

s
ditoria del sistema de prevenció de les empreses, del contingut de l'informe de l'empresa auditada.»

Tres. S'afeg un nou apartat 14 amb la redacció següent:

«14. La subscripció de pactes que tinguen per objecte l'elusió, en frau de llei, de les responsabilitats establides en l'apartat 3 de l'article 42 d'esta llei.»

Article dotze. *Infraccions de les empreses usuàries.*

S'introduïx un nou paràgraf f) en l'apartat 2 de l'article 19 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social que queda redactat de la manera següent:

«f) Permetre l'inici de la prestació de servicis dels treballadors posats a disposició sense tindre constància documental que han rebut les informacions relatives als riscos i mesures preventives, posseïxen la formació específica necessària i tinguen un estat de salut compatible amb el lloc de treball que han d'exercir.»

Article tretze. *Criteris de graduació de les sancions.*

El paràgraf f) de l'apartat 3 de l'article 39 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social queda redactada de la manera següent:

«f) L'incompliment de les advertències o requeriments previs a què es referix l'article 43 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.»

Article catorze. *Responsabilitat empresarial.*

S'afeg un últim paràgraf a l'apartat 3 de l'article 42 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social amb la redacció següent:

«Els pactes que tinguen per objecte l'elusió, en frau de llei, de les responsabilitats establides en este apartat són nuls i no produiran cap efecte.»

Article quinze. *Infraccions per obstrucció.*

S'afeg un nou paràgraf al final de l'apartat 2 de l'article 50 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social amb la redacció següent:

«Tindran la mateixa consideració les conductes assenyalades en el paràgraf anterior que afecten l'exercici de les comeses assignades als funcionaris públics a què es referix l'article 9.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en les seues actuacions de comprovació en suport de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.»

Article setze.

S'afeg un nou apartat 3 a l'article 52 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social amb la redacció següent:

«3. Així mateix, el Ministeri Fiscal haurà de notificar, en tot cas, a l'autoritat laboral i a la Inspecció de Treball i Seguretat Social l'existència d'un procediment penal sobre fets que puguen resultar constitutius d'infracció. La dita notificació produirà la paralització del procediment fins al moment en què el Ministeri Fiscal notifique a l'autoritat laboral la fermesa de la sentència o interlocutòria de sobreseïment dictada per l'autoritat judicial.»

Article dèssset. *Contingut de les actes.*

S'afeg un apartat 5 a l'article 53 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde Social amb la redacció següent:

«5. Quan l'acta d'infracció es practique com a conseqüència d'informe emés pels funcionaris tècnics a què es referix l'article 9.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, s'incorporarà al seu text el relat de fets del corresponent informe així com les altres dades rellevants d'este, amb el caràcter assenyalat en l'article 9.3 de la mencionada llei.

La Inspecció de Treball i Seguretat Social demanarà dels funcionaris públics referits l'esmena dels seus informes quan considere que el relat de fets continguts és insuficient a l'efecte sancionador, i procedirà al seu arxivament si no s'esmena en el termini de 15 dies i sense perjudi de noves comprovacions.»

Disposició adicional única. *Fonament constitucional.*

La qualificació competencial continguda en la disposició adicional tercera de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, no queda alterada per les modificacions que d'esta es duen a terme per mitjà d'esta llei, a excepció de la corresponent a la relació d'articles de l'apartat 2, a), de la dita disposició a què han d'afegir-se els articles 24, apartat 6, i 32 bis.

Disposició transitòria única. *Documentació del pla de prevenció de riscos laborals.*

Els empresaris que, a l'entrada en vigor d'esta llei, no hagen documentat el pla de prevenció de riscos laborals a què es referix la nova redacció de l'article 16.1 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i l'article 2.1 del Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Servicis de Prevenció, hauran de procedir a formalitzar-lo per escrit dins dels sis mesos següents a l'entrada en vigor d'esta llei.

Disposició final única. *Entrada en vigor.*

La present llei entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Per tant,

Mane a tots els espanyols, particulars i autoritats, que complisquen esta llei i que la facen complir.

Madrid, 12 de desembre del 2003.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern
en funcions,
JAVIER ARENAS BOCANEGRA

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

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui veguen i entenguen esta llei.
Sapieu: Que les Corts Generals han aprovat la llei següent i jo la sancione.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

L'organització política i territorial i l'esquema de distribució de competències en matèria de sanitat i assis-

tència sanitària que estableixen la Constitució i els Estatuts d'Autonomia, provoquen el naixement, l'any 1986 i per mitjà de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat, del Sistema Nacional de Salut, concebut com el conjunt dels servicis de salut amb un funcionament harmònic i coordinat.

La Llei General de Sanitat estableix que en els servicis de salut s'integraran els diferents servicis sanitaris públics del respecte àmbit territorial. Esta integració es realitza amb les peculiaritats organitzatives i funcionals dels corresponents centres, entre elles el règim jurídic del seu personal, la qual cosa motiva que en els servicis de salut i en els seus centres sanitaris es trobe prestant servicis personal amb vinculació funcionarial, laboral i estatutària.

Si bé el personal funcionari i laboral ha vist els seus respectius règims jurídic actualitzats després de la promulgació de la Constitució Espanyola, no ha succeït així amb el personal estatutari que, sense perjuí de determinades modificacions normatives puntuals, està en gran part regulat per estatuts preconstitucionals. Resulta, doncs, necessari actualitzar i adaptar el règim jurídic d'este personal, tant en allò que es referix al model de l'Estat Autòmic com en allò que es referix al concepte i abast actual de l'assistència sanitària.

Este és l'objectiu que afronta esta llei, a través de l'establiment de les normes bàsiques relatives a este personal i per mitjà de l'aprovació del seu estatut marc, tot això d'acord amb les previsions de l'article 149.1.18a de la Constitució Espanyola.

II

Els professionals sanitaris i la resta de col·lectius de personal que presten els seus servicis en els centres i institucions sanitàries de la Seguretat Social han tingut històricament a Espanya una regulació específica. Eixa regulació pròpia s'ha identificat amb l'expressió «personal estatutari», que deriva directament de la denominació dels tres estatuts de personal —l'estatut de personal mèdic, l'estatut de personal sanitari no facultatiu i l'estatut de personal no sanitari— d'estos centres i institucions.

La necessitat de mantindre una regulació especial per al personal dels servicis sanitaris ha sigut apreciada, i reiteradament declarada, per les normes reguladores del personal dels servicis públics. Així, la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública, va mantindre vigent en la seua totalitat el règim estatutari d'este personal, determinant, en la seua disposició transitòria quarta, que seria objecte d'una legislació especial.

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

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

Este últim aspecte, l'adequació de l'estatut marc als peculiars principis organitzatius del Sistema Nacional de Salut, mereix ser ressaltat ja que constituïx una de les peces angulars de la nova regulació del personal.

El Sistema Nacional de Salut és un model organitzatiu especial, que només existix en l'àmbit dels servicis sanitaris públics, que crea i configura la Llei General de Sanitat com a mitjà d'adaptació d'estos servicis a l'organització política i territorial espanyola, i que es

concep com el conjunt dels diferents servicis de salut amb un funcionament harmònic i coordinat.

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

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

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

Per això, i d'acord amb les previsions de l'article 149.1.18a de la Constitució Espanyola, les normes d'esta llei constituïxen les bases del règim estatutari d'este personal dels servicis de salut.

Així, l'Estatut Marc deroga el règim estatutari configurat pels tres estatuts de personal —tots ells preconstitucionals— i per les disposicions que els van modificar, van complementar o van desenrotllar, substituïnt-lo pel marc bàsic que compon el mateix estatut i per les disposicions que, en l'àmbit de cada Administració pública, desenrotllen este marc bàsic i general.

III

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

En el capítol I s'estableix amb nitidesa el caràcter funcionarial de la relació estatutària, sense perjuí de les seues peculiaritats especials, que s'assenyalen en la mateixa llei que hauran de ser desenrotllades en cada una de les comunitats autònomes respecte del seu personal. Els criteris per a la classificació del personal estatutari, basats en les funcions que cal desenrotllar i en els nivells de titulació, figuren en el capítol II, que també regula la figura del personal temporal, la importància de la qual i la necessitat en el sector sanitari deriva de l'exigència de mantindre permanentment i constantment en funcionament els distints centres i institucions.

El capítol III enumera els mecanismes d'ordenació i planificació del personal de cada un dels servicis de salut, entre els quals cal destacar l'existència de registres de personal que s'integraran en el Sistema d'Informació Sanitària que estableix la Llei de Cohesió i Qualitat del Sistema Nacional de Salut.

Els requisits i les condicions per a l'adquisició de la condició de personal estatutari, els supòsits de la seua

s pèrdua, la provisió de places, la selecció de personal i la promoció interna es regulen en els capítols V i VI de la Llei, en el capítol IV de la qual s'enumeren els drets i deures d'este personal, determinats des de la perspectiva de l'essencial funció de protecció de la salut que exercixen.

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

IV

Consideració especial mereix la secció 1a del capítol X, perquè en esta es du a terme la transposició al sector sanitari de dos directives de la Comunitat Europea relatives a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors a través de la regulació dels temps de treball i del règim de descansos, les Directives 93/104/CE del Consell, de 23 de novembre del 1993, i 2000/34/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 22 de juny del 2000.

Per a la transposició d'estes directives s'ha tingut especialment present, com no podia ser d'una altra forma, que la Constitució Espanyola, al proclamar en l'article 43.1 el dret a la protecció de la salut, reconéixer l'especial importància que, tant en l'àmbit individual com en el familiar i social, tenen les prestacions de caràcter sanitari. L'apartat 2 del mateix precepte constitucional encarrega als poders públics l'organització i la tutela de la salut pública a través de mesures preventives i de les prestacions i servicis necessaris, la qual cosa determina que un elevat nombre dels centres i establiments en què estes prestacions i servicis es desenrotllen hagen de romandre en funcionament de manera constant i continuada. Estos centres i establiments han hagut d'adoptar, per tant, un model d'organització funcional específic, directament orientat a poder atendre, en qualsevol moment, les demandes de prestació sanitària que puguen produir-se.

També la Constitució, en l'article 40.2, assigna als poders públics la funció de vetlar per la seguretat i la higiene en el treball, i estableix que es garantirà el descans necessari per mitjà de la limitació de la jornada laboral i les vacances periòdiques retribuïdes.

L'articulació coordinada d'ambdós previsions constitucionals ha de suposar que les necessàries peculiaritats del model d'organització dels centres i establiments sanitaris no impliquen un detriment de les exigències de protecció de la seguretat i de la salut laboral dels seus treballadors. Per això, resulta convenient regular per mitjà d'esta norma legal les condicions generals que, garantint l'adequat nivell de protecció pel que fa al temps de treball i els descansos del personal, garantisquen així mateix que els centres i establiments puguen oferir, de forma permanent i continuada, els seus servicis als ciutadans.

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

Entre les característiques generals que esta llei assenyala, cal citar la fixació d'uns límits màxims per a la duració de la jornada ordinària de treball, així com per a la duració conjunta d'esta i de la jornada complementària que resulte necessari realitzar per a atendre el funcionament permanent dels centres sanitaris. La

lleï assenyala també els temps mínims de descans diari i setmanal, i articula règims de descans alternatiu per als supòsits en què la necessària prestació continuada de servicis n'impedisca el gaudi en els períodes assenyalats.

V

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

CAPÍTOL I

Normes generals

Article 1. *Objecte.*

Esta lleï té com a objectiu establir les bases reguladores de la relació funcional especial del personal estatutari dels servicis de salut que conformen el Sistema Nacional de Salut, a través de l'Estatut Marc d'este personal.

Article 2. *Àmbit d'aplicació.*

1. Esta lleï és aplicable al personal estatutari que exercix la seua funció en els centres i institucions sanitàries dels servicis de salut de les comunitats autònomes o en els centres i servicis sanitaris de l'Administració General de l'Estat.

2. En allò que no preveuen esta lleï, les normes a què es referix l'article següent, o els pactes o acords regulats en el capítol XIV, s'aplicaran al personal estatutari les disposicions i els principis generals sobre funció pública de l'Administració corresponent.

3. El que preveu esta lleï s'aplicarà al personal sanitari funcionari i al personal sanitari laboral que preste servicis en els centres del Sistema Nacional de Salut gestionats directament per entitats creades per les distintes comunitats autònomes per a acollir els mitjans i els recursos humans i materials procedents dels processos de transferències de l'Insalud en tot allò que no s'opose a la seua normativa específica d'aplicació i si així ho preveuen les disposicions aplicables al personal funcionari o els convenis col·lectius aplicables al personal laboral de cada comunitat autònoma.

