MINISTERIO DE SANIDAD

Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
(11/07/25)

ÍNDICE

Preámbulo……..

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales ……..……

TÍTULO I. El personal estatutario……

CAPÍTULO I. Clasificación del personal estatutario…….

CAPÍTULO II. Planificación y ordenación del personal estatutario …….

.

TÍTULO II. Derechos y deberes del personal estatutario……

CAPÍTULO I. Derechos del personal estatutario..……

CAPÍTULO II. Derechos retributivos del personal estatutario ……

CAPÍTULO III. Derecho a la representación, participación y negociación Colectiva……

CAPÍTULO IV. Deberes y principios éticos y de conducta del personal estatutario.....……

CAPÍTULO V. Incompatibilidades del personal estatutario……

TÍTULO III. Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo……

CAPÍTULO I. Adquisición de la condición de personal estatutario fijo .....……..

CAPÍTULO II. Pérdida y recuperación de la condición de personal estatutario fijo……

TÍTULO IV. Selección, provisión de puestos y movilidad

CAPÍTULO I. Sistemas de selección ……..……..

CAPÍTULO II. Provisión de plazas y puestos ……

Sección 1.ª Régimen general de provisión……

Sección 2.ª Regímenes especiales de provisión……..

Sección 3.ª Promoción interna……

CAPÍTULO III. Movilidad…….

TÍTULO V. Carrera, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

CAPÍTULO I. Carrera y desarrollo profesional……

CAPÍTULO II. Evaluación del desempeño……

TÍTULO VI. Situaciones administrativas……

TÍTULO VII. Jornada y horarios……..

CAPÍTULO I Objeto, definiciones y principios generales……

CAPÍTULO II Modalidades de jornada y régimen general de descansos ……

Sección 1.ª Tipos de jornada……..……

Sección 2.ª Descansos……..……..

Sección 3.ª Especialidades del régimen de jornada a turnos……

CAPÍTULO III Particularidades de la prestación de servicios del personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud.

Sección 1.ª Disposiciones generales……..……

Sección 2.ª Especialidades de la jornada de guardia..……..

Sección 3.ª Excepciones en la duración del tiempo de trabajo…….

CAPÍTULO IV Festivos y permisos…….

TÍTULO VIII. Régimen disciplinario……

TÍTULO IX. Personal estatutario investigador……

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto.*

Esta ley tiene por objeto establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, regulando a través de este Estatuto Marco dicho personal.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*.

1. Esta ley es aplicable al personal estatutario que desempeña su función en los centros e instituciones de los servicios de salud de las comunidades autónomas o de la Administración General del Estado, así como el que preste servicios en la Red Sanitaria de la Defensa.

Tendrá la consideración de personal estatutario aquel que en virtud del correspondiente nombramiento ya sea con carácter fijo, interino o sustituto en los supuestos contemplados en este estatuto, ejerce una profesión o actividad profesional sanitaria, o de gestión y servicios en los centros e instituciones de los servicios de salud que forman parte del Sistema Nacional de Salud.

2. En lo no previsto en esta ley, en las normas a que se refiere el artículo siguiente, o en los pactos o acuerdos regulados en el capítulo III del título II, serán aplicables al personal estatutario, de forma supletoria, las disposiciones y principios generales sobre función pública recogidos en las normas reguladoras de la función pública de la administración correspondiente.

3. Lo previsto en esta ley será de aplicación al personal funcionario y laboral que preste servicios en los centros del Sistema Nacional de Salud gestionados directamente por entidades creadas por las distintas comunidades autónomas, en todo aquello que no se oponga a su normativa específica de aplicación, y si así lo prevén las disposiciones aplicables al personal funcionario, o los convenios colectivos aplicables al personal laboral de cada comunidad autónoma.

Artículo 3. *Normas sobre personal estatutario*.

El Estado y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en desarrollo de la normativa básica contenida en esta ley, podrán aprobar normas aplicables al personal estatutario de cada servicio de salud teniendo en consideración los principios generales establecidos en el artículo siguiente, las peculiaridades propias del ejercicio de los profesionales que desarrollan sus funciones en el Sistema Nacional de Salud, y las características organizativas y funcionales de sus centros e instituciones sanitarias.

Las propuestas para la elaboración de dichas normas, deberán ser objeto de negociación en las mesas de negociación correspondientes, en los términos establecidos en esta ley.

Artículo 4. *Principios y criterios de ordenación del régimen estatutario*.

La ordenación del régimen del personal estatutario de los servicios de salud se rige por los siguientes principios y criterios:

a) Servicio a la ciudadanía y al interés general.

b) Sometimiento pleno a la ley y al derecho.

c) Igualdad efectiva de trato entre mujeres y hombres, no discriminación y promoción de políticas activas en materia de igualdad de género, empleo de personas con discapacidad y conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

d) Igualdad, mérito, capacidad, publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario y en su promoción profesional.

e) Calidad y estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo.

f) Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias.

g) Libre circulación del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

h) Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.

i) Responsabilidad en el ejercicio profesional y objetividad como garantías de la competencia e imparcialidad en el desempeño de las funciones.

j) Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus centros e instituciones.

k) Incorporación de los valores de confidencialidad, integridad, neutralidad, transparencia en la gestión y deontología y servicio al interés público y a la ciudadanía, tanto en la actuación profesional, como en las relaciones con las personas usuarias.

l) Respeto a las garantías exigidas por la legislación de protección de datos de carácter personal.

m) Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos, de acuerdo con el objetivo de disponibilidad presupuestaria establecido.

n) Dedicación prioritaria al servicio público y transparencia de los intereses y actividades privadas como garantía de dicha preferencia.

ñ) Participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva en las mesas sectoriales correspondientes.

TÍTULO I

El personal Estatutario

CAPÍTULO I

Clasificación del personal estatutario

Artículo 5. *Criterios de clasificación del personal estatutario*.

1. El personal estatutario de los servicios de salud se clasifica atendiendo a la función desarrollada, al nivel del título exigido para el ingreso, y al tipo de su nombramiento.

2. En relación con la función desarrollada y al título exigido, el personal estatutario se clasifica en grupos profesionales, categorías y, en su caso, áreas de conocimiento específicas.

El grupo profesional constituye el instrumento de clasificación del personal sobre la base del nivel de titulación exigido.

En cada grupo profesional se agruparán diferentes categorías en función de la titulación específica requerida, incluyendo en su caso las distintas especialidades profesionales reconocidas oficialmente.

En cada categoría se podrán establecer áreas de conocimiento específicas cuando el puesto exija una mayor especificidad de las funciones a desempeñar.

3. Atendiendo a las funciones desarrolladas, el personal estatutario se clasifica en:

a) Personal estatutario sanitario: es el que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de una profesión o especialidad o actividad profesional sanitaria.

b) Personal estatutario de gestión y servicios: es el que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el desempeño de funciones de gestión o para el desarrollo de profesiones, actividades profesionales u oficios que no tengan carácter sanitario.

4. En función del tipo de nombramiento, el personal estatutario se clasifica en personal estatutario fijo, interino y sustituto.

Artículo 6. *Clasificación de las categorías del personal estatutario con titulaciones en Ciencias de la Salud o de Formación Profesional del área sanitaria*.

En virtud de nombramiento expedido y atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso de acuerdo con el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (en adelante, MECU) las categorías profesionales y especialidades de personal estatutario sanitario se clasifican en los siguientes grupos:

Grupo 8: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 8 del MECU o Nivel 7 del MECU con título de Especialista en Ciencias de la Salud o Nivel 6 con título de Especialista en Ciencias de la Salud con duración igual o superior a 4 años.

Grupo 7: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 7 del MECU que habilite para el ejercicio de una profesión sanitaria o Nivel 6 del MECU con título de Especialista en Ciencias de la Salud con duración inferior a 4 años.

Grupo 6: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 6 del MECU que habilite para el ejercicio de una profesión sanitaria.

Grupo 5: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 5 del MECU pertenecientes a la familia profesional de sanidad.

Grupo 4: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 4 del MECU pertenecientes a la familia profesional de sanidad.

La clasificación del personal estatutario por grupos de titulación tiene efectos exclusivamente en el ámbito de la planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos, así como en la aplicación de criterios administrativos y retributivos. En ningún caso esta clasificación altera la jerarquía funcional ni las relaciones interprofesionales, que se regirán por lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Artículo 7. *Clasificación de las categorías del personal estatutario con titulaciones habilitantes para el desempeño de funciones de gestión y servicios o para el desarrollo de otras profesiones u oficios no contempladas en las titulaciones en Ciencias de la Salud.*

En virtud de nombramiento expedido, las funciones desarrolladas y atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso de acuerdo con el MECU las categorías profesionales del personal estatutario de gestión y servicios se clasifican de la siguiente manera:

Grupo 8: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 8 del MECU

Grupo 7: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 7 del MECU.

Grupo 6: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 6 del MECU.

Grupo 5: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 5 del MECU.

Grupo 4: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 4 del MECU.

Grupo 3: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 3 del MECU.

Grupo 2: Categorías para las que el requisito de acceso sea distinto a los anteriores grupos.

Artículo 8. *Personal estatutario fijo*.

.

Es personal estatutario fijo aquel que, en virtud de nombramiento legal, ejerce una profesión o actividad profesional sanitaria, o de gestión y servicios en los centros e instituciones de los servicios de salud que forman parte del Sistema Nacional de Salud, de manera retribuida y permanente.

