e a disposición transitoria primeira, que se dictan ó abeiro do artigo 149.1.7.<sup>a</sup> da Constitución.

Disposición derradeira segunda. *Informes sobre financiamento.*

O órgano colexiado interministerial previsto na disposición derradeira segunda da Lei 16/2003, do 28 de maio, de cohesión e calidade do Sistema Nacional de Saúde, emitirá informe preceptivamente sobre aqueles asuntos derivados da aplicación desta lei.

Sen prexuízo da responsabilidade financeira das comunidades autónomas conforme o establecido na Lei 21/2001, do 27 de decembro, e de acordo co principio de lealdade institucional nos termos do artigo 2.1.e) da Lei orgánica 8/1980, do 22 de setembro, de financiamento das comunidades autónomas, o informe elaborado será presentado polo dito órgano colexiado ó Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde. Pola súa parte, o Ministerio de Facenda trasladará este informe ó Consello de Política Fiscal e Financeira, para proceder á súa análise, no contexto dese principio de lealdade institucional e, se é o caso, propoñan as medidas necesarias para garanti-lo equilibrio financeiro.

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

Esta lei entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a tódolos españois, particulares e autoridades, que cumpran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 16 de decembro de 2003.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,  
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

**23102** LEI 56/2003, do 16 de decembro, de emprego. («BOE» 301, do 17-12-2003.)

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban tódolos que a viren e a entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A vixente Lei básica de emprego 51/1980, do 8 de outubro, aprobouse nun contexto en que a situación socioeconómica, tecnolóxica e de organización territorial presentaba uns perfís ben distintos dos actuais. Esta situación caracterizábase pola existencia dun único servizo público de emprego, que actuaba formalmente en réxime de monopolio, centralizado arredor do Instituto Nacional de Emprego e con competencia na totalidade do territorio estatal. A implantación das políticas activas era moi moderada, mentres que a protección por desemprego era concibida exclusivamente como prestación económica nas situacións de falta de traballo.

Durante os últimos anos, o contorno social, económico, organizativo e tecnolóxico experimentou cambios fundamentais.

Efectivamente, en primeiro termo, a evolución do mercado de traballo no longo período de tempo transcorrido desde a aprobación da Lei básica de emprego viu cómo se producían situacións de perda de postos de traballo, con expulsión deste dos colectivos máis sensibles, á vez que aumentaba a dificultade do seu acceso ó emprego, o desemprego e as taxas de temporalidade na contratación, acentuándose os desequilibrios territoriais.

A carón disto, producíronse situacións expansivas que permitiron a creación de emprego. Non obstante, persiste unha alta taxa de paro e unha baixa taxa de ocupación, comparativamente coas cifras da Unión Europea,