Article 3. *Normes sobre personal estatutari.*

En desplegament de la normativa bàsica continguda en esta lleï, l'Estat i les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seues respectives competències, aprovaran els estatuts i les altres normes aplicables al personal estatutari de cada servici de salut.

Per a l'elaboració de les dites normes, les propostes de les quals seran objecte de negociació en les mesos corresponents en els termes establits en el capítol III de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servici de les Administracions públiques, els òrgans en cada cas competents prendran

en consideració els principis generals establits en l'article següent, les peculiaritats pròpies de l'exercici de les professions sanitàries i les característiques organitzatives de cada servei de salut i dels seus diferents centres i institucions.

Article 4. Principis i criteris d'ordenació del règim estatutari.

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

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

CAPÍTOL II

Classificació del personal estatutari

Article 5. Criteris de classificació del personal estatutari.

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

Article 6. Personal estatutari sanitari.

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

2. Atenent el nivell acadèmic del títol exigint per a l'ingrés, el personal estatutari sanitari es classifica de la forma següent:

a) Personal de formació universitària: els que tenen la condició de personal estatutari en virtut del nomenament expedit per a l'exercici d'una professió sanitària que exigisca una concreta titulació de caràcter universitari, o un títol d'este caràcter acompanyat d'un títol d'especialista. Este personal es dividix en:

- 1r. Llicenciats amb títol d'especialista en Ciències de la Salut.
- 2n. Llicenciats sanitaris.
- 3r. Diplomats amb títol d'Especialista en Ciències de la Salut.
- 4t. Diplomats sanitaris.

b) Personal de formació professional: els qui tenen la condició de personal estatutari en virtut del nomenament expedit per a l'exercici de professions o activitats professionals sanitàries, quan s'exigisca una titulació concreta de formació professional. Este personal es dividix en:

- 1r. Tècnics superiors.
- 2n. Tècnics.

Article 7. Personal estatutari de gestió i servicis.

1. És personal estatutari de gestió i servicis els qui tenen esta condició en virtut del nomenament expedit per a l'acompliment de funcions de gestió o per al desenrotllament de professions o oficis que no tinguen caràcter sanitari.

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

a) Personal de formació universitària. Atenent el nivell del títol requerit, este personal es dividix en:

- 1r. Llicenciats universitaris o personal amb títol equivalent.
- 2n. Diplomats universitaris o personal amb títol equivalent.

b) Personal de formació professional. Atenent el nivell del títol requerit, este personal es dividix en:

- 1r. Tècnics superiors o personal amb títol equivalent.
- 2n. Tècnics o personal amb títol equivalent.

c) Un altre personal: categories en què s'exigix certificació acreditativa dels anys cursats i de les qualificacions obtingudes en l'Educació Secundària Obligatoria, o títol o certificat equivalent.

Article 8. Personal estatutari fix.

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

Article 9. Personal estatutari temporal.

1. Per raons de necessitat, d'urgència o per al desenrotllament de programes de caràcter temporal, conjuntural o extraordinari, els servicis de salut podran anomenar personal estatutari temporal.

Els nomenaments de personal estatutari temporal podran ser d'interinitat, de caràcter eventual o de substitució.

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

S'acordarà el cessament del personal estatutari interí quan s'incorpore personal fix, pel procediment legal o reglamentàriament establert, a la plaça que exercisca, així com quan la dita plaça resulte amortitzada.

3. El nomenament de caràcter eventual s'expedirà en els supòsits següents:

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

S'acordarà el cessament del personal estatutari eventual quan es produïska la causa o vença el termini que expressament es determine en el seu nomenament, així com quan se suprimeixen les funcions que en el seu dia ho van motivar.

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

4. El nomenament de substitució s'expedirà quan resulte necessari atendre les funcions de personal fix o temporal, durant els períodes de vacances, permisos i la resta d'absències de caràcter temporal que comporten la reserva de la plaça.

S'acordarà el cessament del personal estatutari substituït quan es reincorpore la persona a qui substituïska, així com quan esta perda el seu dret a la reincorporació a la mateixa plaça o funció.

5. Al personal estatutari temporal li serà aplicable, en tant que siga adequat a la naturalesa de la seua condició, el règim general del personal estatutari fix.

CAPÍTOL III

Planificació i ordenació del personal

Article 10. *Principis generals.*

1. La Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut exercirà les activitats de planificació, disseny de programes de formació i modernització dels recursos humans del Sistema Nacional de Salut.

2. El Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut, com a principal instrument de configuració i cohesió del Sistema Nacional de Salut, coneixerà, debatrà i, si és el cas, emetrà recomanacions sobre els criteris per a la coordinació de la política de recursos humans del Sistema Nacional de Salut.

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

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

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

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

4. El Ministeri de Sanitat i Consum constituirà un àmbit de negociació, per a la qual cosa convocarà les organitzacions sindicals representades en el Fòrum Marc per al Diàleg Social a fi de negociar els continguts de la normativa bàsica relativa al personal estatutari dels servicis de salut que este ministeri puga elaborar, quan estos continguts es referisquen a les matèries previstes en l'article 32 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servici de les Administracions públiques, en tot allò que no afecte les competències de les comunitats autònomes i sense

perjuí dels assumptes atribuïts a la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat, incloent-hi aquells aspectes relacionats amb la relació laboral especial de residència que el Govern regularà per real decret d'acord amb les normes de les Comunitats Europees i en el qual s'establiran les peculiaritats de la duració de la jornada de treball i règim de descansos d'este personal en formació.

Amb esta finalitat, i d'acord amb el que preveu l'article 31.3 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, estes reunions podran ser convocades per decisió del ministeri, per acord entre este i les organitzacions sindicals, i per sollicitud de totes les organitzacions sindicals presents en el Fòrum Marc, i se'n faran, almenys, una a l'any.

Article 12. *Planificació de recursos humans.*

1. La planificació dels recursos humans en els servicis de salut estarà orientada a l'adequat dimensionament, distribució, estabilitat, desenrotllament, formació i capacitació, amb vista a millorar la qualitat, eficàcia i eficiència dels servicis.

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

3. Els canvis en la distribució o necessitats de personal que es deriven de reordenacions funcionals, organitzatives o assistencials s'articularen de conformitat amb les normes aplicables en cada servici de salut.

En tot cas, el personal podrà ser adscrit als centres o unitats ubicats dins de l'àmbit que en el seu nomenament es precise.

Article 13. *Plans d'ordenació de recursos humans.*

1. Els plans d'ordenació de recursos humans constitueixen l'instrument bàsic de planificació global d'estos dins del servici de salut o en l'àmbit que en estos es necessite. Especificaran els objectius que cal aconseguir en matèria de personal i els efectius i l'estructura de recursos humans que es consideren adequats per a complir estos objectius. Així mateix, podran establir les mesures necessàries per a aconseguir la dita estructura, especialment en matèria de quantificació de recursos, programació de l'accés, mobilitat geogràfica i funcional i promoció i reclassificació professional.

2. Els plans d'ordenació de recursos humans s'aprovaran i publicaran o, si és el cas, es notificaran, en la forma en què en cada servici de salut es determine. Seran prèviament objecte de negociació en les meses corresponents.

Article 14. *Ordenació del personal estatutari.*

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

2. La integració del personal estatutari en les distintes institucions o centres es realitzarà per mitjà de la seua incorporació a una plaça, lloc de treball o funció.

En l'àmbit de cada servici de salut, atenen les característiques de la seua organització sanitària i després de la negociació en les meses corresponents, s'establiran els sistemes d'agrupament i enumeració d'estos llocs o places.

Article 15. Creació, modificació i supressió de categories.

1. En l'àmbit de cada servici de salut s'establiran, modificaran o suprimiran les categories de personal estatutari d'acord amb les previsions del capítol XIV i, si és el cas, de l'article 13 d'esta llei.

2. Els servicis de salut comunicaran al Ministeri de Sanitat i Consum les categories de personal estatutari que hi ha, així com la seua modificació o supressió i la creació de noves categories, a fi de procedir, si és el cas, a l'homologació d'acord amb el que preveu l'article 37.1.

Article 16. Registres de personal.

1. Com a instrument bàsic per a la planificació dels recursos humans, els servicis de salut establiran registres de personal en què s'inscriurà els qui presten servicis en els respectius centres i institucions sanitaris, en els termes en què en cada servici de salut es determine.

2. El Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut acordarà els requisits i procediments per a possibilitar el tractament conjunt i la utilització recíproca de la informació continguda en els registres de personal dels servicis de salut que s'integraran en el Sistema d'Informació Sanitària del Sistema Nacional de Salut.

CAPÍTOL IV**Drets i deures****Article 17. Drets individuals.**

1. El personal estatutari dels servicis de salut exercix els drets següents:

a) A l'estabilitat en l'ocupació i a l'exercici o acompliment efectiu de la professió o funcions que corresponguen al seu nomenament.

b) A la percepció puntual de les retribucions i indemnitzacions per raó del servici en cada cas establides.

c) A la formació continuada adequada a la funció exercida i al reconeixement de la seua qualificació professional en relació a les dites funcions.

d) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com sobre riscos generals en el centre sanitari o derivats del treball habitual, i a la informació i formació específica en esta matèria conforme al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

e) A la mobilitat voluntària, promoció interna i desenrotllament professional, en la forma en què prevegen les disposicions en cada cas aplicables.

f) A que siga respectada la seua dignitat i intimitat personal en el treball i a ser tractat amb correcció, consideració i respecte pels seus caps i superiors, els seus companys i els seus subordinats.

g) Al descans necessari, per mitjà de la limitació de la jornada, les vacances periòdiques retribuïdes i permisos en els termes que s'establisquen.

h) A rebre assistència i protecció de les Administracions públiques i servicis de salut en l'exercici de la seua professió o en l'acompliment de les seues funcions.

i) A l'enquadrament en el Règim General de la Seguretat Social, amb els drets i les obligacions que en deriven.

j) A ser informat de les funcions, tasques, comeses, programació funcional i objectius assignats a la unitat, centre o institució, i dels sistemes establits per a l'avaluació del compliment de tots ells.

k) A la no discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió, orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

l) A la jubilació en els termes i condicions establides en les normes en cada cas aplicables.

m) A l'acció social en els termes i àmbits subjectius que es determinen en les normes, acords o convenis aplicables.

2. El règim de drets establert en l'apartat anterior serà aplicable al personal temporal en la mesura que la naturalesa del dret ho permeta.

Article 18. Drets col·lectius.

El personal estatutari ostenta, en els termes establits en la Constitució i en la legislació específicament aplicable, els següents drets col·lectius:

a) A la lliure sindicació.

b) A l'activitat sindical.

c) A la vaga, garantint-se en tot cas el manteniment dels servicis que resulten essencials per a l'atenció sanitària a la població.

d) A la negociació col·lectiva, representació i participació en la determinació de les condicions de treball.

e) A la reunió.

f) A disposar de servicis de prevenció i d'òrgans representatius en matèria de seguretat laboral.

Article 19. Deures.

El personal estatutari dels servicis de salut està obligat a:

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

b) Exercir la professió o desenrotllar el conjunt de les funcions que corresponguen al seu nomenament, plaça o lloc de treball amb lleialtat, eficàcia i amb observança dels principis tècnics, científics, ètics i deontològics que siguen aplicables.

c) Mantindre degudament actualitzats els coneixements i les aptituds necessaris per al correcte exercici de la professió o per al desenrotllament de les funcions que corresponguen al seu nomenament, al final dels quals els centres sanitaris facilitaran el desenrotllament d'activitats de formació continuada.

d) Complir amb diligència les instruccions rebudes dels seus superiors jeràrquics en relació amb les funcions pròpies del seu nomenament, i col·laborar lleialment i activament en el treball en equip.

e) Participar i col·laborar eficaçment, en el nivell que corresponga en funció de la seua categoria professional, en la fixació i consecució dels objectius quantitatius i qualitius assignats a la institució, centre o unitat en què preste servicis.

f) Prestar col·laboració professional quan així siga requerit per les autoritats a conseqüència de l'adopció de mesures especials per raons d'urgència o necessitat.

g) Complir el règim d'horaris i jornada, atenent la cobertura de les jornades complementàries que s'hagen establert per a garantir de forma permanent el funcionament de les institucions, centres i servicis.

h) Informar degudament, d'acord amb les normes i procediments aplicables en cada cas i dins de l'àmbit de les seues competències, els usuaris i pacients sobre el seu procés assistencial i sobre els servicis disponibles.

i) Respectar la dignitat i intimitat personal dels usuaris dels servicis de salut, la seua lliure disposició en les decisions que li concernixen i la resta dels drets que els reconeixen les disposicions aplicables, així com a no realitzar cap discriminació per motius de naixement,

s
raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social, incloent la condició en virtut de la qual els usuaris dels centres i institucions sanitàries hi accedisquen.

j) Mantindre la deguda reserva i confidencialitat de la informació i documentació relativa als centres sanitaris i als usuaris obtinguda, o a la que tinga accés, en l'exercici de les seues funcions.

k) Utilitzar els mitjans, l'instrumental i les instal·lacions dels servicis de salut en benefici del pacient, amb criteris d'eficiència, i evitar-ne l'ús il·legítim en benefici propi o de terceres persones.

l) Omplir els registres, els informes i la resta de documentació clínica o administrativa establits en la corresponent institució, centre o servici de salut.

m) Complir les normes relatives a la seguretat i salut en el treball, i també les disposicions adoptades en el centre sanitari en relació amb esta matèria.

n) Complir el règim sobre incompatibilitats.