Artículo 9. *Personal estatutario interino*.

1. Es personal estatutario interino aquel que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado como tal con carácter temporal en los siguientes supuestos y condiciones:

a) Existencia de plaza vacante, cuando no sea posible su cobertura por personal estatutario fijo, durante un plazo máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo.

b) Ejecución de programas de carácter temporal, que deberán especificar sus fechas de inicio y finalización y no podrán tener una duración superior a tres años. Los programas objeto de nombramiento no pueden ser de una naturaleza que suponga la ejecución de tareas o la cobertura de necesidades permanentes, habituales de duración indefinida de la actividad propia de los servicios de salud.

c) Exceso o acumulación de tareas, detallándose las mismas, concretando la fecha del inicio y fin del nombramiento, por un plazo máximo de nueve meses, dentro de un período de dieciocho meses.

En los casos contemplados en los párrafos b) y c), cumplidos los plazos y condiciones que en ellos se plantean, y en caso de que fuese necesaria la realización de nuevos nombramientos, se tramitará la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro. En aquellos servicios o unidades en que se efectúe este tipo de nombramientos, y no se cree una nueva plaza superados los plazos establecidos en cada caso, no podrá hacerse un nuevo nombramiento por la misma causa en un periodo de dos años.

2. Se acordará la finalización de la relación estatutaria temporal de interinidad por las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 37 de la presente ley, sin derecho a compensación por los siguientes motivos:

a) Por la cobertura de la plaza que se desempeñe por personal estatutario fijo a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Por razones de carácter organizativo debidamente justificadas que den lugar a la supresión o amortización de la plaza o puesto ocupado.

c) Por la finalización del plazo establecido y recogido expresamente en el nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que originó el nombramiento.

En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1, las plazas vacantes desempeñadas por personal estatutario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración sanitaria.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal estatutario interino se producirá el fin de la relación de interinidad y la vacante solo podrá ser ocupada por personal

estatutario fijo, salvo que en el correspondiente proceso selectivo no se haya cubierto la plaza en cuestión, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal estatutario interino. Excepcionalmente, el personal estatutario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del personal estatutario interino. En este supuesto, podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

3. Al personal estatutario interino le será aplicable el régimen general del personal estatutario fijo en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal, y al carácter de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de personal estatutario fijo.

Artículo 10. *Personal estatutario sustituto.*

1. Es personal estatutario sustituto aquel que es nombrado con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de personal estatutario en los siguientes supuestos y condiciones:

a) Sustitución, que se expedirá, cuando resulte necesario para atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los periodos de vacaciones, permisos, dispensas y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de plaza.

b) Sustitución parcial para garantizar la prestación asistencial en los centros e instituciones de los servicios de salud, identificando la causa que lo origina, siendo un nombramiento vinculado a la cobertura de exención de guardias, siempre que con la plantilla disponible no fuese posible cubrir esta contingencia y respetando los límites legales de la jornada referidos en el capítulo III del título VII de esta ley.

c) Reducción de la jornada ordinaria de personal estatutario, identificando a la persona o personas concretas a quien se complementa la jornada, durante todo el período correspondiente, y en la modalidad que motiva la reducción.

2. Se acordará la finalización de la relación estatutaria temporal de sustitución por las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 37, sin derecho a compensación por este motivo:

a) Por la finalización del plazo establecido y recogido expresamente en el nombramiento.

b) Por la finalización de la causa que originó el nombramiento.

3. Al personal estatutario sustituto le será aplicable el régimen general del personal estatutario fijo en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de personal estatutario fijo.

Artículo 11. *Medidas dirigidas al control de la temporalidad*.

1. Las administraciones sanitarias serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en el nombramiento del personal estatutario interino y sustituto.

Asimismo, las administraciones sanitarias promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de las medidas de limitación de la temporalidad de su personal, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal. No obstante, desde la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud se establecerá un seguimiento de estas actuaciones y se elaborará anualmente un informe sobre el control de la temporalidad en el ámbito del Sistema Nacional de Salud

2. Las actuaciones irregulares en materia de nombramiento de personal estatutario interino y sustituto darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las administraciones públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la comunidad autónoma o del Estado de los plazos máximos de permanencia como personal estatutario temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal estatutario temporal afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, en virtud de la normativa específica que le sea de aplicación, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

CAPÍTULO II

Planificación y ordenación del personal estatutario

Artículo 12. *Principios generales.*

1. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud desarrollará las actividades de planificación, diseño de programas de formación, impulso de mejora de las condiciones de trabajo y modernización de las políticas de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.

2. El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, como principal instrumento de configuración y cohesión del Sistema Nacional de Salud, conocerá, debatirá y, en su caso, emitirá recomendaciones sobre los criterios para la coordinación de la política de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.

3. La Comisión de Recursos Humanos realizará un análisis permanente de las diferentes regulaciones en materia de recursos humanos, con la colaboración de los servicios de salud.

Artículo 13. *Plaza y puestos de la plantilla orgánica.*

1. Los servicios de salud estructurarán su organización a través de plantillas orgánicas u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos y el número de plazas que corresponden a cada uno. Las plantillas orgánicas o instrumentos organizativos serán incluidos en los Portales de Transparencia correspondientes con la periodicidad que se determine en la normativa aplicable y al menos cada vez que estos sean actualizados.

La plaza es la unidad administrativa básica del empleo público en el ámbito estatutario que representa a cada uno de los efectivos de carácter estructural que, como máximo, pueden prestar servicios en los centros e instituciones del Sistema Nacional de Salud.

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas, funciones y responsabilidades, vinculada a una titulación o competencias específicas conforme a la normativa aplicable, que deben ser desempeñadas por el personal en una determinada área o servicio.

2. La plantilla orgánica de los centros e instituciones de los servicios de salud comprenderá:

a) Puestos de naturaleza básica
b) Puestos singularizados.
b) Cargos intermedios.
c) Puestos de personal directivo profesional.

Artículo 14. *Puestos singularizados*

1. Se consideran puestos singularizados aquellos puestos que por razón de su pertenencia a una unidad o ámbito funcional especializado y diferenciado en la estructura de la organización y debido a su complejidad, dificultad técnica, responsabilidad, o contenido, requieran para su desempeño de unos conocimientos especializados y de una experiencia y formación específica.

2. Los puestos singularizados se identificarán con un código identificativo en la plantilla orgánica, con expresión de su denominación, número y de las características especiales de las mismas que incluirán necesariamente la categoría y especialidad si procede, a la que pertenecen, así como los requisitos específicos para su desempeño.

Artículo 15. *Cargos intermedios.*

1. Se considerarán cargos intermedios los puestos de jefatura y aquellos otros cuyas funciones, además de las propias de su categoría profesional son la planificación, dirección, coordinación, gestión y supervisión de los medios personales y materiales asignados a la unidad en la que ejerzan sus funciones. Los cargos intermedios desarrollan las actuaciones necesarias conducentes a la consecución de las metas, objetivos y resultados establecidos en el contrato de gestión o en los instrumentos que en cada momento determinen los órganos competentes de cada Administración sanitaria.

2. Los puestos de cargos intermedios pueden configurarse en la plantilla orgánica como un puesto de trabajo autónomo, o como un encargo de funciones al personal estatutario fijo que ocupe una

plaza básica, una vez superado el procedimiento de provisión establecido al efecto, sin que en este caso ello suponga plaza vacante susceptible de sustituir o duplicidad de plazas.
Con carácter excepcional, por razones organizativas debidamente motivadas, podrán ser provistos con personal interino.

3. El personal que ocupe un cargo intermedio estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión, y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados, al menos cada cuatro años.

Artículo 16. *Personal directivo profesional.*

1. Se consideran puestos de personal directivo profesional los que tienen atribuidas funciones directivas profesionales de gestión o ejecución, con margen de autonomía y con responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos y figuren como tal en las plantillas orgánicas de los servicios de salud.

2. Los puestos de personal directivo se crean, modifican y suprimen por la normativa reguladora de la estructura orgánica de cada servicio de salud y forman parte de la plantilla orgánica de cada centro o institución.

3. El servicio de salud correspondiente identificará y definirá los diferentes perfiles de personal directivo, y establecerá los roles de gestión que tendrán responsabilidades y requerirán competencias específicas.

4. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados, al menos cada cuatro años.

5. Para el acceso a puestos de personal directivo profesional, será requisito imprescindible contar con una titulación de grado universitario. Según la naturaleza del puesto directivo, se podrá exigir una titulación de grado específica.

Artículo 17. *Planificación de recursos humanos.*

1. La planificación de los recursos humanos en los servicios de salud estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios, velando por la salud y seguridad del personal.

2. En el ámbito de cada servicio de salud, y previa negociación en las mesas sectoriales correspondientes, se adoptarán las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos, y para la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.

3. Los cambios en la distribución o necesidades de personal que se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales, se articularán de conformidad con las normas aplicables en cada servicio de salud, sin perjuicio de lo establecido en las normas de movilidad por razón del servicio.

En todo caso, el personal podrá ser adscrito a los centros o unidades ubicados dentro del ámbito que en su nombramiento se precise.

Artículo 18. *Planes de ordenación de recursos humanos.*

1. Cada servicio de salud realizará sus planes de ordenación de recursos humanos donde figuren las medidas necesarias para garantizar la cobertura de necesidades de profesionales, realización de la oferta de empleo público y valoración de las necesidades de plazas.

2. Los planes de ordenación de recursos humanos podrán ser generales o específicos y constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise.