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

CAPÍTOL V

Adquisició i pèrdua de la condició de personal estatutari fix

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

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

- Superació de les proves de selecció.
- Nomenament conferit per l'òrgan competent.
- Incorporació, previ compliment dels requisits formals en cada cas establits, a una plaça del servici, institució o centre que corresponga en el termini determinat en la convocatòria.

2. A efectes del que disposa el paràgraf b) de l'apartat anterior, no podran ser anomenats, i quedaran sense efecte les seues actuacions, els qui no acrediten, una vegada superat el procés selectiu, que reunixen els requisits i les condicions exigits en la convocatòria.

3. La falta d'incorporació al servici, institució o centre dins del termini, quan siga imputable a l'interessat i no obeïsca a causes justificades, produirà el decaïment del seu dret a obtindre la condició de personal estatutari fix a conseqüència d'eixe concret procés selectiu.

Article 21. *Pèrdua de la condició de personal estatutari fix.*

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

- La renúncia.
- La pèrdua de la nacionalitat presa en consideració per al nomenament.
- La sanció disciplinària ferma de separació del servici.
- La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta i, si és el cas, l'especial per a ocupació o càrrec públic o per a l'exercici de la corresponent professió.
- La jubilació.
- La incapacitat permanent, en els termes previstos en esta llei.

Article 22. *Renúncia.*

1. La renúncia a la condició de personal estatutari té el caràcter d'acte voluntari i haurà de ser sol·licitada

per l'interessat amb una antelació mínima de 15 dies a la data en què es desitge fer efectiva. La renúncia serà acceptada en este termini, llevat que l'interessat estiga subjecte a expedient disciplinari o haja sigut dictat contra este orde de processament o d'obertura de juí oral per la presumpta comissió d'un delictes en l'exercici de les seues funcions.

2. La renúncia a la condició de personal estatutari no inhabilita per a obtindre novament la dita condició a través dels procediments de selecció establits.

Article 23. *Pèrdua de la nacionalitat.*

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

Article 24. *Sanció de separació del servici.*

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

Article 25. *Penes d'inhabilitació absoluta o especial.*

La pena d'inhabilitació absoluta, quan haguera adquirit fermesa, produïx la pèrdua de la condició de personal estatutari. El mateix efecte tindrà la pena d'inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic si afecta el corresponent nomenament.

Suposarà la pèrdua de la condició de personal estatutari la pena d'inhabilitació especial per a la corresponent professió, sempre que esta excedisca de sis anys.

Article 26. *Jubilació.*

- La jubilació pot ser forçosa o voluntària.
- La jubilació forçosa es declararà al complir l'interessat l'edat de 65 anys.

No obstant això, l'interessat podrà sol·licitar voluntàriament prolongar la seua permanència en servici actiu fins a complir, com a màxim, els 70 anys d'edat, sempre que quede acreditat que reunix la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o exercir les activitats corresponents al seu nomenament. Esta prolongació ha de ser autoritzada pel servici de salut corresponent, en funció de les necessitats de l'organització articulades en el marc dels plans d'ordenació de recursos humans.

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

Esta pròrroga no podrà prolongar-se més enllà del dia en què l'interessat complete el temps de cotització necessari per a causar pensió de jubilació, siga quin siga l'import d'aquella, i la seua concessió estarà supeditada al fet que quede acreditat que reunix la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o desenrotllar les activitats corresponents al seu nomenament.

4. Podrà optar a la jubilació voluntària, total o parcial, el personal estatutari que reunisca els requisits establits en la legislació de Seguretat Social.

Els òrgans competents de les comunitats autònomes podran establir mecanismes per al personal estatutari que s'aculla a esta jubilació a conseqüència d'un pla d'ordenació de recursos humans.

Article 27. Incapacitat permanent.

La incapacitat permanent, quan siga declarada en els seus graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran invalidesa d'acord amb les normes reguladores del Règim General de la Seguretat Social, produïx la pèrdua de la condició de personal estatutari.

Article 28. Recuperació de la condició de personal estatutari fix.

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

2. Serà procedent també la recuperació de la condició de personal estatutari quan s'haguera perdut com a conseqüència d'incapacitat, si esta és revisada d'acord amb les normes reguladores del Règim General de la Seguretat Social.

Si la revisió es produïx dins dels dos anys següents a la data de la declaració d'incapacitat, l'interessat tindrà dret a incorporar-se a una plaça de la mateixa categoria i àrea de salut en què prestava els seus servicis.

3. La recuperació de la condició de personal estatutari, excepte en el cas previst en l'últim paràgraf de l'apartat anterior, suposarà la simultània declaració de l'interessat en la situació d'excedència voluntària. L'interessat podrà reincorporar-se al servici actiu a través dels procediments previstos en l'article 69, sense que siga exigible temps mínim de permanència en la situació d'excedència voluntària.

CAPÍTOL VI**Provisió de places, selecció i promoció interna****Article 29. Criteris generals de provisió.**

1. La provisió de places del personal estatutari es regirà pels següents principis bàsics:

a) Igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en la selecció, promoció i mobilitat del personal dels servicis de salut.

b) Planificació eficient de les necessitats de recursos i programació periòdica de les convocatòries.

c) Integració en el règim organitzatiu i funcional del servici de salut i de les seues institucions i centres.

d) Mobilitat del personal en el conjunt del Sistema Nacional de Salut.

e) Coordinació, cooperació i mútua informació entre les Administracions sanitàries públiques.

f) Participació, a través de la negociació en les corresponents taules, de les organitzacions sindicals especialment en la determinació de les condicions i procediments de selecció, promoció interna i mobilitat, del nombre de les places convocades i de la periodicitat de les convocatòries.

2. La provisió de places del personal estatutari es realitzarà pels sistemes de selecció de personal, de promoció interna i de mobilitat, així com per reingrés al servici actiu en els supòsits i per mitjà del procediment que en cada servici de salut s'establisquen.

3. En cada servici de salut es determinaran els llocs que puguin ser proveïts per mitjà de lliure designació.

4. Els supòsits i procediments per a la provisió de places que estiguen motivats o es deriven de reordenacions funcionals, organitzatives o assistencials s'establiran en cada servici de salut d'acord amb el que preveu l'article 12.3.

Article 30. Convocatòries de selecció i requisits de participació.

1. La selecció del personal estatutari fix s'efectuarà, amb caràcter periòdic, en l'àmbit que en cada servici de salut es determine, a través de convocatòria pública i per mitjà de procediments que garantisquen els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de competència. Les convocatòries s'anunciaran en el butlletí o diari oficial de la corresponent Administració pública.

2. Els procediments de selecció, els seus continguts i proves s'adequaran a les funcions a desenrotllar en les corresponents places incloent-hi, si és el cas, l'acreditació del coneixement de la llengua oficial de la respectiva comunitat autònoma en la forma que establisquen les normes autonòmiques d'aplicació.

3. Les convocatòries i les seues bases vinculen a l'Administració, als tribunals encarregats de jutjar les proves i als qui hi participen.

Les convocatòries i les seues bases, una vegada publicades, només podran ser modificades amb subjecció estricta a les normes de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

4. Les convocatòries han d'identificar les places convocades indicant, almenys, el seu número i característiques, i especificaran les condicions i els requisits que han de reunir els aspirants, el termini de presentació de sol·licituds, el contingut de les proves de selecció, els barems i els programes aplicables a estes i el sistema de qualificació.

5. Per a poder participar en els processos de selecció de personal estatutari fix serà necessari reunir els requisits següents:

a) Posseir la nacionalitat espanyola o la d'un Estat membre de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu, o tindre el dret a la lliure circulació de treballadors conforme al Tractat de la Unió Europea o a altres tractats ratificats per Espanya, o tindre reconegut este dret per norma legal.

b) Estar en possessió de la titulació exigida en la convocatòria o en condicions d'obtindre dins del termini de presentació de sol·licituds.

c) Posseir la capacitat funcional necessària per a l'acompliment de les funcions que es deriven del corresponent nomenament.

d) Tindre complits 18 anys i no excedir l'edat de jubilació forçosa.

e) No haver sigut separat del servici, per mitjà d'expedient disciplinari, de qualsevol servici de salut o Administració pública en els sis anys anteriors a la convocatòria, ni trobar-se inhabilitat amb caràcter ferm per a l'exercici de funcions públiques ni, si és el cas, per a la corresponent professió.

f) En el cas dels nacionals d'altres Estats mencionats en el paràgraf a), no trobar-se inhabilitat, per sanció o pena, per a l'exercici professional o per a l'accés a funcions o servicis públics en un Estat membre, ni haver sigut separat, per sanció disciplinària, d'alguna de les seues Administracions o servicis públics en els sis anys anteriors a la convocatòria.

6. En les convocatòries per a la selecció de personal estatutari es reservarà una quota no inferior al cinc per cent, o al percentatge que es trobe vigent amb caràcter general per a la funció pública, de les places convocades per a ser cobertes entre persones amb discapacitat de grau igual o superior al 33 per cent, de manera que progressivament s'abaste el dos per cent dels efectius totals de cada servici de salut, sempre que superen les proves selectives i que, en el seu moment, acrediten

s
l'indicat grau de discapacitat i la compatibilitat amb l'acompliment de les tasques i les funcions corresponents.

L'accés a la condició de personal estatutari de les persones amb discapacitat s'inspirarà en els principis d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i compensació de desavantatges, procedint-se, si és el cas, a l'adaptació de les proves de selecció a les necessitats específiques i singularitats d'estes persones.

Article 31. *Sistemes de selecció.*

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

La selecció podrà realitzar-se a través del sistema d'oposició quan així resulte més adequat en funció de les característiques socioprofessionals del col·lectiu que puga accedir a les proves o de les funcions a desenrotllar.

Quan les peculiaritats de les tasques específiques que cal desenrotllar o el nivell de qualificació requerida així ho aconsellen, la selecció podrà realitzar-se pel sistema de concurs.

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

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

3. El concurs consisteix en l'avaluació de la competència, aptitud i idoneïtat dels aspirants per a l'acompliment de les corresponents funcions a través de la valoració d'acord amb barem dels aspectes més significatius dels corresponents currículums, així com a establir la seua orde de prelatió.

La convocatòria podrà establir criteris o puntuacions per a superar el concurs o alguna de les seues fases.

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

5. El concurs oposició consistirà en la realització successiva, i en l'orde que la convocatòria determine, dels dos sistemes anteriors.

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

7. Si així s'estableix en la convocatòria, i com a part del procés selectiu, aspirants seleccionats en l'oposició, concurs o concurs oposició hauran de superar un període formatiu, o de pràctiques, abans d'obtindre nomenament com a personal estatutari fix. Durant este període, que no serà aplicable a les categories o grups professionals per als quals s'exigisca títol acadèmic o professional específic, els interessats ostentaran la condició d'aspirants en pràctiques.

8. En l'àmbit de cada servei de salut es regularà la composició i el funcionament dels òrgans de selecció, que seran de naturalesa col·legiada i actuaran d'acord amb criteris d'objectivitat, imparcialitat, agilitat i eficàcia.

Els seus membres han d'ostentar la condició de personal funcionari de carrera o estatutari fix de les Administracions públiques o dels serveis de salut, o de personal laboral dels centres vinculats al Sistema Nacional de Salut, en plaça o categoria per a la qual s'exigisca posseir titulació del nivell acadèmic igual o superior a l'exigida per a l'ingrés. Se'ls aplicarà el que disposa la normativa reguladora dels òrgans col·legiats i de l'abstenció i recusació dels seus membres.

Article 32. *Nomenaments de personal estatutari fix.*

1. Els nomenaments com a personal estatutari fix seran expedits a favor dels aspirants que obtinguen major puntuació en el conjunt de les proves i avaluacions.

2. Els nomenaments seran publicats en la forma que es determine en cada servei de salut.

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

Article 33. *Selecció de personal temporal.*

1. La selecció del personal estatutari temporal s'efectuarà a través de procediments que permeten la màxima agilitat en la selecció, procediments que es basaran en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, competència i publicitat i que seran establits amb la negociació prèvia en les mesos corresponents.

En tot cas, el personal estatutari temporal ha de reunir els requisits establits en l'article 30.5 d'esta llei.

2. El personal estatutari temporal podrà estar subjecte a un període de prova, durant el qual serà possible la resolució de la relació estatutària a instància de qualsevol de les parts.

El període de prova no podrà superar els tres mesos de treball efectiu en el cas de personal previst en els articles 6.2.a) i 7.2.a) d'esta llei, i els dos mesos per a la resta del personal. En cap cas, el període de prova podrà excedir de la mitat de la duració del nomenament, si esta hi està determinada. Estarà exempt del període de prova qui ja l'haja superat en ocasió d'un nomenament temporal anterior per a la realització de funcions de les mateixes característiques en el mateix servei de salut en els dos anys anteriors a l'expedició del nou nomenament.

Article 34. *Promoció interna.*

1. Els serveis de salut facilitaran la promoció interna del personal estatutari fix a través de les convocatòries previstes en esta llei i en les normes corresponents del servei de salut.

2. El personal estatutari fix podrà accedir, per mitjà de promoció interna i dins del seu servei de salut de destí, a nomenaments corresponents a una altra categoria, sempre que el títol exigít per a l'ingrés siga d'igual o superior nivell acadèmic que el de la categoria de procedència, i sense perjudi del nombre de nivells existents entre ambdós títols.

3. Els procediments per a la promoció interna es desenrotllaran d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i pels sistemes d'oposició, concurs o concurs oposició. Podran realitzar-se a través de convocatòries específiques si així ho aconsellen raons de planificació o d'eficàcia en la gestió.

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

5. No s'exigirà el requisit de titulació per a l'accés a les categories incloses en l'article 7.2.b) d'esta llei, llevat que siga necessària una titulació, acreditació o habilitació professional específica per a l'acompliment de les noves funcions, sempre que l'interessat haja prestat servicis durant cinc anys en la categoria d'origen i tinga la titulació exigida en el grup immediatament inferior al de la categoria a què aspira a ingressar.

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

Article 35. *Promoció interna temporal.*

1. Per necessitats del servici i en els supòsits i sota els requisits que a l'efecte s'establisquen en cada servici de salut, es podrà oferir al personal estatutari fix l'acompliment temporal, i amb caràcter voluntari, de funcions corresponents a nomenaments d'una categoria del mateix nivell de titulació o de nivell superior, sempre que tinga la titulació corresponent. Estos procediments seran objecte de negociació en les meses corresponents.

2. Durant el temps en què realitze funcions en promoció interna temporal, l'interessat es mantindrà en servici actiu en la seua categoria d'origen, i percebrà les retribucions corresponents a les funcions efectivament exercides, a excepció dels triennis, que seran els corresponents al seu nomenament original.

3. L'exercici de funcions en promoció interna temporal no suposarà la consolidació de cap dret de caràcter retributiu o en relació amb l'obtenció d'un nou nomenament, sense perjudi de la seua possible consideració com a mèrit en els sistemes de promoció interna previstos en l'article anterior.

CAPÍTOL VII

Mobilitat del personal

Article 36. *Mobilitat per raó del servici.*

El personal estatutari, amb la resolució motivada prèvia i amb les garanties que en cada cas es disposen, podrà ser destinat a centres o unitats ubicades fora de l'àmbit previst en el seu nomenament de conformitat amb el que establisquen les normes o els plans d'ordenació de recursos humans del seu servici de salut, negociades en les meses corresponents.

Article 37. *Mobilitat voluntària.*

1. A fi de garantir la mobilitat en termes d'igualtat efectiva del personal estatutari en el conjunt del Sistema Nacional de Salut, el Ministeri de Sanitat i Consum, amb l'informe de la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut, procedirà, amb caràcter previ, a l'homologació de les distintes classes o categories funcionals de personal estatutari, en allò que resulte necessari per a articular la dita mobilitat entre els diferents servicis de salut.

2. Els procediments de mobilitat voluntària, que s'efectuaran amb caràcter periòdic, preferentment cada dos anys, en cada servici de salut, estaran oberts a la participació del personal estatutari fix de la mateixa categoria i especialitat, així com, si és el cas, de la mateixa modalitat, de la resta dels servicis de salut, que participaran en estos procediments amb les mateixes condicions i requisits que el personal estatutari del servici de salut que realitze la convocatòria. Es resoldran per mitjà del sistema de concurs, amb la convocatòria pública prèvia i d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

3. Quan d'un procediment de mobilitat es derive un canvi en el servici de salut de destí, el termini de presa de possessió serà d'un mes a comptar des del dia del cessament en el destí anterior, que haurà de tindre lloc en els tres dies següents a la notificació o publicació del nou destí adjudicat.

4. Els destins obtinguts per mitjà de sistemes de mobilitat voluntària són irrenunciables, llevat que la dita renúncia estiga motivada per l'obtenció de plaça en virtut de la resolució d'un procediment de mobilitat voluntària convocat per una altra Administració pública.

5. S'entendrà que sollicita l'excedència voluntària per interès particular com a personal estatutari, i serà declarat en la dita situació pel servici de salut en què prestava servicis, qui no s'incorpore al destí obtingut en un procediment de mobilitat voluntària dins dels terminis establits o de les pròrrogues d'estos que legalment o reglamentàriament siguen procedents.

No obstant això, si hi ha causes prou justificades, així apreciades, amb l'audiència prèvia de l'interessat, pel servici de salut que va efectuar la convocatòria, podrà deixar-se sense efecte la dita situació. En este cas, l'interessat ha d'incorporar-se al seu nou destí tan prompte com desapareguen les causes que en el seu moment ho van impedir.

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

En les distintes convocatòries de provisió, selecció i mobilitat, quan estes convocatòries afecten més d'un servici de salut, prevaldrà el principi de col·laboració entre tots els servicis de salut, i per a això la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut establirà els criteris i principis que resulten procedents amb vista a la periodicitat i coordinació d'estes convocatòries.

Article 39. *Comissions de servici.*

1. Per necessitats del servici, i quan una plaça o lloc de treball es trobe vacant o temporalment desatés, podrà ser cobert en comissió de servici, amb caràcter temporal, per personal estatutari de la corresponent categoria i especialitat.

En este supòsit, l'interessat percebrà les retribucions corresponents a la plaça o lloc efectivament exercit, llevat que siguen inferiors a les que corresponguen per la plaça d'origen, i en este cas es percebran estes.

2. El personal estatutari podrà ser destinat en comissió de servicis, amb caràcter temporal, al compliment de funcions especials no adscrites a una determinada plaça o lloc de treball.

En este supòsit, l'interessat percebrà les retribucions de la seua plaça o lloc d'origen.

3. Qui es trobe en comissió de servicis tindrà dret a la reserva de la seua plaça o lloc de treball d'origen.

CAPÍTOL VIII

Carrera professional

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

1. Les comunitats autònomes, amb la negociació prèvia en les meses corresponents, establiran, per al personal estatutari dels seus servicis de salut, mecanismes de carrera professional d'acord amb allò que establixen amb caràcter general les normes aplicables al personal de la resta dels servicis públics, de forma tal que es possibilita el dret a la promoció d'este personal conjuntament amb la millor gestió de les institucions sanitàries.

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

3. La Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut establirà els principis i criteris generals d'homologació dels sistemes de carrera professional dels diferents servicis de salut, a fi de garantir el reconeixement mutu dels graus de la carrera, els seus efectes professionals i la lliure circulació dels dits professionals en el conjunt del Sistema Nacional de Salut.

4. Els criteris generals del sistema de desenrotllament professional arrellegats en la Llei d'Ordenació de les Professions Sanitàries s'acomodaran i adaptaran a les condicions i característiques organitzatives, sanitàries i assistencials del servici de salut o de cada un dels seus centres, sense detriment dels drets ja establits. La seua repercussió en la carrera professional es negociarà en les mesos corresponents.

CAPÍTOL IX

Retribucions

Article 41. *Criteris generals.*

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

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

3. La quantia de les retribucions s'adequarà al que disposen les corresponents Lleis de Pressupostos.

4. El personal estatutari no podrà percebre participació en els ingressos normativament atribuïts als servicis de salut com ara la contraprestació de qualsevol servici.

5. Sense perjudi de la sanció disciplinària que, si és el cas, pugua correspondre, la part de la jornada no realitzada per causes imputables a l'interessat donarà lloc a la deducció proporcional d'havers, que no tindrà caràcter sancionador.

6. Els que exerciten el dret de vaga no meritaren ni percebran les retribucions corresponents al temps en què hagen romàs en eixa situació, sense que la deducció d'havers que s'efectue tinga caràcter de sanció disciplinària ni afecte el règim de les seues prestacions socials.

Article 42. *Retribucions bàsiques.*

1. Les retribucions bàsiques són:

a) El sou assignat a cada categoria en funció del títol exigít per al seu compliment d'acord amb el que preveuen els articles 6.2 i 7.2 d'esta llei.

b) Els triennis, que consistixen en una quantitat determinada per a cada categoria en funció del que preveu el paràgraf anterior, per cada tres anys de servicis.

La quantia de cada trienni serà l'establida per a la categoria a què pertanga l'interessat el dia en què es va perfeccionar.

c) Les pagues extraordinàries seran dos a l'any i es meritaren preferentment en els mesos de juny i desembre. L'import de cada una d'elles serà, com a mínim, d'una mensualitat del sou i triennis, a què s'a-

fegirà la catorzena part de l'import anual del complement de destí.

2. Les retribucions bàsiques i les quanties del sou i els triennis a què es referix l'apartat anterior seran iguals en tots els servicis de salut i es determinaran, cada any, en les corresponents Lleis de Pressupostos. Les dites quanties de sou i triennis coincidirán igualment amb les establides cada any en les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per als funcionaris públics.

Article 43. *Retribucions complementàries.*

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

2. Les retribucions complementàries podran ser:

a) Complement de destí corresponent al nivell del lloc que s'exercix. L'import anual del complement de destí s'abonarà en 14 pagues.

b) Complement específic, destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs en atenció a la seua especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. En cap cas podrà assignar-se més d'un complement específic a cada lloc per una mateixa circumstància.

c) Complement de productivitat, destinat a retribuir l'especial rendiment, l'interés o la iniciativa del titular del lloc, així com la seua participació en programes o actuacions concretes i la contribució del personal a la consecució dels objectius programats, prèvia avaluació dels resultats aconseguits.

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

e) Complement de carrera, destinat a retribuir el grau aconseguít en la carrera professional quan este sistema de desenrotllament professional s'haja implantat en la corresponent categoria.

Article 44. *Retribucions del personal temporal.*

El personal estatutari temporal percebrà la totalitat de les retribucions bàsiques i complementàries que, en el corresponent servici de salut, corresponguen al seu nomenament, a excepció dels triennis.

Article 45. *Retribucions dels aspirants en pràctiques.*

En l'àmbit de cada servici de salut es fixaran les retribucions dels aspirants en pràctiques que, com a mínim, correspondran a les retribucions bàsiques, exclosos triennis, del grup a què aspiren ingressar.

CAPÍTOL X

Jornada de treball, permisos i llicències

SECCIÓ 1a. TEMPS DE TREBALL I RÈGIM DE DESCANSOS

Article 46. *Objecte i definicions.*

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

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

2. A l'efecte del que estableix esta secció, s'entendrà per:

a) Centre sanitari: els centres i institucions a què es referix l'article 29 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat.

b) Personal: els qui, sent personal estatutari, presten servicis en un centre sanitari.

c) Temps de treball: el període en què el personal roman en el centre sanitari, a disposició d'este i en exercici efectiu de la seua activitat i funcions.

El seu còmput es realitzarà de manera que tant al començament com al final de cada jornada el personal es trobe en el seu lloc de treball i en l'exercici de la seua activitat i funcions.

Es considerarà, així mateix, temps de treball els servicis prestats fora del centre sanitari, sempre que es produïsquen com a conseqüència del model d'organització assistencial o deriven de la programació funcional del centre.

d) Període de localització: període de temps en què el personal es troba en situació de disponibilitat que faça possible la seua localització i presència immediata per a la prestació d'un treball o servicis efectiu quan fóra cridat per a atendre les necessitats assistencials que eventualment es puguin produir.

e) Període de descans: tot període de temps que no siga temps de treball.

f) Període nocturn: el període nocturn es definirà en les normes, pactes o acords que siguen aplicables a cada centre sanitari. Tindrà una duració mínima de set hores i inclourà necessàriament el període comprés entre les zero i les cinc hores de cada dia natural. En absència d'esta definició, es considerarà període nocturn el comprés entre les 23 hores i les sis hores del dia següent.

g) Personal nocturn: el que realitze normalment, durant el període nocturn, una part no inferior a tres hores del seu temps de treball diari.