Los planes de ordenación de recursos humanos recogerán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos.

Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación e incorporación de recursos, ratios adecuadas, programación del acceso, formación, movilidad geográfica y funcional y promoción interna y reclasificación e integración de los profesionales.

Estos planes especificarán también los criterios de determinación de los puestos de difícil cobertura en cada servicio de salud, de acuerdo con sus necesidades y situación específica, conteniendo su clasificación, las variables a tener en cuenta para dicha clasificación, y los sistemas de incentivación a considerar.

3. Los planes de ordenación de recursos humanos tendrán en cuenta las condiciones necesarias para el acceso, provisión de puestos, el desarrollo y carrera profesional, la certificación R3 y la movilidad nacional e internacional de los profesionales del Sistema Nacional de Salud que desarrollan actividad asistencial e investigadora en los términos que establece el artículo 85 de la Ley 14/2007 de 3 de julio de investigación biomédica para las categorías profesionales específicas de personal estatutario investigador.

4. Los planes de ordenación de recursos humanos se aprobarán y publicarán al menos cada cuatro años, en la forma en que cada servicio de salud se determine. Serán previamente objeto de negociación en las mesas sectoriales correspondientes.

5. Estos planes de ordenación de recursos humanos de los servicios de salud serán trasladados a la Comisión de Recursos Humanos para realizar el análisis de las necesidades del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 19. *Ordenación del personal estatutario.*

1. De acuerdo con el criterio de agrupación unitaria de las competencias y aptitudes profesionales, de las titulaciones y de los contenidos específicos de la función a desarrollar, y la descripción de los puestos o plazas, los servicios de salud establecerán las diferentes categorías o grupos profesionales existentes en su ámbito.

2. La incorporación del personal estatutario en las distintas instituciones o centros se realizará mediante su vinculación a una plaza, y si procede, en un puesto de trabajo o función.

En el ámbito de cada servicio de salud, atendiendo a las características de su organización sanitaria y previa negociación en las mesas sectoriales correspondientes, se establecerán las plantillas orgánicas, los instrumentos técnicos o equivalentes de ordenación del personal en el que se agrupen y enumeren las plazas o puestos.

Artículo 20. *Creación, modificación y supresión de categorías.*

1. En el ámbito de cada servicio de salud se establecerán, modificarán o suprimirán las categorías de personal estatutario de acuerdo con las previsiones establecidas en los Planes de Ordenación de Recursos Humanos y en el capítulo sobre representación, participación y negociación colectiva de esta norma.

2. Corresponde al Ministerio de Sanidad la aprobación de un catálogo homogéneo donde se establecerán las equivalencias y homologación de las categorías profesionales de los servicios de salud, el cual deberá ser revisado periódicamente para su actualización.

3. Con carácter previo a la publicación de la norma que acuerde la creación, modificación, supresión o declaración de extinción de alguna categoría, los servicios de salud deberán informar de ese hecho al Ministerio de Sanidad, tal y como se establece en la normativa de desarrollo.

El Ministerio de Sanidad procederá posteriormente a actualizar el catálogo homogéneo de acuerdo con las categorías creadas, modificadas o suprimidas conforme a lo previsto en el primer apartado del artículo sobre movilidad voluntaria del presente estatuto.

El catálogo homogéneo de equivalencias será revisado al menos cada año para su actualización.

Artículo 21. *Registros de personal.*

1. Como instrumento básico para la planificación de los recursos humanos, los servicios de salud establecerán registros de personal en los que se inscribirá a quienes presten servicios en los respectivos centros e instituciones de los servicios de salud.

La creación de dichos registros se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Los datos de los registros correspondientes a los profesionales sanitarios deberán ser comunicados al Ministerio de Sanidad, para su inclusión en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios de acuerdo con lo establecido en su norma de desarrollo.

2. El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud acordará los requisitos, y procedimientos y contenidos mínimos para posibilitar el tratamiento conjunto y la utilización recíproca de la información contenida en los registros de personal de los servicios de salud, que se integrarán en el Sistema de Información Sanitaria del Sistema Nacional de Salud y en el Registro

Estatal de Profesionales Sanitarios, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal y en la normativa contra la violencia de género.

Artículo 22. *Foro Marco para el Diálogo Social.*

1. El Foro Marco para el Diálogo Social es el órgano colegiado que tiene como objetivo constituir el ámbito de diálogo e información de carácter laboral, así como promover el desarrollo armónico de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud. Está constituido por las Administraciones públicas presentes en la Comisión de Recursos Humanos y las organizaciones sindicales más representativas del personal estatutario , conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

2. Depende de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, a la que prestará apoyo y asesoramiento efectivo en todas las funciones de coordinación de las políticas de recursos humanos que en esta ley se encargan a la citada comisión.

3. El Foro Marco para el Diálogo Social deberá ser informado de los acuerdos de las mesas sectoriales del sector sanitario, así como de los de las mesas generales que afecten a dicho sector.

4. El Foro Marco para el Diálogo Social solicitará informe al Foro Profesional establecido por el artículo 47 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, en aquellos asuntos que afecten al ejercicio profesional en el Sistema Nacional de Salud.

Artículo 23. *Ámbito de negociación.*

1. El Ministerio de Sanidad y las organizaciones sindicales representadas en el Foro Marco para el Diálogo Social constituyen el Ámbito de Negociación, cuyo fin es negociar los contenidos de la normativa básica relativa al personal estatutario de los servicios de salud que dicho ministerio pudiera elaborar, cuando tales contenidos se refieran a las materias previstas en el artículo sobre pactos y acuerdos de esta ley, en todo aquello que no afecte a las competencias de las comunidades autónomas, y sin perjuicio de los asuntos atribuidos a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, incluyendo todos los aspectos relacionados con la relación laboral especial de residencia.

2.El Ámbito de Negociación también impulsará la adopción de criterios comunes que contribuyan a armonizar las políticas que afecten al personal estatutario y fomentará la mejora y concertación de las condiciones de trabajo del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, la coordinación en materia de movilidad, en especial en lo relativo a la violencia de género, siempre acompañando sus propuestas de la correspondiente cobertura presupuestaria, y sin perjuicio de las competencias de negociación sectoriales y territoriales atribuidas a los servicios autonómicos de salud.

3. Las reuniones del Ámbito de Negociación, podrán ser convocadas por decisión del ministerio, por acuerdo entre éste y las organizaciones sindicales, y por solicitud de las organizaciones sindicales que representen a más del cincuenta por ciento de los representados en el Foro Marco, convocándose con carácter ordinario, al menos una vez cada seis meses.

4. Los pactos y acuerdos alcanzados en los ámbitos de negociación estatal tendrán carácter público.

TÍTULO II

Derechos y deberes del personal estatutario

CAPÍTULO I

Derechos del personal estatutario

Artículo 24. *Derechos individuales.*

1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:

a) A la inamovilidad en su condición de estatutario fijo

b) A la estabilidad en el empleo y al ejercicio o desempeño efectivo de la profesión o funciones que correspondan a su nombramiento.

c) A la percepción puntual de las retribuciones que correspondan, así como las indemnizaciones por razón del servicio en cada caso establecidas.

d) A la formación continuada adecuada a la función desempeñada, para la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades. Esta formación deberá ser planificada y organizada por cada servicio de salud.

e) A recibir protección y formación eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto física como mental, así como sobre riesgos en el centro sanitario o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios de salud promoverán la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos relacionados con la violencia laboral y la violencia contra la mujer.

f) A disponer de un plan de prevención y actuación frente a las agresiones y actitudes violentas hacia las personas empleadas.

g) A la movilidad voluntaria, promoción interna, desarrollo profesional y progresión en la carrera profesional según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación en la forma en que prevean las disposiciones en cada caso aplicables.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, diversidad familiar y propia imagen y dignidad en el trabajo,

especialmente frente al acoso laboral o sexual y por razón de sexo, y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados, y por los usuarios del Sistema Nacional de Salud.

i) Al descanso establecido, mediante la limitación de la jornada, las vacaciones periódicas retribuidas y permisos en los términos que se establezcan.

j) A recibir asistencia y protección de las Administraciones públicas y servicios de salud en el ejercicio de su profesión o en el desempeño de sus funciones incluida, en su caso, la defensa jurídica y protección en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

k) Al encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social, con los derechos y obligaciones que de ello se derivan.

l) Al conocimiento de su jornada laboral y de la planificación anual de la misma conforme a la normativa vigente.

m) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

n) Al desempeño efectivo de las funciones propias de su categoría profesional, así como a ser informado de las mismas, sus cometidos, programación funcional y ser partícipe en la consecución de los objetivos asignados a su unidad, centro o institución, y de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento de los mismos.