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

h) Treball per torns: tota forma d'organització del treball en equip per la qual el personal ocupe successivament les mateixes places d'acord amb un ritme determinat, inclòs el ritme rotatori, que podrà ser de tipus continu o discontinu, implicant per al personal la necessitat de realitzar el seu treball en distintes hores al llarg d'un període donat de dies o de setmanes.

i) Personal per torns: el personal l'horari de treball del qual s'ajusta a un règim de treball per torns.

j) Programació funcional del centre: les instruccions que, fent ús de la seua capacitat d'organització i de direcció del treball, s'establixen per la gerència o la direcció del centre sanitari amb vista a articular, coordinadament i en tot moment, l'activitat dels distintes servicis i del personal de cada un d'ells per a l'adequat compliment de les funcions sanitarioassistencials.

Article 47. *Jornada ordinària de treball.*

1. La jornada ordinària de treball en els centres sanitaris es determinarà en les normes, pactes o acords, segons en cada cas resulte procedent.

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

Article 48. *Jornada complementària.*

1. Quan es tracte de la prestació de servicis d'atenció continuada i a fi de garantir l'adequada atenció permanent a l'usuari dels centres sanitaris, el personal de determinades categories o unitats d'estos desenrotllarà una jornada complementària en la forma en què s'establisca a través de la programació funcional del corresponent centre.

La realització de la jornada complementària només s'aplicarà al personal de les categories o unitats que amb anterioritat a l'entrada en vigor d'esta llei realitzaven una cobertura de l'atenció continuada per mitjà de la realització de guàrdies o un altre sistema anàleg, així com per al personal d'aquelles altres categories o unitats que es determinen amb la negociació prèvia en les mesos corresponents.

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

No seran presos en consideració per a la indicada duració màxima els períodes de localització, llevat que l'interessat siga requerit per a la prestació d'un treball o servici efectiu, cas en què es computarà com a jornada tant la duració del treball desenrotllat com els temps de desplaçament.

3. La jornada complementària no tindrà en cap cas la condició ni el tractament establert per a les hores extraordinàries. En conseqüència, no estarà afectada per les limitacions que respecte a la realització d'hores extraordinàries estableixen o puguin establir altres normes i disposicions, i la seua compensació o retribució específica es determinarà independentment en les normes, pactes o acords que, en cada cas, siguen d'aplicació.

Article 49. *Règim de jornada especial.*

1. Quan les previsions de l'article anterior siguen insuficients per a garantir l'adequada atenció continuada i permanent, i sempre que hi haja raons organitzatives o assistencials que així ho justifiquen, prèvia oferta expressa del centre sanitari podrà superar-se la duració màxima conjunta de la jornada ordinària i la jornada complementària quan el personal hi manifeste, per escrit, individualitzadament i lliurement, el seu consentiment.

En este supòsit, els excessos de jornada sobre el que estableix l'article 48.2 tindran el caràcter de jornada complementària i un límit màxim de 150 hores a l'any.

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

3. En els supòsits previstos en este article, el centre sanitari ha d'assegurar que:

a) Ningú patisca cap perjudici pel fet de no prestar el consentiment a què es referix l'apartat 1, sense que puga ser considerat perjudici a estos efectes un menor nivell retributiu derivat d'un menor nivell de dedicació.

b) Hi haja registres actualitzats del personal que desenrotlle este règim de jornada, que estaran a disposició de les autoritats administratives o laborals competents, que podran prohibir o limitar, per raons de seguretat o salut del personal, els excessos sobre la duració màxima de la jornada prevista en l'article 48.2.

c) Es respecten els principis generals de protecció de la seguretat i salut.

s
Article 50. *Pausa en el treball.*

Sempre que la duració d'una jornada excedisca de sis hores continuades, ha d'establir-se un període de descans durant esta jornada d'una duració no inferior a 15 minuts. El moment de gaudi d'este període se supeditarà al manteniment de l'atenció dels servicis.

Article 51. *Jornada i descans diaris.*

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

No obstant això, per mitjà de la programació funcional dels centres es podran establir jornades de fins a 24 hores per a determinats servicis o unitats sanitàries, amb caràcter excepcional i quan així ho aconsellen raons organitzatives o assistencials. En estos casos, els períodes mínims de descans ininterromput han de ser ampliables d'acord amb els resultats dels corresponents processos de negociació sindical en els servicis de salut i amb la deguda progressivitat per a fer-los compatibles amb les possibilitats dels servicis i unitats afectats per estes.

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

3. El descans entre jornades de treball previst en l'apartat anterior es reduirà, en els termes que exigisca la mateixa causa que ho justifica, en els supòsits següents:

a) En el cas de treball a torns, quan el personal canvie d'equip i no puga disfrutar del període de descans diari entre el final de la jornada d'un equip i el començament de la jornada del següent.

b) Quan se succeïsquen, en un interval inferior a 12 hores, temps de treball corresponents a jornada ordinària, jornada complementària o, si és el cas, jornada especial.

4. En els supòsits previstos en l'apartat anterior s'aplicarà el règim de compensació per mitjà de descansos alternatius establits en l'article 54.

Article 52. *Descans setmanal.*

1. El personal tindrà dret a un període mínim de descans ininterromput amb una duració mitjana de 24 hores setmanals, període que s'incrementarà amb el mínim de descans diari previst en l'article 51.2.

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

3. En el cas que no s'haja disfrutat del temps mínim de descans setmanal en el període establert en l'apartat anterior, es produirà una compensació a través del règim de descansos alternatius previstos en l'article 54.

Article 53. *Vacacions anuals.*

1. Anualment, el personal tindrà dret a una vacació retribuïda la duració de la qual no serà inferior a 30 dies naturals, o al temps que proporcionalment corresponga en funció del temps de servicis.

2. El període o períodes de gaudi de la vacació anual es fixarà d'acord amb el que preveja respecte d'això la programació funcional del centre corresponent.

3. El període de vacació anual només podrà ser substituït per una compensació econòmica en el cas de finalització de la prestació de servicis.

Article 54. *Règim de descansos alternatius.*

1. Quan no s'haja disfrutat dels períodes mínims de descans diari establits en esta llei, es tindrà dret a

la compensació per mitjà de descansos alternatius la duració total de la qual no podrà ser inferior a la reducció experimentada.

2. La compensació assenyalada en l'apartat anterior s'entendrà produïda quan s'haja disfrutat, en còmput trimestral, una mitjana setmanal de 96 hores de descans, incloent-hi els descansos setmanals disfrutats, computant per a això tots els períodes de descans de duració igual o superior a 12 hores consecutives.

3. El gaudi dels descansos compensatoris previstos en este article no podrà ser substituït per compensació econòmica, excepte en els casos de finalització de la relació de servicis o de les circumstàncies que pogueren derivar del fet insular.

Article 55. *Personal nocturn.*

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

No obstant això, per mitjà de la programació funcional dels centres es podran establir jornades de fins a 24 hores en determinats servicis o unitats sanitàries, quan així ho aconsellen raons organitzatives o assistencials.

Article 56. *Personal a torns.*

1. El règim de jornada del personal a torns serà l'establert en els articles 47, 48 o 49, segons siga procedent, d'esta llei.

2. El personal a torns disfrutarà dels períodes de pausa i de descans establits en els articles 50, 51, 52, 53 i, si és el cas, 54 d'esta llei.

3. El personal a torns disfrutarà d'un nivell de protecció de la seua seguretat i salut que serà equivalent, com a mínim, a l'aplicable al restant personal del centre sanitari.

Article 57. *Determinació dels períodes de referència.*

Sempre que en esta secció es menciona un període de temps setmanal, mensual o anual, s'entendrà referit a setmanes, mesos o anys naturals.

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

Article 58. *Caràcter dels períodes de descans.*

1. La pausa en el treball prevista en l'article 50 tindrà la consideració de temps de treball efectiu en la forma que estiga establert per norma, pacte o acord, segons corresponga.

2. Els períodes de descans diari i setmanal a què es referixen els articles 51 i 52 d'esta llei, i si és el cas els descansos alternatius previstos en l'article 54, no tindran el caràcter ni la consideració de treball efectiu, ni podran ser, en cap cas, presos en consideració per al compliment de la jornada ordinària de treball determinada conforme al que establira l'article 46 d'esta norma.

3. El període de vacació anual retribuïda i els períodes de baixa per malaltia, seran neutres per al càlcul de les mitjanes previstes en els articles 47, 48, 52 i 54 d'esta llei.

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

1. Les disposicions d'esta secció relatives a jornades de treball i períodes de descans podran ser transitòria-

ment suspeses quan les autoritats sanitàries adopten mesures excepcionals sobre el funcionament dels centres sanitaris d'acord amb el que preveu l'article 29.3 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat, sempre que estes mesures així ho justifiquen i exclusivament pel temps de la seua duració.

L'adopció d'estes mesures es comunicarà als òrgans de representació del personal.

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

En este cas, s'elaborarà un pla urgent de captació de recursos humans que permeta restituir la normalitat en el manteniment de l'assistència sanitària.

3. Les mesures especials previstes en este article no podran afectar el personal que es trobe en situació de permís per maternitat o llicència per risc durant l'embaràs.

SECCIÓ 2a. JORNADAS PARCIALES, FESTES I PERMISOS

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

1. Els nomenaments de personal estatutari, fix o temporal, podran expedir-se per a la prestació de servicis en jornada completa o per a la prestació a dedicació parcial, en el percentatge, dies i horari que, en cada cas i atenent les circumstàncies organitzatives, funcionals i assistencials, es determine.

2. Les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seues competències, determinaran la limitació màxima de la jornada a temps parcial respecte a la jornada completa, amb el límit màxim del 75 per cent de la jornada ordinària, en còmput anual, o del que proporcionalment corresponga si es tracta de nomenament temporal de menor duració.

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

4. Resultaran aplicables al personal estatutari els supòsits de reduccions de jornada establides per als funcionaris públics en les normes aplicables en la corresponent comunitat autònoma, per a la conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 61. *Règim de festes i permisos.*

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

2. El personal estatutari tindrà dret a disfrutar del règim de permisos establert per als funcionaris públics per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

3. Les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seues competències, podran concedir permisos retribuïts o amb retribució parcial, amb motiu de la realització d'estudis o per a l'assistència a cursos de formació o especialització que tinguen relació directa amb les funcions dels servicis sanitaris i interès rellevant per al servici de salut. Podrà exigir-se com a requisit previ per a la seua concessió el compromís de l'interessat de continuar prestant servicis en la mateixa institució, centre, àrea o servici de salut, durant els terminis que s'establisquen, a comptar de la finalització del permís. L'incompliment

d'este compromís implicarà la devolució per l'interessat de la part proporcional que resulte procedent de les retribucions percebudes durant el permís.

4. Les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seues competències, podran concedir permisos no retribuïts o amb retribució parcial, per a l'assistència a cursos o seminaris de formació o per a participar en programes acreditats de cooperació internacional o en activitats i tasques docents o d'investigació sobre matèries relacionades amb l'activitat dels servicis de salut.

CAPÍTOL XI

Situacions del personal estatutari

Article 62. *Situacions.*

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

- a) Servici actiu.
- b) Servicis especials.
- c) Servicis sota un altre règim jurídic.
- d) Excedència per servicis en el sector públic.
- e) Excedència voluntària.
- f) Suspensió de funcions.

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

3. S'aplicarà al personal estatutari la situació d'excedència per a l'atenció de familiars establida per als funcionaris públics per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Article 63. *Servici actiu.*

1. El personal estatutari es trobarà en servici actiu quan preste els servicis corresponents al seu nomenament com a tal, siga quin siga el servici de salut, institució o centre en què es trobe destinat, així com quan exercisca un lloc de treball de les relacions de llocs de les Administracions públiques obert al personal estatutari.

2. El personal que es trobe en situació de servici actiu gaudix de tots els drets i queda sotmés a tots els deures inherents a la seua condició, i es regirà per esta llei i les normes corresponents al personal estatutari del servici de salut en què preste servicis.

3. Es mantindran en la situació de servici actiu, amb els drets que en cada cas corresponguen, els que estiguen en comissió de servicis, disfruten de vacances o permisos o es troben en situació d'incapacitat temporal, així com els que reben l'encàrrec temporal d'exercir funcions corresponents a un altre nomenament d'acord amb el que preveu l'article 35.

4. Es mantindran en servici actiu, amb les limitacions de drets que s'establixen en l'article 75 d'esta llei i les altres que legalment corresponguen, els que siguen declarats en suspensió provisional de funcions.

Article 64. *Servicis especials.*

1. El personal estatutari serà declarat en situació de servicis especials en els supòsits establits amb caràcter general per als funcionaris públics, així com quan accedisca a una plaça de formació sanitària especialitzada per mitjà de residència o a un lloc directiu de les

s
organitzacions internacionals, de les Administracions públiques, dels serveis de salut o d'institucions o centres sanitaris del Sistema Nacional de Salut.

Qui es trobe en la situació de serveis especials prevista en este apartat tindrà dret al còmput de temps a efectes d'antiguitat i carrera, si és el cas, a la percepció de triennis i a la reserva de la plaça d'origen.

2. També serà declarat en situació de serveis especials el personal estatutari que siga autoritzat per l'Administració pública competent, per períodes superiors a sis mesos, per a prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals que desenrotllen programes de cooperació, o per a complir missions en programes de cooperació nacional o internacional.

Qui es trobe en la situació de serveis especials prevista en este apartat tindrà dret al còmput de temps a efectes d'antiguitat i a la reserva de la plaça d'origen.

Article 65. *Serveis sota un altre règim jurídic.*

1. Passaran a la situació de serveis sota un altre règim jurídic els qui accepten l'oferta de canvi de la seua relació d'ocupació que efectuen els serveis de salut al personal estatutari fix, per a prestar serveis en un centre la gestió del qual siga assumida bé per una entitat creada o participada en un mínim de la mitat del seu capital pel mateix servei de salut o comunitat autònoma, bé per altres entitats sorgides a l'empara de noves fórmules de gestió promogudes pel servei de salut o comunitat autònoma i creades a l'empara de la normativa que les regule.

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

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

1. Procedirà declarar al personal estatutari en excedència per prestació de serveis en el sector públic:

a) Quan presten serveis en una altra categoria de personal estatutari, com a funcionari o com a personal laboral, en qualsevol de les Administracions públiques, llevat que haguera obtingut l'oportuna autorització de compatibilitat.

b) Quan presten serveis en organismes públics i no els corresponga quedar en una altra situació.

2. Als efectes del que preveu l'apartat anterior, han de considerar-se incloses en el sector públic aquelles entitats en què la participació directa o indirecta de les Administracions públiques siga igual o superior al 50 per cent o, en tot cas, quan estes posseïsquen una situació de control efectiu.

3. El personal estatutari excedent per prestació de serveis en el sector públic no meritirà retribucions, i el temps de permanència en esta situació els serà reconegut a efectes de triennis i carrera professional, si és el cas, quan reingressen al servei actiu.

Article 67. *Excedència voluntària.*

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

a) Podrà concedir-se l'excedència voluntària al personal estatutari quan ho sol·licite per interès particular.

Per a obtindre el passe a esta situació serà necessari haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Admi-

nistracions públiques durant els cinc anys immediatament anteriors.

La concessió de l'excedència voluntària per interès particular quedarà subordinada a les necessitats del servei, havent de motivar-se, si és el cas, la seua denegació. No podrà concedir-se l'excedència voluntària per interès particular a qui estiga sotmés a un expedient disciplinari.

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

c) Procedirà declarar d'ofici en excedència voluntària el personal estatutari quan, finalitzada la causa que va determinar el passe a una situació distinta de la d'actiu, incomplisquen l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini que es determine en cada servei de salut.

2. En els supòsits previstos en els paràgrafs a) i c) de l'apartat anterior, el temps mínim de permanència en la situació d'excedència voluntària serà de dos anys.

3. El personal estatutari en situació d'excedència voluntària no meritirà retribucions, ni li serà computable el temps que romanga en esta situació a efectes de carrera professional o triennis.

Article 68. *Suspensió de funcions.*

1. El personal declarat en la situació de suspensió ferma quedarà privat durant el temps de permanència en esta de l'exercici de les seues funcions i de tots els drets inherents a la seua condició.

2. La suspensió ferma determinarà la pèrdua del lloc de treball quan excedisca de sis mesos.

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

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

La suspensió ferma per sanció disciplinària no podrà excedir de sis anys.

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

Article 69. *Reingrés al servei actiu.*

1. Amb caràcter general, el reingrés al servei actiu serà possible en qualsevol servei de salut a través dels procediments de mobilitat voluntària a què es referix l'article 37 d'esta llei.

2. El reingrés al servei de salut de procedència de l'interessat, amb ocasió de vacant i caràcter provisional, en l'àmbit territorial i en les condicions que en cada servei de salut es determinen. La plaça exercida amb caràcter provisional serà inclosa en la primera convocatòria per a la mobilitat voluntària que s'efectue.

3. Sense perjudici del que estableix l'article 19.c) d'esta llei quan les circumstàncies que concórreguen així ho aconsellen, a criteri de cada servei de salut, institució o centre de destí es podrà facilitar al professional reincorporat al servei actiu la realització d'un programa específic de formació complementària o d'actualització dels

coneixements, tècniques, habilitats i aptituds necessàries per a exercir adequadament la seua professió o desenvolupar les activitats i funcions derivades del seu nomenament. El seguiment d'este programa no afectarà la situació ni als drets econòmics de l'interessat.

CAPÍTOL XII

Règim disciplinari

Article 70. Responsabilitat disciplinària.

El personal estatutari incorrerà en responsabilitat disciplinària per les faltes que cometa.

Article 71. Principis de la potestat disciplinària.

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

2. Els òrgans competents de cada servei de salut exerciran la potestat disciplinària per les infraccions que cometa el seu personal estatutari, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial, civil o penal que pugua derivar-se d'estes infraccions.

3. La potestat disciplinària correspon al servei de salut en què l'interessat es trobe prestant serveis en el moment de comissió de la falta, amb independència del servei de salut en què inicialment va obtenir el seu nomenament. Les sancions que, si és el cas, s'imposen tindran validesa i eficàcia en tots els serveis de salut.

4. Quan de la instrucció d'un expedient disciplinari resulte l'existència d'indisidis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la tramitació posant-ho en coneixement del Ministeri Fiscal.

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

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

7. Entre la infracció comesa i la sanció imposada haurà d'existir l'adequada proporcionalitat.

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

Article 72. Classes i prescripció de les faltes.

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

2. Són faltes molt greus:

a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució o al respectiu Estatut d'Autonomia en l'exercici de les seues funcions.

b) Tota actuació que supose discriminació per raons ideològiques, morals, polítiques, sindicals, de raça, llengua, gènere, religió o circumstàncies econòmiques, personals o socials, tant del personal com dels usuaris, o per la condició en virtut de la qual estos accedisquen als serveis de les institucions o centres sanitaris.

c) El trencament de la deguda reserva respecte a dades relatives al centre o institució o a la intimitat personal dels usuaris i a la informació relacionada amb el seu procés i estada en les institucions o centres sanitaris.

d) L'abandó del servei.

e) La falta d'assistència durant més de cinc dies continuats o l'acumulació de set faltes en dos mesos sense autorització ni causa justificada.

f) El notori incompliment de les seues funcions o de les normes reguladores del funcionament dels serveis.

g) La desobediència notòria i manifesta a les ordes o instruccions d'un superior directe, mediat o immediat, emeses per este en l'exercici de les seues funcions, llevat que constitueixen una infracció manifesta i clara i terminant d'un precepte, d'una llei o d'una altra disposició de caràcter general.

h) La notòria falta de rendiment que comporte inhibició en el compliment de les seues funcions.

i) La negativa a participar activament en les mesures especials adoptades per les Administracions públiques o serveis de salut quan així ho exigisquen raons sanitàries d'urgència o necessitat.

j) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials establits en cas de vaga.

k) La realització d'actuacions manifestament il·legals en l'acompliment de les seues funcions, quan causen perjudici greu a l'Administració, a les institucions i centres sanitaris o als ciutadans.

l) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats, quan supose el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

m) La prevalència de la condició de personal estatutari per a obtenir un benefici indegut per a si o per a tercers, i especialment l'exigència o acceptació de compensació pels que proveïsquen de serveis o materials els centres o institucions.

n) Els actes dirigits a impedir o coartar el lliure exercici dels drets fonamentals, les llibertats públiques i els drets sindicals.

ñ) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a impedir l'adequat funcionament dels serveis essencials durant esta.

o) La greu agressió a qualsevol persona amb què es relacionen en l'exercici de les seues funcions.

p) L'assetjament sexual, quan supose agressió o xantatge.

q) L'exigència de qualsevol tipus de compensació pels serveis prestats als usuaris dels serveis de salut.

r) La utilització dels locals, instal·lacions o equipament de les institucions, centres o serveis de salut per a la realització d'activitats o funcions alienes a tals serveis.

s) La inducció directa, a un altre o altres, a la comissió d'una falta molt greu, així com la cooperació amb un acte sense el qual una falta molt greu no s'hauria comés.

t) L'excés arbitrari en l'ús d'autoritat que cause perjudici greu al personal subordinat o al servei.

u) La negativa expressa a fer ús dels mitjans de protecció disponibles i seguir les recomanacions establides per a la prevenció de riscos laborals, així com la negligència en el compliment de les disposicions sobre seguretat i salut en el treball per part de qui tinguera la responsabilitat de fer-les complir o d'establir els mitjans adequats de protecció.

3. Tindran consideració de faltes greus:

a) La falta d'obediència deguda als superiors.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici de les funcions.

c) L'incompliment de les funcions o de les normes reguladores del funcionament dels serveis quan no constitueixca falta molt greu.

d) La greu desconsideració amb els superiors, companys, subordinats o usuaris.

e) L'assetjament sexual, quan el subjecte actiu de l'assetjament crega amb la seua conducta un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte.

s

f) Els danys o el deteriorament en les instal·lacions, equipament, instrumental o documentació, quan es produïsquen per negligència inexcusable.

g) La falta de rendiment que afecte el normal funcionament dels servicis i no constituïska falta molt greu.

h) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suppose el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

i) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suppose més de 20 hores al mes.

j) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

k) La falta injustificada d'assistència durant més de tres dies continuats, o l'acumulació de cinc faltes en dos mesos, computats des de la primera falta, quan no constituïsquen falta molt greu.

l) L'acceptació de qualsevol tipus de contraprestació pels servicis prestats als usuaris dels servicis de salut.

m) La negligència en la utilització dels mitjans disponibles i en el seguiment de les normes per a la prevenció de riscos laborals, quan hi haja informació i formació adequades i els mitjans tècnics indicats, així com el descuit en el compliment de les disposicions sobre seguretat i salut en el treball per part de qui no tinga la responsabilitat de fer-les complir o d'establir els mitjans adequats de protecció.

n) L'encobriment, consentiment o cooperació amb qualsevol acte a la comissió de faltes molt greus, així com la inducció directa, a un altre o altres, a la comissió d'una falta greu i la cooperació amb un acte sense el qual una falta greu no s'hauria comés.

4. Tindran consideració de faltes lleus:

a) L'incompliment injustificat de l'horari o jornada de treball, quan no constituïska falta greu.

b) La falta d'assistència injustificada quan no constituïska falta greu o molt greu.

c) La incorrecció amb els superiors, companys, subordinats o usuaris.

d) El descuit o negligència en el compliment de les seues funcions quan no afecte els servicis de salut, Administració o usuaris.

e) El descuit en el compliment de les disposicions expressives sobre seguretat i salut.

f) L'incompliment dels seus deures o obligacions, quan no constituïska falta greu o molt greu.

g) L'encobriment, consentiment o cooperació amb qualsevol acte a la comissió de faltes greus.

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

6. Les faltes molt greus prescriuran al cap de quatre anys, les greus al cap de dos anys i les lleus al cap de sis mesos. El termini de prescripció començarà a comptar-se des que la falta s'haguera comés i s'interromprà des de la notificació de l'acord d'iniciació del procediment disciplinari, tornant a córrer novament si este estiguera paralitzat més de tres mesos per causa no imputable a l'interessat.

Article 73. Clases, anotació, prescripció i cancel·lació de les sancions.