ñ) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o convicciones, opinión, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

o) A la jubilación en los términos y condiciones establecidas en este estatuto y en las normas en cada caso aplicables.

p) A la acción social en los términos y ámbitos subjetivos que se determinen en las normas, acuerdos o convenios aplicables.

q) A la protección de la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por la Administración y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, de acuerdo con la normativa de aplicación.

r) A la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, de acuerdo con la normativa de aplicación.

s) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

t) A la libre asociación profesional.

u) Al reconocimiento como autoridad pública, a los efectos de asegurar la protección y el respeto que les son debidos en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

v) Al acceso a su expediente personal, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

w) A una protección adecuada en su ámbito laboral frente a las represalias que pueda sufrir cuando informe de acciones u omisiones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción así como cuando informen sobre posibles infracciones previstas en el Título sobre el Régimen Disciplinario de esta ley.

x) A la mejora del conocimiento científico mediante la investigación y docencia.

y)A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

2. El régimen de derechos establecido en el apartado anterior será aplicable al personal interino y sustituto, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

Artículo 25. *Derechos individuales ejercidos colectivamente.*

El personal estatutario ostenta, en los términos establecidos en la Constitución y en la legislación específicamente aplicable, los siguientes derechos individuales ejercidos colectivamente:

a) A la libertad sindical, la libre sindicación y a la actividad sindical.

b) A la huelga, garantizándose en todo caso el mantenimiento de los servicios que resulten esenciales para la atención sanitaria a la población.

c) A la negociación colectiva, representación y participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

d) Al derecho de reunión con las condiciones establecidas en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

e) A la participación en los órganos de representación colectiva.

f) A la elección de sus representantes mediante sufragio universal, libre, directo, igual y secreto.

g) A disponer de servicios de prevención y de órganos representativos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

h) A disponer de un Plan de Igualdad según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, se establecerá un Plan de Conciliación del personal estatutario para promover la igualdad profesional de mujeres y hombres y para facilitar la conciliación de su vida personal, laboral y familiar.

i) A contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y que garantice sus derechos y un protocolo contra el acoso y la

violencia por orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar

CAPÍTULO II

Derechos retributivos del personal estatutario

Artículo 26. *Criterios generales.*

1. El sistema retributivo del personal estatutario se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias, responde a los principios de responsabilidad, cualificación y competencia profesional y asegura el mantenimiento de un modelo común en relación con las retribuciones básicas.

2. Las retribuciones complementarias se orientan prioritariamente a la motivación del personal, a la incentivación de la actividad y la calidad del servicio, a la dedicación y a la consecución de los objetivos planificados.

3. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de determinación de una parte de estas retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad, al rendimiento y, en definitiva, al contenido y alcance de la actividad que efectivamente se realiza.

4. Los servicios de salud de las comunidades autónomas establecerán los mecanismos necesarios, como la ordenación de puestos de trabajo, la ordenación de las retribuciones complementarias, la desvinculación de plazas docentes u otros, que garanticen el pago de la actividad realmente realizada.

5. El personal estatutario no podrá percibir participación en los ingresos normativamente atribuidos a los servicios de salud como contraprestación de cualquier servicio.

6. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que, en su caso, pueda corresponder, la parte de jornada no realizada por causas no justificadas e imputables al interesado dará lugar, previa comunicación al mismo a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

7. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen de sus prestaciones sociales.

Artículo 27. *Retribuciones básicas y pagas extraordinarias.*

1. Las retribuciones básicas son:

a) El sueldo asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño conforme a lo previsto en esta ley.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad determinada para cada grupo profesional al que esté asignada la categoría en función de lo previsto en el párrafo anterior, por cada tres años de servicios.

La cuantía de cada trienio será la establecida para cada grupo profesional al que esté asignada la categoría que desempeñe el interesado el día en que se perfeccionó.

2. Las retribuciones básicas a las que se refiere el apartado anterior serán iguales en todos los servicios de salud y se determinarán, cada año, en las correspondientes Leyes de Presupuestos.

Las cuantías de sueldo y trienios serán las establecidas cada año en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el personal estatutario.

3. Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán preferentemente en los meses de junio y diciembre.

El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y trienios, al que se añadirá la catorceava parte del importe anual del complemento de destino, del complemento específico y del complemento de dedicación exclusiva.

Cada servicio de salud podrá determinar, previa negociación en mesa sectorial, la incorporación de otros complementos a las pagas extraordinarias.

Artículo 28. *Retribuciones complementarias.*

1. Las retribuciones complementarias son fijas o variables, y van dirigidas a retribuir la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y cumplimiento de objetivos y la evaluación del rendimiento y de los resultados.

La cuantía de las retribuciones complementarias del personal estatutario y los criterios para su atribución se determinarán por cada servicio de salud, en el marco de sus competencias.

2. Se consideran retribuciones complementarias fijas, las que tienen carácter fijo y periódico en su devengo.

3. Las retribuciones complementarias fijas, se abonarán en catorce pagas y, serán las siguientes:

a) Complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

b) Complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, o penosidad, o difícil cobertura. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto por una misma circunstancia.

c) Complemento de dedicación exclusiva, destinado a retribuir la dedicación exclusiva a la sanidad pública.

4. Las retribuciones complementarias variables serán, las siguientes:

a) Complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación del desempeño del personal, realizada acorde a los sistemas de evaluación establecidos por cada comunidad autónoma.

b) Complemento de carrera o desarrollo profesional, destinado a retribuir el grado o nivel alcanzado en la carrera profesional y el desarrollo profesional cuando tales sistemas se hayan implantado en la correspondiente categoría a través de procesos reglados.

c) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada, ya sea de forma presencial o localizada. En todo caso, la realización de la jornada de guardia se retribuirá mediante este complemento

d) Complemento de movilidad: destinado a retribuir la movilidad por razón del servicio.

5.
El personal estatutario tendrá derecho a percibir, desde el primer día y por todo el tiempo en que se encuentre en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica del régimen de protección social, permita alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, que le correspondan en el mes en que se cause la situación protegida.

Durante el disfrute de periodos vacacionales, el personal estatutario percibirá por lo menos su remuneración normal o media calculada en la forma que se determine en el ámbito de su servicio de salud.

6. Las comunidades autónomas, en su ámbito territorial, podrán establecer otras retribuciones complementarias adicionales a las contempladas en los apartados 3 y 4.

CAPÍTULO III

Derecho a la representación, participación y negociación colectiva

Artículo 29. *Criterios generales.*

Resultarán de aplicación al personal estatutario, en materia de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo, las normas generales contenidas en el capítulo IV del título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de lo establecido en su disposición transitoria quinta y la disposición derogatoria única y disposiciones de desarrollo, con las peculiaridades que se establecen en esta ley.

Artículo 30. *Mesas sectoriales de negociación.*

A los efectos de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario se constituirá en cada servicio de salud una Mesa Sectorial de Negociación, independiente de la Mesa General de Negociación en las materias que le son propias, en la que estarán presentes los representantes de la correspondiente Administración pública o servicio de salud y las organizaciones sindicales más representativas en el nivel estatal y de la comunidad autónoma, así como las que hayan obtenido el diez por ciento o más de los representantes en las elecciones para delegados y juntas de personal en el servicio de salud.

Artículo 31. *Pactos y acuerdos.*

1. En el seno de las mesas sectoriales, los representantes de la Administración o servicio de salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos.

Los pactos, que serán de aplicación directa al personal afectado, versarán sobre materias que correspondan al ámbito competencial del órgano que los suscriba. Los acuerdos se referirán a materias cuya competencia corresponda al órgano de gobierno de la correspondiente Administración pública y, para su eficacia, precisarán la previa, expresa y formal aprobación del citado órgano de gobierno.

La autoridad respectiva ordenará la publicación de los pactos celebrados y los acuerdos, una vez ratificados, en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

2. En el ámbito del personal estatutario, deberán ser objeto de negociación, con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las siguientes materias:

a) La determinación y aplicación de las retribuciones del personal estatutario.

b) La determinación de los programas y fondos para la formación y perfeccionamiento.

c) Los planes de acción social.

d) Las normas y disposiciones que fijen los criterios generales relativos a la selección de personal estatutario y a la provisión de plazas, incluyendo la oferta global de empleo del servicio público, así como a la movilidad de este personal.

e) La regulación de la jornada laboral, tiempo de trabajo y régimen de descansos.

f) El régimen de vacaciones, permisos y licencias.

g) Los planes de ordenación de recursos humanos.

h) Las normas y disposiciones que fijen los criterios generales de los sistemas de carrera y desarrollo profesional, así como de la promoción profesional del personal estatutario.

i) Las normas que fijen los criterios generales en materia de evaluación del desempeño.

j) Las materias relativas a la prevención de riesgos laborales.

k) Las propuestas sobre la aplicación de los derechos sindicales y de participación.

l) La negociación de los planes de igualdad, sus diagnósticos y los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

m) En general, cuantas materias afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal estatutario y sus organizaciones sindicales con la Administración pública o el servicio de salud.

3. La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario de los servicios de salud se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Constitución y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y según lo previsto en este capítulo y estará sujeta a los principios de legalidad, voluntad negociadora, buena fe negocial, publicidad, transparencia y adecuada cobertura presupuestaria cuando esta sea necesaria para desarrollar los acuerdos alcanzados.

Las partes deberán proporcionarse mutuamente la información que resulte necesaria para la eficacia de la negociación, sin perjuicio del deber de confidencialidad en los casos que se requiera.

4. Quedan excluidas de la obligatoriedad de negociación:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas o del servicio de salud que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de tales decisiones, actos y disposiciones tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal estatutario contempladas en el segundo apartado de este artículo, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales presentes en las correspondientes Mesas sectoriales de negociación

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios sanitarios, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

5. Corresponderá al Gobierno, o a los Consejos de Gobierno de las comunidades autónomas, en sus respectivos ámbitos, establecer las condiciones de trabajo del personal estatutario cuando no se produzca acuerdo en la negociación o no se alcance la aprobación expresa y formal a que alude el apartado 1 de este artículo.