1. Les faltes seran corregides amb les sancions següents:

a) Separació del servici. Esta sanció comportarà la pèrdua de la condició de personal estatutari i només

s'imposarà per la comissió de faltes molt greus. Durant els sis anys següents a la seua execució, l'interessat no podrà concórrer a les proves de selecció per a l'obtenció de la condició de personal estatutari fix, ni prestar servicis com a personal estatutari temporal. Així mateix, durant este període, no podrà prestar servicis en cap Administració pública ni en els organismes públics o en les entitats de dret públic que en depenen o que hi estan vinculades ni en les entitats públiques subjectes a dret privat i fundacions sanitàries.

b) Trasllat forçós amb canvi de localitat, sense dret a indemnització i amb prohibició temporal de participar en procediments de mobilitat per a reincorporar-se a la localitat de procedència fins a un màxim de quatre anys. Esta sanció només podrà imposar-se com a conseqüència de faltes molt greus.

c) Suspensió de funcions. Quan esta sanció s'impose per faltes molt greus, no podrà superar els sis anys ni serà inferior als dos anys. Si s'imposara per faltes greus, no superarà els dos anys. Si la suspensió no supera els sis mesos, l'interessat no perdrà el seu destí.

d) Trasllat forçós a una altra institució o centre sense canvi de localitat, amb prohibició temporal, fins a un màxim de dos anys, de participar en procediments de mobilitat per a reincorporar-se al centre de procedència. Esta sanció només podrà imposar-se com a conseqüència de faltes greus.

e) Advertència, que serà sempre per escrit, i només s'imposarà per faltes lleus.

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

3. La determinació concreta de la sanció, dins de la graduació que s'estableix en l'apartat 1, s'efectuarà prenent en consideració el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es revele en la conducta, el dany a l'interés públic, quantificant-lo en termes econòmics quan siga possible, i la reiteració o reincidència.

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

El termini de prescripció començarà a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora o des que es trenque el compliment de la sanció quan la seua execució ja haguera començat. S'interromprà quan s'inicie, amb coneixement de l'interessat, el procediment d'execució de la sanció imposada i tornarà a córrer novament si el procediment es paralitza durant més de sis mesos per causa no imputable a l'interessat.

5. Les sancions disciplinàries fermes que s'imposen al personal estatutari s'anotaran en l'expedient personal. Les anotacions es cancel·laren d'ofici conforme als següents períodes, computats des del compliment de la sanció:

a) Sis mesos per a les sancions imposades per faltes lleus.

b) Dos anys per a les sancions imposades per faltes greus.

c) Quatre anys per a les sancions imposades per faltes molt greus.

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

Article 74. Procediment disciplinari.

1. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus, sinó per mitjà del procediment establert en la corresponent Administració pública.

Per a la imposició de sancions per faltes lleus no serà preceptiva la prèvia instrucció del procediment a què es referix el paràgraf anterior, excepte el tràmit d'audiència a l'inculpat, que haurà d'evacuar-se en tot cas.

2. El procediment disciplinari s'ajustarà, en tots els servicis de salut, als principis de celeritat, immediatesa i economia processal, i ha de garantir a l'interessat, a més dels reconeguts en l'article 35 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, els següents drets:

- a) A la presumpció d'innocència.
- b) A ser notificat del nomenament d'instructor i, si és el cas, secretari, així com a recusar-los.
- c) A ser notificat dels fets imputats, de la infracció que constitueixen i de les sancions que, si és el cas, puguen imposar-se, així com de la resolució sancionadora.
- d) A formular alegacions en qualsevol fase del procediment.
- e) A proposar totes les proves que siguin adequades per a la determinació dels fets.
- f) A ser assessorat i assistit pels representants sindicals.
- g) A actuar assistit de lletrat.

Article 75. *Mesures provisionals.*

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

2. Quan la suspensió provisional es produísca com a conseqüència d'expedient disciplinari no podrà excedir sis mesos, excepte paralització del procediment imputable a l'interessat.

Durant la suspensió provisional, l'interessat percebrà les retribucions bàsiques. No se li acreditarà cap haver en cas d'incompareixença en el procediment.

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

Si l'expedient no finalitza amb la suspensió de funcions ni es produïx la separació del servici, l'interessat es reincorporarà al servici actiu en la forma en què s'establisca en la corresponent resolució i tindrà dret a la percepció de les retribucions deixades de percebre, tant bàsiques com complementàries, incloses les de caràcter variable que hagueren pogut correspondre.

3. Es podrà acordar la suspensió provisional, com a mesura cautelar, quan s'haja dictat orde de processament o d'obertura de juí oral d'acord amb les normes processals penals, siga quina siga la causa d'este.

En este cas, la duració de la suspensió provisional s'estendrà, com a màxim, fins a la resolució del procediment i l'interessat tindrà dret a la percepció de les retribucions bàsiques en les condicions previstes en l'apartat anterior.

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

5. Les comunitats autònomes, per mitjà de la norma que resulte procedent, podran establir altres mesures provisionals per als supòsits previstos en este article.

CAPÍTOL XIII

Incompatibilitats

Article 76. *Règim general.*

Resultarà d'aplicació al personal estatutari el règim d'incompatibilitats establert amb caràcter general per als funcionaris públics, amb les normes específiques que es determinen en esta llei. En relació al règim de compatibilitat entre les funcions sanitàries i docents, caldrà ajustar-se al que establisca la legislació vigent.

Article 77. *Normes específiques.*

1. Serà compatible el gaudi de beques i ajudes d'ampliació d'estudis concedides en règim de concurrència competitiva a l'empara de programes oficials de formació i perfeccionament del personal, sempre que per a participar en estes accions es requerisca la proposta prèvia favorable del servici de salut en què s'estiga destinat i que les bases de la convocatòria no establisquen el contrari.

2. En l'àmbit de cada servici de salut s'establiran les disposicions oportunes per a possibilitar la renúncia al complement específic per part del personal llicenciat sanitari.

A estos efectes, els servicis de salut regularan els supòsits, requisits, efectes i procediments per a la dita sol·licitud.

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

Les retribucions del personal emèrit, sumades a la pensió de jubilació, no podran superar les retribucions que l'interessat percebia abans de la seua jubilació, considerades, totes elles, en còmput anual.

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

CAPÍTOL XIV

Representació, participació i negociació col·lectiva

Article 78. *Criteris generals.*

Resultaran d'aplicació al personal estatutari, en matèria de representació, participació i negociació col·lectiva per a la determinació de les seues condicions de treball, les normes generals contingudes en la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i de participació del personal al servici de les Administracions públiques, i disposicions de desplegament, amb les peculiaritats que s'establixen en esta llei.

Article 79. *Meses sectorials de negociació.*

1. La negociació col·lectiva de les condicions de treball del personal estatutari dels servicis de salut s'efectuarà per mitjà de la capacitat representativa reconeguda a les organitzacions sindicals en la Constitució i en la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

2. En l'àmbit de cada servici de salut es constituirà una mesa sectorial de negociació, en la qual estaran presents els representants de la corresponent Administració pública o servici de salut i les organitzacions sin-

s
dicals més representatives en el nivell estatal i de la comunitat autònoma, així com les que hagen obtingut el 10 per cent o més dels representants en l'elecció per a delegats i juntes de personal en el servei de salut.

Article 80. *Pactes i acords.*

1. En el si de les mesos de negociació, els representants de l'Administració o servei de salut i els representants de les organitzacions sindicals podran concertar pactes i acords.

Els pactes, que s'aplicaran directament al personal afectat, versaran sobre matèries que corresponguen a l'àmbit competencial de l'òrgan que els subscriu.

Els acords es referiran a matèries la competència de les quals corresponga a l'òrgan de govern de la corresponent Administració pública i, per a la seua eficàcia, necessitaran l'aprovació prèvia, expressa i formal de l'esmentat òrgan de govern.

2. Hauran de ser objecte de negociació, en els termes previstos en el capítol III de la Llei 9/1987, de 12 de juny, les matèries següents:

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

3. La negociació col·lectiva estarà presidida pels principis de bona fe i de voluntat negociadora, havent de facilitar-se les parts la informació que resulte necessària per a l'eficàcia de la negociació.

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

Quan les decisions de l'Administració o servei de salut que afecten les seues potestats d'organització puguin tindre repercussió sobre les condicions de treball del personal estatutari, serà procedent la consulta a les organitzacions sindicals presents en la corresponent taula sectorial de negociació.

5. Correspondrà al Govern, o als Consells de Govern de les comunitats autònomes, en els seus respectius àmbits, establir les condicions de treball del personal estatutari quan no es produïska acord en la negociació o no s'arribi a l'aprovació expressa i formal a què alludix l'apartat 1 d'este article.

Disposició addicional primera. *Aplicació de les normes bàsiques d'esta llei en la Comunitat Foral de Navarra.*

Les disposicions bàsiques d'esta llei s'aplicaran en la Comunitat Foral de Navarra en els termes establits en l'article 149.1.18a i en la disposició addicional primera de la Constitució i en la Llei Orgànica 13/1982, de 10 d'agost, de Reintegració i Amillorament del Règim Foral de Navarra.

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

El règim de jornada i de descansos establert en la secció 1a del capítol X d'esta llei s'aplicarà al personal sanitari a què es referix l'article 6, siga quin siga el vincle jurídic de la seua relació d'ocupació, dels centres i serveis sanitaris gestionats directament pels serveis de salut.

Així mateix, este règim s'aplicarà, bé amb caràcter supletori en absència de regulació sobre jornada i descansos en els convenis col·lectius en cada cas aplicables, bé directament si la regulació d'esta llei resulta més beneficiosa que les previsions d'estos convenis, al personal dels centres vinculats o concertats amb el Sistema Nacional de Salut, quan estos centres estiguen formalment incorporats a una xarxa sanitària d'utilització pública.

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

El personal estatutari dels serveis de salut podrà accedir a llocs corresponents a personal funcionari dins dels serveis de les Administracions públiques, en la forma i amb els requisits que es prevegen en les normes sobre funció pública aplicables.

El personal estatutari que exercisca estos llocs tindrà dret a percebre les retribucions que en corresponen, en la forma en què ho establisquen les normes de la corresponent Administració pública.

Disposició addicional quarta. *Nomenaments emèrits.*

Els Serveis de salut podran nomenar, amb caràcter excepcional, personal emèrit entre llicenciats sanitaris jubilats quan els mèrits rellevants del seu currículum professional així ho aconsellen.

El personal emèrit exercirà activitats de consultoria, informe i docència.

Disposició addicional quinta. *Integracions de personal.*

A fi d'homogeneïtzar les relacions d'ocupació del personal de cada un dels centres, institucions o serveis de salut, i a fi de millorar l'eficàcia en la gestió, les Administracions sanitàries públiques podran establir procediments per a la integració directa, amb caràcter voluntari, en la condició de personal estatutari, en la categoria i titulació equivalent, dels que presten servei en estos centres, institucions o serveis amb la condició de funcionari de carrera o en virtut de contracte laboral fix.

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

Disposició addicional sexta. *Relacions del règim estatutari amb altres règims de personal de les Administracions públiques.*

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

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

El que preveu l'article 30.5.b) i en els altres preceptes d'esta llei no afectarà els drets dels que, sense tindre

el corresponent títol acadèmic, es troben legal o reglamentàriament autoritzats o habilitats per a l'exercici d'una determinada professió, que podran accedir als nomenaments corresponents i s'integraran en el grup de classificació que a este nomenament corresponga.

Disposició addicional octava. *Servicis de salut.*

Sempre que en esta llei s'efectuen referències als servicis de salut es considerarà inclòs l'òrgan o l'entitat gestora dels servicis sanitaris de l'Administració General de l'Estat, així com l'òrgan competent de la comunitat autònoma quan el corresponent servici de salut no siga el titular directe de la gestió de determinats centres o institucions.

Disposició addicional novena. *Places vinculades.*

Les places vinculades a què es referix l'article 105 de la Llei General de Sanitat es proveiran pels sistemes establits en les normes específiques que resulten aplicables, sense perjudi que els seus titulars queden inclosos en l'àmbit d'aplicació d'esta llei pel que fa a la seua prestació de servicis en els centres sanitaris.

Disposició addicional desena. *Aplicació d'esta llei en els servicis administratius.*

Els servicis de salut podran establir l'aplicació del règim estatutari previst en esta llei a les estructures administratives i de gestió del servici de salut respectiu.

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

Les disposicions d'esta llei seran aplicables al personal estatutari de l'Institut Social de la Marina.

Disposició addicional dotze. *Convenis de col·laboració en matèria de mobilitat.*

Les Administracions sanitàries podran formalitzar convenis de col·laboració per a possibilitar que el personal funcionari de carrera i estatutari fix dels servicis de salut puga accedir, indistintament, als procediments de mobilitat voluntària establits per a ambdós tipus de personal.

Disposició addicional tretzena. *Xarxa sanitària militar.*

1. El personal militar que preste els seus servicis en els centres, establiments i servicis sanitaris integrats en la Xarxa sanitària militar es regirà per la normativa específica, sense que se li apliquen les disposicions d'esta llei.

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

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

Al personal estatutari amb nomenament a temps parcial a què es referix l'article 60 d'esta llei li resultarà d'aplicació la disposició addicional sèptima del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, i les disposicions dictades en el seu desplegament.