6. Se podrán establecer Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

CAPÍTULO IV

Deberes del personal estatutario

Artículo 32. *Deberes.*

1. El personal estatutario de los servicios de salud viene obligado a:

a) Respetar la Constitución, el Estatuto de Autonomía correspondiente y el resto del ordenamiento jurídico en el ejercicio de sus funciones y con observancia de los principios de: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, respeto a la igualdad entre mujeres y hombres así como a la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

b) Ejercer la profesión o desarrollar el conjunto de las funciones que correspondan a su nombramiento, plaza o puesto de trabajo persiguiendo la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía con lealtad, eficacia y con observancia de los principios técnicos, científicos, éticos y deontológicos que sean aplicables

c) Mantener debidamente actualizados los conocimientos y aptitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión o para el desarrollo de las funciones que correspondan a su nombramiento, a cuyo fin los centros de los servicios de salud proporcionarán y facilitarán el desarrollo de actividades de formación continuada.

d) Cumplir con diligencia las instrucciones recibidas de sus superiores jerárquicos en relación con las funciones propias de su nombramiento, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos procedentes, y colaborar leal y activamente en el trabajo en equipo.

e) Participar y colaborar eficazmente, en el nivel que corresponda en función de su categoría profesional, en la fijación y consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos asignados a la institución, centro o unidad en la que preste servicios.

f) Prestar colaboración profesional cuando así sea requerido por las autoridades como consecuencia de la adopción de medidas especiales por razones de urgencia o necesidad o salud pública.

g) Cumplir el régimen de horarios y jornada, incluida la jornada vinculada a la cobertura de la atención continuada, que se haya establecido para garantizar de forma permanente el funcionamiento de las instituciones, centros y servicios.

h) Informar debidamente, de acuerdo con las normas y procedimientos aplicables en cada caso y dentro del ámbito de sus competencias, a los usuarios y pacientes sobre su proceso asistencial y sobre los servicios disponibles, la naturaleza de cada intervención, sus riesgos y sus consecuencias tal y como establece la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

i) Tratar con atención y respeto a los usuarios, a sus superiores y a los restantes empleados que presten servicios en centros e instituciones de los servicios de salud.

j) Respetar la dignidad e intimidad personal de los usuarios de los servicios de salud, su libre disposición en las decisiones que le conciernen y el resto de los derechos que les reconocen las disposiciones aplicables, así como a no realizar discriminación alguna por motivos de nacimiento, raza, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, incluyendo la condición en virtud de la cual los usuarios de los centros e instituciones sanitarias accedan a los mismos.

k) Mantener la debida reserva y confidencialidad de la información y documentación obtenida relativa a los centros de los servicios de salud y a los usuarios, o a la que tenga acceso, en el ejercicio de sus funciones.

l) Utilizar los recursos, medios, instrumental e instalaciones de los servicios de salud en beneficio del paciente, con criterios de eficiencia, velar por su conservación y evitar su uso ilegítimo en beneficio propio o de terceras personas.

m) Cumplimentar los registros, informes y demás documentación clínica o administrativa, que le corresponda en función de su nombramiento, establecidos en la correspondiente institución, centro o servicio de salud.

n) Cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, así como las disposiciones adoptadas en los centros e instituciones de los servicios de salud en relación con esta materia.

ñ) Cumplir el régimen sobre incompatibilidades.

o) Ser identificados por su nombre y categoría profesional por los usuarios del Sistema Nacional de Salud. En circunstancias excepcionales en que se vea amenazada la integridad personal del profesional, se omitirá el nombre y solo podrá ser identificado por un código y la categoría profesional. Serán los servicios de salud los que determinen esa excepcionalidad.

p) Participación en la mejora de la organización de la que se forma parte.

q) Cooperación y trabajo en equipo.

r) Adaptarse a las nuevas técnicas y tecnologías, así como habilidades en los puestos de trabajo, y a asistir a la formación específica que pueda organizar el servicio de salud en dicha materia.

s) Cumplimiento de los servicios mínimos y esenciales en caso de huelga.

t) Ejercicio de las funciones como miembro de un Tribunal de Selección o de una Comisión de Valoración en los procedimientos de selección y provisión de personal estatutario, cuando sea designado para ello.

De la misma manera, deberán ejercer funciones análogas en procedimientos de valoración que requieran una evaluación, baremación y seguimiento de los trabajadores del centro, cuando así se le designe por parte de la administración.

2. Los deberes establecidos en este artículo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal estatutario.

CAPÍTULO V

Incompatibilidades del personal estatutario

Artículo 33. *Régimen general*.

Resultará de aplicación al personal estatutario el régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para los funcionarios públicos, con las normas específicas que se determinan en esta ley, así como las disposiciones en materia de incompatibilidades desarrolladas por las administraciones correspondientes.

En relación con el régimen de compatibilidad entre las funciones sanitarias, docentes e investigadoras, se estará a lo que se establezca en esta ley y en el resto de normativa de aplicación.

Artículo 34. *Normas específicas*.

1. El personal estatutario sólo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en los supuestos previstos en Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas para las funciones docente y sanitaria así como investigadoras, y en los que, por razón de interés público, se determine por el Consejo de Ministros mediante real decreto, u órgano de gobierno de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus respectivas competencias.

En este último supuesto la actividad podrá prestarse bajo cualquier régimen jurídico aplicable según la legislación vigente y con los límites que establezca la declaración de interés público.

A los efectos de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, se entenderá en el ámbito de esta norma que concurren razones de interés público cuando la autorización para el desempeño de un segundo puesto en el sector público tenga por objeto garantizar la asistencia sanitaria a la población.

Al personal estatutario investigador podrá autorizarse la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en centros de investigación pertenecientes al sector público institucional, siempre que dicho puesto conlleve una prestación a tiempo parcial y así esté creado en la plantilla del centro.

2. Será compatible el disfrute de becas y ayudas de ampliación de estudios concedidas en régimen de concurrencia competitiva al amparo de programas oficiales de formación y perfeccionamiento del personal, siempre que para participar en tales acciones se requiera la previa propuesta favorable del servicio de salud en el que se esté destinado y que las bases de la convocatoria no establezcan lo contrario.

3. El personal estatutario podrá compatibilizar el desempeño de otra actividad o puesto de trabajo siempre que se respete el régimen de descansos establecidos en esta ley, además de cumplir las exigencias establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

4. En el ámbito de cada servicio de salud se establecerán las disposiciones oportunas para posibilitar la renuncia total o parcial al complemento específico.

A estos efectos, los servicios de salud regularán los supuestos, requisitos, efectos y procedimientos para dicha solicitud.

Los servicios de salud deberán publicar las resoluciones de compatibilidad concedidas, de conformidad con la legislación en materia de transparencia e información pública.

5.Cuando el desempeño de determinados puestos exija una dedicación absoluta al servicio público, ésta podrá retribuirse mediante el complemento de dedicación exclusiva.

6. La percepción de pensión de jubilación por un régimen público de Seguridad Social será compatible con la situación del personal emérito a que se refiere la disposición adicional décima.

Las retribuciones del personal emérito, sumadas a su pensión de jubilación, no podrán superar las retribuciones que el interesado percibía antes de su jubilación, consideradas, todas ellas, en cómputo anual.

7. La percepción de pensión de jubilación en cualquiera de sus modalidades será compatible con las retribuciones derivadas de un nombramiento estatutario en los términos que determine la normativa de seguridad social.

8. En el ámbito de los respectivos servicios de salud se arbitrarán medidas que favorezcan la compatibilidad de la actividad asistencial con la investigadora. Al personal estatutario del Sistema Nacional de Salud que desarrollen actividades de investigación le será de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 85.4 de la Ley 14/2007 de 13 de junio, de investigación biomédica y en el 17.5 de la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Artículo 35. *Supuestos de incompatibilidad sujetos al interés publico*

1. Los puestos de cargos intermedios recogidos en esta ley no podrá compatibilizar una segunda actividad o puesto en el sector privado, salvo aquellas excepciones contempladas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

2. El personal estatutario que desempeñe puestos de directivo profesional definidos en esta ley tendrá en todo caso dedicación exclusiva al puesto.

TÍTULO III

Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo

CAPÍTULO I

Adquisición de la condición de personal estatutario fijo

Artículo 36. *Adquisición de la condición de personal estatutario fijo*.

1. La condición de personal estatutario fijo se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

a) Superación de un proceso selectivo.

b) Acreditación de los requisitos de la convocatoria.

c) Nombramiento conferido por el órgano competente que será publicado en los Boletines o Diarios Oficiales que corresponda.

d) Toma de posesión de la plaza, previo cumplimiento de los requisitos formales en cada caso establecidos.

Se podrá acceder a la condición de personal estatutario fijo desde la situación de permiso por nacimiento y cuidado del menor, así como por la situación de incapacidad temporal si esta no deviene en incapacidad permanente.

e) Incorporación a una plaza del servicio, institución o centro que corresponda en el plazo determinado en la convocatoria.
En el caso de las situaciones descritas en el segundo párrafo de la letra d), la incorporación efectiva se producirá cuando éstas se resuelvan.

2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo b) del apartado anterior, decaerán en su derecho y no podrán ser nombrados, quedando sin efecto sus actuaciones, quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

3. La falta de toma de posesión y la incorporación a la plaza adjudicada dentro del plazo establecido, cuando sea atribuible al interesado y no obedezca a causas justificadas, producirá el decaimiento de su derecho a obtener la condición de personal estatutario fijo como consecuencia de ese concreto proceso selectivo.