Disposició transitòria primera. *Aplicació gradual de la jornada de treball al personal en formació per mitjà de residència.*

La limitació del temps de treball establida en l'article 48.2 d'esta llei s'aplicarà al personal sanitari en formació com a especialistes per mitjà de residència, tant dels centres públics com dels privats acreditats per a la docència, d'acord amb les normes següents:

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

Disposició transitòria segona. *Equiparació als grups de classificació dels funcionaris públics.*

Mentre es mantinga la classificació general dels funcionaris públics i els criteris d'equivalència de les titulacions establits en l'article 25 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública, el personal estatutari, a efectes retributius i funcionals, tindrà l'equiparació següent:

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

Disposició transitòria tercera. *Personal de quota i zona.*

En la forma, termini i condicions que en cada servici de salut, si és el cas, es determine, el personal que percep havers pel sistema de quota i zona es podrà integrar en el sistema de prestació de servicis, de dedicació i de retribucions que s'establix en esta llei.

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

El personal estatutari fix que a l'entrada en vigor d'esta llei no es trobe en situació de servici actiu, podrà romandre en la mateixa situació en què es troba amb els efectes, drets i deures que se'n deriven i mentres romanguen les causes que, en el seu moment, en van motivar la concessió.

El reingrés al servici actiu es produirà, en tot cas, d'acord amb les normes que el regulen en el moment en què el reingrés es produísca.

Disposició transitòria cinquena. *Convocatòries en tramitació.*

Els procediments de selecció de personal estatutari i de provisió de places emparats en la Llei 16/2001, de 21 de novembre, per la qual s'establix un procés extraordinari de consolidació i provisió de places de personal estatutari, i en les normes equivalents de les comunitats autònomes, es tramitaran de conformitat amb allò que establiren les dites normes.

s
Disposició transitòria sexta. *Aplicació gradual d'esta llei.*

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

a) Les previsions dels articles 40 i 43 d'esta llei entraran en vigor, en cada servici de salut, quan així s'establisca en les normes a què es referix el seu article 3. Fins que es produisca esta entrada en vigor es mantindran vigents, en cada servici de salut i sense caràcter bàsic, les normes previstes en la disposició derogatòria única.1.b), o les equivalents de cada comunitat autònoma.

b) Es mantindran vigents, fins que es procedisca a la regulació en cada servici de salut, les disposicions relatives a categories professionals del personal estatutari i a les seues funcions contingudes en les normes previstes en la disposició derogatòria única.1.e), f) i g).

c) Es mantindrà vigent, amb rang reglamentari i sense caràcter bàsic, i fins que es procedisca a la modificació en cada servici de salut, la norma esmentada en la disposició derogatòria única.1.d).

d) Les prestacions de caràcter social previstes en les disposicions a què es referixen els paràgrafs e), f) i g) de la disposició derogatòria única.1, es mantindran exclusivament respecte als qui tenen drets subjectius ja adquirits a estes prestacions en el moment d'entrada en vigor d'esta llei.

2. El límit màxim de 150 hores anuals que es fixa en el segon paràgraf de l'article 49.1 d'esta llei, s'aplicarà de forma progressiva durant els 10 anys següents a la seua entrada en vigor, en la forma que determine el Govern mitjançant un reial decret, adoptat amb un informe previ de la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut. En este informe, que ha de ser elaborat en el termini de 18 mesos des de l'entrada en vigor d'esta norma, s'analitzaran detalladament les implicacions que en l'organització funcional dels centres sanitaris, en el finançament dels servicis de salut i en les necessitats d'especialistes, tindrà la posada en marxa de la indicada limitació, així com les possibles excepcions a esta derivades del fet insular i les mesures que resulte convenient adoptar en funció de tot això. Igualment, en este informe s'analitzaran les repercussions econòmiques d'una progressiva adaptació de la jornada de treball dels centres i servicis sanitaris a la vigent amb caràcter general en la resta dels servicis públics.

Per a l'elaboració de l'informe a què es referix el paràgraf anterior, la Comissió de Recursos Humans del Sistema Nacional de Salut demanarà les opinions d'experts a les Administracions sanitàries, als servicis de salut i a les organitzacions sindicals.

Disposició transitòria setètima. *Règim transitori de jubilació.*

El personal estatutari fix, que a l'entrada en vigor d'esta llei haja complert 60 anys d'edat, podrà voluntàriament prolongar l'edat de jubilació fins que arribe als 35 anys de cotització a la Seguretat Social, amb el límit d'un màxim de cinc anys sobre l'edat fixada en l'article 26.2 d'esta llei i sempre que quede acreditat que reunit la capacitat funcional necessària per a exercir la professió o exercir les funcions corresponents al seu nomenament.

Disposició derogatòria única. *Derogació de normes.*

1. Queden derogades, o, si és el cas, es consideraran inaplicables al personal estatutari dels servicis de salut

totes les disposicions que del mateix rang o d'un rang inferior s'oposen al que disposa esta llei o la contradiguen i, especialment, les següents:

a) L'apartat 1 de l'article 84 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, General de Sanitat.

b) El Reial Decret Llei 3/1987, d'11 de setembre, sobre retribucions del personal estatutari de l'Institut Nacional de la Salut, i les disposicions i acords que el complementen i despleguen.

c) La Llei 30/1999, de 5 d'octubre, de selecció i provisió de places de personal estatutari dels servicis de salut.

d) El Reial Decret Llei 1/1999, de 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places en les institucions sanitàries de la Seguretat Social.

e) L'Estatut jurídic del personal mèdic de la Seguretat Social aprovat per Decret 3160/1966, de 23 de desembre, i les disposicions que el modifiquen, complementen i despleguen.

f) L'Estatut de personal sanitari no facultatiu de les institucions sanitàries de la Seguretat Social aprovat per l'Orde de 26 d'abril de 1973, a excepció del seu article 151, així com les disposicions que el modifiquen, complementen i despleguen.

g) L'Estatut de personal no sanitari de les institucions sanitàries de la Seguretat Social aprovat per l'Orde de 5 de juliol de 1971, i les disposicions que el modifiquen, complementen i despleguen.

2. L'entrada en vigor d'esta llei no suposarà la modificació o derogació dels pactes i acords vigents en aquells aspectes que no s'oposen al que estableix esta llei o la contradiguen.

Disposició final primera. *Habilitació competencial.*

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

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

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

Disposició final segona. *Informes sobre finançament.*

L'òrgan col·legiat interministerial previst en la disposició final segona de la Llei 16/2003, de 28 de maig, de Cohesió i Qualitat del Sistema Nacional de Salut, informarà preceptivament sobre aquells assumptes derivats de l'aplicació d'esta llei.

Sense perjudi de la responsabilitat financera de les comunitats autònomes conforme al que estableix la Llei 21/2001, de 27 de desembre, i d'acord amb el principi de lleialtat institucional en els termes de l'article 2.1.e) de la Llei Orgànica 8/1980, de 22 de setembre, de Finançament de les comunitats autònomes, l'informe elaborat serà presentat per este òrgan col·legiat al Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut. Per la seua banda, el Ministeri d'Hisenda traslladarà este informe al Consell de Política Fiscal i Financera, per a procedir a la seua anàlisi, en el context d'este principi de lleialtat institucional i, si és el cas, proposar les mesures necessàries per a garantir l'equilibri financer.

Disposició final tercera. *Entrada en vigor.*

La present llei entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el «Boletín Oficial Del Estado».

Per tant,
Mane a tots els espanyols, particulars i autoritats, que complisquen esta llei i que la facen complir.

Madrid, 16 de desembre del 2003.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

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

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegem i entenguen esta llei.
Sapieu: Que les Cortes Generales han aprovat esta llei i jo la sancione.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

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

Al llarg dels últims anys, l'entorn social, econòmic, organitzatiu i tecnològic ha experimentat canvis fonamentals.

Efectivament, en primer terme, l'evolució del mercat de treball en el llarg període de temps transcorregut des de l'aprovació de la Llei Bàsica d'Ocupació ha vist com es produïen situacions de pèrdua de llocs de treball, amb expulsió d'este dels col·lectius més sensibles, al mateix temps que augmentava la dificultat del seu accés a l'ocupació, la desocupació i les taxes de temporalitat en la contractació, accentuant-se els desequilibris territorials.

Junt amb això, s'han produït situacions expansives que han permès la creació d'ocupació. No obstant això, persistix una alta taxa de desocupació i una baixa taxa d'ocupació, comparativament amb les xifres de la Unió Europea, especialment per al col·lectiu de dones. A més, es mantenen dificultats d'incorporació al mercat de treball de determinats col·lectius, amb especial incidència en la desocupació de llarga duració, carències de capacitat de la població treballadora, retencions a la mobilitat geogràfica i funcional, desequilibris entre els distints mercats de treball, una excessiva temporalitat en l'ocupació i una escassa taxa de participació dels servicis públics d'ocupació en la intermediació laboral.

Diversos factors addicionals han afectat el mercat de treball en estos anys: l'evolució demogràfica, primer amb la pressió exercida pels joves en l'accés a la seua pri-

mera ocupació i, posteriorment, amb l'envelliment de la població activa; el fenomen immigratori, amb la consegüent arribada d'importants recursos humans procedents de l'exterior al nostre mercat de treball; d'una altra banda, el desenvolupament fulgurant de les tecnologies de la informació i de la comunicació; la nova orientació de la política social (de l'assistència passiva als incentius per a la reinserció laboral), o l'obertura als agents privats dels servicis d'informació, orientació i intermediació, constitueixen un conjunt formidable de reptes a què s'enfronta una política d'ocupació que tendix a la plena ocupació.

Però no sols s'ha transformat i s'ha tornat més complex el mercat de treball en què actuen els servicis públics d'ocupació, també ha canviat l'entorn polític i institucional. El mètode tradicional de gestió estatal del mercat de treball ha donat pas a plantejaments més descentralitzats amb transferències de funcions i servicis per a l'execució de les polítiques actives d'ocupació a les comunitats autònomes. D'una altra banda, el finançament d'estes polítiques té un component important de fons procedents de la Unió Europea, a través del Servici Públic d'Ocupació Estatal, encara que la gestió d'estes es du a terme per les Administracions autonòmiques.

En l'actualitat, els servicis públics d'ocupació han d'actuar en un entorn més competitiu, complex i dinàmic i han de posicionar-se en el mercat prestant un servici de qualitat als seus usuaris.

Finalment, la globalització de l'economia i el progrés d'integració europea ja no permeten pensar i actuar només en clau nacional. L'estratègia de coordinació de polítiques iniciada en la Unió Europea —política econòmica, a través de les Grans Orientacions de Política Econòmica, i política d'ocupació, a través de les Directrius d'Ocupació i els Plans nacionals d'acció per a l'ocupació, en coordinació amb l'estratègia d'inclusió social— obliga a l'Estat espanyol a establir objectius quantificats d'actuació amb desocupats, alhora que la Unió Europea vincula la distribució de fons europeus (Fons Social Europeu) a l'èxit dels dits objectius, la qual cosa necessàriament obliga a l'establiment de mecanismes que facen possible el seu compliment.

En este context, esta llei té per objectiu incrementar l'eficiència del funcionament del mercat de treball i millorar les oportunitats d'incorporació a este per a aconseguir l'objectiu del plena ocupació, en línia amb el que reiteradament els caps d'Estat i de Govern han acordat en les cimeres de la Unió Europea, des de l'inici del procés de Luxemburg fins a la seua ratificació en la Cimetera de Barcelona. Això es tradueix a oferir als desocupats, des dels principis d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació, transparència, gratuïtat, efectivitat i qualitat en la prestació de servicis, una atenció preventiva i personalitzada pels servicis públics d'ocupació, amb especial atenció als col·lectius desfavorits, entre els quals les persones amb discapacitat ocupen un lloc preferent. Les polítiques d'ocupació han de funcionar com a instruments incentivadors per a la incorporació efectiva dels desocupats al mercat de treball, estimulant la busca activa d'ocupació i la mobilitat geogràfica i funcional.

Des d'una perspectiva d'harmonització del nou model amb l'actual distribució de competències constitucionals entre l'Estat i les comunitats autònomes, en matèria de política d'ocupació, els objectius se centren a assegurar la cooperació i coordinació entre les Administracions implicades de manera que s'aconsegueisca la màxima efectivitat mobilitzant i optimitzant tots els recursos disponibles. L'instrument nuclear per a aconseguir esta finalitat és el Sistema Nacional d'Ocupació, considerat este com un conjunt d'estructures, mesures i accions necessàries per a promoure i desenvolupar la política d'ocupació, que té com a finalitat el desenvolupament