4. La adquisición de la condición de personal fijo por el sistema de concurso de méritos, requerirá la incorporación efectiva, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra d) del apartado 1 y, si así se determina en la convocatoria, la permanencia en el destino adjudicado durante el período de tiempo que se establezca.

En el caso de que no se complete dicho período, decaerá la condición de personal estatutario fijo obtenida por la superación del concurso.

CAPÍTULO II

Pérdida y recuperación de la condición de personal estatutario fijo.

Artículo 37. *Pérdida de la condición de personal estatutario fijo.*

Son causas de extinción de la condición de personal estatutario fijo:

a) La renuncia a dicha condición

b) La pérdida de la nacionalidad tomada en consideración para el nombramiento, salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de alguno de los Estados según lo previsto en el artículo sobre las convocatorias de selección y requisitos de participación de este estatuto y sin perjuicio de lo dispuesto del artículo 57.5 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

c) La sanción disciplinaria firme de separación del servicio.

d) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta y, en su caso, la especial para empleo o cargo público o para el ejercicio de la correspondiente profesión que tenga carácter firme.

e) La jubilación total.

f) La incapacidad permanente declarada por resolución firme, en los términos previstos en esta ley, siempre que no pueda adaptarse al puesto o reubicarse en una plaza vacante o esta adaptación suponga una carga excesiva para el servicio de salud.

g) La no superación del periodo de permanencia en el caso del personal que haya accedido a su plaza según lo establecido en el artículo 36.4 de esta ley.

Para el adecuado funcionamiento de los Servicios de Salud, aquellos que hayan dispuesto el sistema de acceso previsto artículo 36.4 de esta ley, deberán informar de la duración del periodo de permanencia en la norma que justifica la excepcionalidad del proceso, y de las consecuencias del incumplimiento de la permanencia establecida, si el personal nombrado por este sistema accede a los sistemas de provisión de puestos de un Servicio de Salud distinto de aquel en el que fue nombrado.

h) La pérdida sobrevenida de cualquier otro requisito que justificó el acceso

Artículo 38. *Renuncia.*

1. La renuncia a la condición de personal estatutario tiene el carácter de acto voluntario y deberá ser solicitada por escrito por el interesado con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se desee hacer efectiva y será aceptada por la administración en dicho plazo, salvo que el interesado esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado contra él auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la presunta comisión de un delito en el ejercicio de sus funciones.

2. La renuncia a la condición de personal estatutario no inhabilita para obtener nuevamente dicha condición a través de los procedimientos de selección establecidos.

Artículo 39. *Pérdida de la nacionalidad*.

La pérdida de la nacionalidad española, o de la de cualquier otra que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de personal estatutario, salvo que

simultáneamente se adquiera la nacionalidad de otro Estado que otorgue el derecho a acceder a tal condición.

Artículo 40. *Sanción de separación del servicio*.

La sanción disciplinaria de separación del servicio, cuando adquiera carácter firme, supone la pérdida de la condición de personal estatutario.

Artículo 41. *Penas de inhabilitación absoluta o especial*.

La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, cuando hubiera adquirido firmeza la sentencia, produce la pérdida de la condición de personal estatutario.

Igual efecto tendrá la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público si afecta al correspondiente nombramiento.

Supondrá la pérdida de la condición de personal estatutario la pena principal o accesoria de inhabilitación especial para la correspondiente profesión, siempre que ésta exceda de seis años.

Artículo 42. *Jubilación.*

1. La jubilación puede ser forzosa o voluntaria.

2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad que prevean las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

No obstante, el interesado podrá solicitar voluntariamente prolongar su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento y que se presente un adecuado desempeño profesional.

Esta prolongación solo podrá ser autorizada por el servicio de salud correspondiente, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos. En cualquier caso, la resolución tendrá que ser motivada.

3. Procederá la prórroga en el servicio activo a instancia del interesado, cuando en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación.

Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma, y su concesión estará supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

4. Podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable y en su normativa de desarrollo.

5. Procederá la jubilación anticipada por razón de la actividad, en los términos establecidos en el artículo 206 del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para aquellos grupos o actividades profesionales que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 43. *Incapacidad permanente.*

La incapacidad permanente, cuando sea declarada en sus grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez conforme a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, produce la pérdida de la condición de personal estatutario.

No obstante, y siempre que no suponga una carga excesiva para el servicio de salud, el estatutario podrá solicitar adaptación de su puesto o la reubicación a un puesto vacante adaptado de su misma categoría, antes de perder la condición de personal estatutario.

En todo caso, los hechos que fundamenten la negativa de adaptación del puesto en función de la carga excesiva para el servicio de salud deberán ser motivados y puestos en conocimiento de los representantes sindicales del ámbito correspondiente.

Artículo 44. *Recuperación de la condición de personal estatutario fijo.*

1. En el caso de pérdida de la condición de personal estatutario como consecuencia de pérdida de la nacionalidad, el interesado podrá recuperar dicha condición si acredita la desaparición de la causa que la motivó.

2. Procederá también la recuperación de la condición de personal estatutario cuando se hubiera perdido como consecuencia de incapacidad, si ésta es revisada conforme a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, en cuyo caso el interesado tendrá derecho a incorporarse a una plaza de la misma categoría y área de salud en que prestaba sus servicios.

3. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder, a petición del interesado y con carácter excepcional, la recuperación de la condición de personal estatutario, a quien la hubiera perdido por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido, y siempre una vez cumplida la pena en su totalidad.

Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

4. La recuperación de la condición de personal estatutario, salvo en el caso previsto en el apartado 2, supondrá la simultánea declaración del interesado en la situación de excedencia voluntaria. El interesado podrá reincorporarse al servicio activo a través de los procedimientos previstos en el artículo 76, sin que sea exigible tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria.

TÍTULO IV

Selección, provisión de puestos y movilidad

CAPÍTULO I

Sistemas de selección.

Artículo 45. *Convocatorias de selección y requisitos de participación.*

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter periódico, al menos bienal, en el ámbito que en cada servicio de salud se determine, a través de convocatoria pública y mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de la competencia y la libre concurrencia.

Las convocatorias se publicarán en el boletín o diario oficial de la correspondiente Administración pública, con un plazo máximo de resolución de un año.

2. Los procedimientos de selección, sus contenidos y en su caso pruebas se adecuarán a las funciones a desarrollar en las correspondientes plazas incluyendo en su caso, la acreditación del conocimiento de la lengua oficial de la respectiva comunidad autónoma en la forma que establezcan las normas autonómicas de aplicación.

3. Las convocatorias y sus bases vinculan a la Administración, a los tribunales encargados de juzgar las pruebas y a quienes participen en las mismas. Las convocatorias y sus bases, una vez publicadas, solamente podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. Las convocatorias deberán identificar las plazas convocadas indicando, al menos, su número y características, y especificarán las condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes, el plazo de presentación de solicitudes, el contenido de las pruebas de selección, los baremos y programas aplicables a las mismas y el sistema de calificación.

5. Para poder participar en los procesos de selección de personal estatutario fijo será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Poseer la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, u ostentar el derecho a la libre circulación de trabajadores conforme al Tratado de la Unión Europea o a otros tratados ratificados por España, o tener reconocido tal derecho por norma legal.

b) Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.

c) Acreditar la competencia lingüística en los conocimientos de español en el caso de nacionales de otros estados.

d) Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento.

e) Tener cumplidos 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

f) No ostentar la condición de personal estatutario fijo en el Sistema Nacional de Salud en la misma categoría y/ o especialidad a la que se pretende acceder.

g) En el caso de personas con nacionalidad española y nacionales de los Estados mencionados en el párrafo a), no haber sido separadas del servicio, mediante sanción firme, de cualquier servicio de salud o Administración pública, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos en un Estado miembro.

h) No haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que modifica parcialmente la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Los mencionados requisitos deberán cumplirse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la toma de posesión.

6. El requisito de la nacionalidad podrá ser eximido solo por ley de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas para las categorías en que así lo requieran las necesidades asistenciales cuando quede acreditado el interés general y la necesidad urgente de la provisión de la plaza o funciones.

7. En las convocatorias para la selección de personal estatutario se reservará en cada servicio de salud, al menos, el porcentaje que se encuentre vigente con carácter general para la función pública, de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento. La reserva del citado porcentaje se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

El acceso a la condición de personal estatutario de las personas con discapacidad se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas, procediéndose, en su caso, a la adaptación de las pruebas de selección a las necesidades específicas y singularidades de estas personas, así como la adaptación del puesto de trabajo en el que van a desarrollar sus funciones en el caso de ser necesario.

Las convocatorias se publicarán en formatos accesibles, proporcionando información clara sobre las características del puesto, los requisitos exigidos y los criterios de valoración.

8. Como medida para reducir la temporalidad y mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, en las convocatorias de los procesos selectivos para acceder a la condición de personal fijo se podrán incluir un número adicional de plazas que podrán ser cubiertas en el plazo máximo que se establezca, con cargo a posteriores ofertas de empleo público y dentro de los límites establecidos por la normativa presupuestaria. La adjudicación de las plazas adicionales se hará

por orden de puntuación entre las personas aspirantes que habiendo superado el proceso selectivo no hubieran obtenido plaza.

Sin perjuicio de su nombramiento como personal fijo, la convocatoria podrá establecer que el destino adjudicado a este colectivo tenga carácter provisional, estableciendo en este caso el procedimiento para la obtención de un destino definitivo.

9. Las bases de las convocatorias establecerán los mecanismos necesarios que permitan que se cubran de manera efectiva todas las plazas convocadas, cuando las personas seleccionadas renuncien a su nombramiento, o no tomen posesión del mismo.

10. Los servicios de salud implantarán sistemas de registro electrónico de méritos para facilitar la presentación y baremación de los mismos, en los procedimientos en los que resulte necesario.

Artículo 46. *Sistemas de selección.*

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter general a través del sistema de concurso-oposición.

La selección podrá realizarse a través del sistema de oposición cuando así resulte más adecuado en función de las características profesionales del colectivo que pueda acceder a las pruebas o de las funciones a desarrollar.

Con carácter excepcional, se podrá aplicar el sistema de concurso de méritos para el acceso a plazas y puestos que exijan estar en posesión de una especialidad en ciencias de la salud de conformidad con lo previsto en la presente ley.

Solo en virtud de ley, y cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar o el nivel de cualificación requerida así lo aconsejen, podrá preverse la utilización del sistema de selección de concurso de méritos para otras plazas y puestos diferentes a los contemplados en el párrafo anterior.

2. La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas dirigidas a evaluar la competencia, aptitud e idoneidad de los aspirantes para el desempeño de las correspondientes funciones, así como a establecer su orden de prelación.

La convocatoria deberá establecer criterios o puntuaciones para superar la oposición o cada uno de sus ejercicios.

3. El concurso consiste en la evaluación de la competencia, aptitud e idoneidad de los aspirantes para el desempeño de las correspondientes funciones a través de la valoración con arreglo a baremo de los aspectos más significativos de los correspondientes currículos, así como a establecer su orden de prelación.

La convocatoria deberá establecer criterios o puntuaciones para superar el concurso o alguna de sus fases.

4. Los baremos de méritos en las pruebas selectivas para el acceso a nombramientos de personal estatutario se dirigirán a evaluar las competencias profesionales de los aspirantes a través de la

valoración ponderada, de su currículo profesional y/o formativo según se determine en la correspondiente convocatoria.

Reglamentariamente y, con carácter básico, se regularán los principios y criterios que determinen las características comunes de los baremos de méritos que sean de aplicación en los procesos selectivos y de provisión de plazas y puestos que sean convocados para el acceso a la condición de personal estatutario, tanto de carácter fijo como de carácter temporal y, en los procedimientos de movilidad previstos en el artículo 55.

5. En los baremos de méritos específicos, en pruebas selectivas de los profesionales del Sistema Nacional de Salud en plazas de categorías profesionales clínicas e investigadoras se tendrá en cuenta, además, la certificación R3 regulada en el artículo 22.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Esta certificación R3 será considerada igualmente a los efectos de lo dispuesto en el artículo 22.bis.1 de dicha Ley.

6. El concurso-oposición consistirá en la realización sucesiva, y en el orden que la convocatoria determine, de los dos sistemas anteriores.

7. En el ámbito de cada servicio de salud se regulará la composición y funcionamiento de los órganos de selección, que serán de naturaleza colegiada y actuarán de acuerdo con criterios de objetividad, imparcialidad, agilidad y eficacia. Sus miembros deberán ostentar la condición de personal fijo, estatutario o laboral, o funcionario de carrera de las Administraciones públicas o de los servicios de salud, o de los centros vinculados al Sistema Nacional de Salud, en plaza o categoría para la que se exija poseer titulación del nivel académico igual o superior a la exigida en la correspondiente convocatoria, con excepción de los secretarios que podrán ser personal empleado público fijo en plaza o categoría de distinto nivel académico. Les será de aplicación lo dispuesto en la normativa reguladora de los órganos colegiados y de la abstención y recusación de sus miembros.

En aquellas categorías profesionales en las que no exista personal empleado público fijo en la plaza o categoría para la que se exija titulación de nivel académico igual o superior a la exigida, se podrán constituir tribunales con personal fijo de otras categorías cuyas funciones guarden relación.

El órgano de selección designado por la administración convocante podrá ser único, por subgrupos de clasificación, para las distintas categorías estatutarias objeto de convocatoria, sin perjuicio de que pueda estar asesorado, si así se precisase, por especialistas en las correspondientes categorías.

Garantizarán la paridad entre mujeres y hombres y se promoverá, igualmente la participación en los mismos de personas con discapacidad, en particular en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

Se podrán crear órganos o comités especializados, permanentes y renovables para el desarrollo de los procesos selectivos, valorándose la formación en procesos de selección de sus integrantes.

Las resoluciones o acuerdos de los tribunales vinculan a la Administración, salvo que se hubiera incurrido en defectos esenciales de procedimiento.

8. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 47. *Nombramientos de personal estatutario fijo.*

1. Los nombramientos como personal estatutario fijo serán expedidos a favor de los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo.

2. Los nombramientos serán publicados en la forma que se determine en cada servicio de salud, y en todo caso en los Boletines o Diarios Oficiales que corresponda.

3. En el nombramiento se indicará expresamente el ámbito al que corresponde, conforme a lo previsto en la convocatoria y en las disposiciones aplicables en cada servicio de salud.

4. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal estatutario fijo de un número superior al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria. No obstante, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias o excedencias sin reserva de plaza de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o incorporación efectiva, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su nombramiento como personal estatutario fijo.

Artículo 48. *Selección de personal estatutario temporal.*

1. La selección del personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en todo caso en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia, publicidad y celeridad y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. Dichos procedimientos serán establecidos previa negociación en las mesas sectoriales correspondientes, utilizando para los nombramientos cualquiera de los supuestos contemplados en los artículos sobre personal estatutario interino y sustituto de esta ley.

El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de estatutario fijo.

En todo caso, el personal estatutario temporal deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 45.5 de esta ley.

2. Las plazas vacantes desempeñadas por personal estatutario interino deberán ser objeto de cobertura inmediata mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración sanitaria. La cobertura de la plaza por personal estatutario fijo conlleva el cese del personal estatutario interino que venía desempeñándola.

3. El personal estatutario temporal podrá estar sujeto a un período de prueba, durante el que será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes. El período de prueba no podrá superar los tres meses de trabajo efectivo en el caso del personal estatutario perteneciente a los grupos 8, 7 y 6 de los artículos 6 y 7 de esta ley y los dos meses para el resto

del personal. En ningún caso el período de prueba podrá exceder de la mitad de la duración del nombramiento, si esta está precisada en el mismo.

La no superación del periodo de prueba obedecerá a motivos razonados, y se comunicará por escrito al interesado.

Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el Sistema Nacional de Salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento.

4. Las actividades de investigación, así como la movilidad nacional e internacional con fines de investigación se tendrán en cuenta en los baremos que se establezcan para la selección de personal estatutario temporal. El tiempo trabajado desarrollando actividad investigadora en centros del Sistema Nacional de Salud, con independencia de la naturaleza estatutaria, funcionarial o laboral del nombramiento o contrato, tendrá la misma valoración que el tiempo trabajado en desarrollo de actividades asistenciales bajo las modalidades de contratación reguladas para el personal estatutario interino y sustituto de esta ley.

CAPÍTULO II

Provisión de plazas y puestos.

Sección 1.ª Régimen general de provisión

Artículo 49. *Criterios generales de provisión.*

1. La provisión de plazas y puestos de trabajo del personal estatutario se realizará por los sistemas de selección de personal, de promoción interna y de movilidad, así como por reingreso al servicio activo en los supuestos y mediante el procedimiento que en cada servicio de salud se establezcan.

2. La provisión de plazas y puestos de trabajo del personal estatutario se regirá por los siguientes principios básicos:

a) Igualdad, mérito, capacidad, transparencia y publicidad en la selección, promoción y movilidad del personal de los servicios de salud.

b) Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica, como mínimo bienal, de las convocatorias.

c) Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus instituciones y centros.

d) Garantizar la movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

e) Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.

f) Participación a través de la negociación en las correspondientes mesas sectoriales, de las organizaciones sindicales, especialmente en la determinación de las condiciones y procedimientos

de selección, promoción interna y movilidad, del número de las plazas de cada categoría convocadas y de la periodicidad de las convocatorias.

g) Adecuación entre el contenido de los procesos de provisión y las funciones a desarrollar.

h) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de provisión.

3. Cada servicio de salud determinará los puestos que puedan ser provistos mediante concurso de méritos y libre designación, previa convocatoria pública.

4. Los supuestos y procedimientos para la provisión de plazas y puestos que estén motivados o se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales, se establecerán en cada servicio de salud conforme a lo previsto en el artículo sobre la planificación de recursos humanos.

Artículo 50. *Plazas y puestos de difícil cobertura.*

1. Se entenderá por puestos de difícil cobertura aquellos que se determinen en las normas o los planes de ordenación de recursos humanos para garantizar de forma adecuada las necesidades asistenciales.

2. Los servicios de salud determinarán para su ámbito territorial, previa negociación en la correspondiente mesa sectorial, los criterios para el establecimiento y supresión de plazas y puestos catalogados como de difícil cobertura, así como sus características, sistema de incentivación y reconocimiento a efectos curriculares, profesionales y laborales, que contribuyan a garantizar su efectiva cobertura, los cuales serán comunicados a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud. Cualquier modificación de los criterios establecidos también deberá ser comunicada.

Los plazas y puestos catalogados como de difícil cobertura tendrán carácter público.

Ante la misma necesidad, los servicios de salud podrán declarar también centros en su conjunto como de difícil cobertura.

3. Cada servicio de salud establecerá en los baremos para los procedimientos de selección y provisión, la valoración de los servicios prestados en puestos y plazas catalogados como de difícil cobertura siguiendo el principio de igualdad, con independencia del servicio de salud donde se hayan prestado.

.

4. Los incentivos previstos en los apartados anteriores se reconocerán con criterios de homogeneidad en el Sistema Nacional de Salud.

La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá los principios y criterios generales de equivalencia de los sistemas de incentivación establecidos por los diferentes servicios de salud, a fin de garantizar el reconocimiento mutuo de estos en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

Sección 2.ª Regímenes especiales de provisión

Artículo 51. *Regímenes especiales de provisión.*

1. Tendrán un especial régimen de provisión:

a) Aquellos puestos de trabajo que estén determinados conforme a la normativa del correspondiente servicio de salud como de personal directivo profesional .

b) Aquellos puestos considerados cargos intermedios, como las jefaturas y los puestos que desarrollen funciones de gestión clínica o de gestión de recursos y administración.

2. El procedimiento normalizado de provisión de puestos de personal directivo profesional será la libre designación con convocatoria pública, garantizando la objetividad, la transparencia y la libre concurrencia en todo el proceso. La formalización de este tipo de contratación o vinculación podrá efectuarse bien como personal estatutario o funcionario de carrera, o en el caso de que la persona no ostente dicha condición, conforme al régimen laboral especial de alta dirección, y se realizará mediante resolución motivada del órgano de gobierno correspondiente.

En la evaluación de competencias e idoneidad de las personas candidatas a puestos de dirección de los centros del SNS, el órgano de selección deberá valorar la formación, la experiencia y el proyecto de gestión que hayan elaborado. La exposición del proyecto de los candidatos se deberá realizar en sesión pública y abierta.

El cese del personal directivo profesional corresponderá al órgano de gobierno competente, a través de resolución motivada.

3. Los puestos de jefatura de unidad, así como otros equivalentes que estén relacionados en la plantilla, tanto sanitaria como no sanitaria, serán provistos por el sistema de libre designación cuando así se establezca en cada servicio de salud, previa convocatoria pública.

4. En la selección del personal para el acceso a las funciones de gestión descritas en el artículo 10 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, los servicios de salud utilizarán el sistema de concurso, consistente en la evaluación por un tribunal de la competencia profesional de los aspirantes, tras la exposición y defensa pública por los interesados de una memoria de gestión del puesto convocado o las funciones a desempeñar, así como del resto de méritos que determine la convocatoria.

En la composición de los tribunales evaluadores deberá garantizarse que la mayoría de sus miembros sean de la misma categoría profesional, y en su caso especialidad, que la persona evaluada, así como una representación equilibrada de ambos géneros. Asimismo, con carácter general, la mayoría de sus miembros serán personal fijo del Sistema Nacional de Salud.

Sección 3.ª Promoción interna

Artículo 52. *Promoción interna.*

1. Con objeto de garantizar el derecho individual a la progresión profesional, los servicios de salud facilitarán e incentivarán la promoción interna del personal estatutario fijo a través de las convocatorias previstas en esta ley y en las normas correspondientes del servicio de salud.

2. El personal estatutario fijo podrá acceder mediante promoción interna, y dentro de su servicio de salud de destino, a nombramientos correspondientes a otra categoría, siempre que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia, y sin perjuicio del número de niveles existentes entre ambos títulos.

3. En los procesos de selección se reservará un porcentaje de plazas para promoción interna, a determinar mediante negociación en las mesas sectoriales correspondientes,

Las plazas convocadas para promoción interna que queden desiertas, se acumularán a las que se ofrezcan para el acceso libre, salvo en el caso de convocatorias independientes de promoción interna.

Los procedimientos para la promoción interna se desarrollarán de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, publicidad, y por los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición. Podrán realizarse a través de convocatorias específicas si así lo aconsejan razones de planificación o de eficacia en la gestión.

4. Para participar en los procesos selectivos para la promoción interna será requisito ostentar la titulación requerida y estar en servicio activo o en excedencia en sus diversas modalidades, y con nombramiento como personal estatutario fijo durante, al menos, dos años en la categoría de procedencia. En el caso de que se pretenda cubrir categorías deficitarias o de difícil cobertura, la permanencia podrá reducirse a un año.

5. No se exigirá el requisito de titulación para acceder a las categorías pertenecientes a los Grupos 5 y 4 del personal estatutario de gestión y servicios de esta ley, salvo que sea necesaria una titulación, acreditación o habilitación profesional específica para el desempeño de las nuevas funciones, siempre que el interesado haya prestado servicios durante cinco años en la categoría de origen y ostente la titulación exigida en el grupo inmediatamente inferior al de la categoría a la que aspira a ingresar.

6. Los aspirantes que concurran por el sistema de promoción interna podrán obtener, si así lo prevé la convocatoria, una puntuación adicional que se otorgará atendiendo fundamentalmente al contenido funcional de la categoría estatutaria de procedencia. También se podrá prever en la convocatoria la exención de alguna de las pruebas de selección o de una parte del temario.

7. El personal seleccionado por el sistema de promoción interna tendrá preferencia para la elección de plaza respecto del personal seleccionado por el sistema de acceso libre.

Artículo 53. *Promoción interna temporal.*

1. En los supuestos y bajo los requisitos que al efecto se establezcan en cada servicio de salud, se podrá ofrecer al personal estatutario fijo el desempeño temporal y con carácter voluntario, de funciones correspondientes a nombramientos de una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior, siempre que ostente la titulación correspondiente.

El procedimiento para efectuar nombramientos de promoción interna temporal será objeto de negociación en las mesas sectoriales. Estos nombramientos tendrán una duración máxima de tres años, salvo que la plaza sea cubierta por uno de los nombramientos previstos para el personal estatutario sustituto.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal estatutario en situación de promoción interna sobre vacante, se producirá el fin de la relación de promoción interna temporal, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal estatutario fijo, salvo que en el correspondiente proceso selectivo o de movilidad quede desierto, en cuyo caso se podrá ofertar de nuevo por promoción interna temporal.

2. Durante el tiempo en que realice funciones en promoción interna temporal, el personal se mantendrá en servicio activo en la plaza de origen y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas. Las plazas de origen reservadas no computaran a efectos de temporalidad o estabilización.

Los trienios se devengarán y harán efectivos por la cuantía correspondiente a la categoría que el personal desempeñe durante los tres años de manera continua o discontinua en el momento del perfeccionamiento.

3. El ejercicio de funciones en promoción interna temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno en relación con la obtención de nuevo nombramiento.

CAPÍTULO III

Movilidad

Artículo 54. *Movilidad por razón del servicio.*

1. El personal estatutario podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento de conformidad con lo que establezcan las normas o los planes de ordenación de recursos humanos de su servicio de salud, negociadas en las mesas correspondientes y previa resolución motivada del órgano directivo competente en materia de ordenación profesional del correspondiente servicio de salud. En todo caso, deberá ser preavisado con antelación suficiente. Se respetarán sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo, con las garantías que se dispongan en cada caso.

2. El personal afectado tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.

3. Cuando la movilidad implique un cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad por parte del estatutario.

4. La cobertura de puestos de trabajo realizada mediante el procedimiento de movilidad por razón del servicio tendrá carácter provisional, debiendo incluirse tal circunstancia y la duración del periodo de movilidad en la resolución motivada mencionada en el apartado 1.

Artículo 55. *Movilidad voluntaria.*

1. Con el fin de garantizar la movilidad en términos de igualdad efectiva del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, el Ministerio de Sanidad tras recabar informe al respecto de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, mantendrá actualizado el Catálogo homogéneo de equivalencias, que permita la homologación de las distintas categorías funcionales de personal estatutario de los diferentes Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas, con las garantías sobre la creación, modificación y supresión de categorías previstas en esta ley

2. Los procedimientos de movilidad voluntaria convocados por cada servicio de salud, estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad del resto de los servicios de salud. El personal estatutario de otros servicios de salud participará en los procesos de movilidad voluntaria en las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria.

Se articularán mediante la modalidad de concurso abierto y permanente, previa convocatoria pública, y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las resoluciones de adjudicación de estos procesos tendrán una periodicidad al menos anual.

3. En la convocatoria de movilidad voluntaria se incluirá el baremo de méritos que se aplicará para la resolución de esta, priorizando el tiempo de servicios prestados en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

4. Cuando de un procedimiento de movilidad se derive cambio en el servicio de salud de destino, el plazo de toma de posesión será de un mes a contar desde el día del cese en el destino anterior, que deberá producirse en los tres días siguientes a la notificación o publicación del nuevo destino adjudicado.

En el supuesto en que el personal se encontrara prestando servicios en el servicio de salud donde obtiene el nuevo destino, el plazo de toma de posesión será el correspondiente a los profesionales del mismo servicio de salud.

El tiempo de toma de posesión será remunerado con cargo al servicio de salud del nuevo destino, contando la antigüedad a todos los efectos.

5. Los destinos adjudicados mediante sistemas de movilidad voluntaria son irrenunciables, salvo que el interesado presente escrito de renuncia motivada por la obtención de plaza en virtud de la resolución de un procedimiento de movilidad voluntaria convocado por otra Administración pública.

6. Se entenderá que el interesado solicita la excedencia voluntaria por interés particular, y será declarado en dicha situación por la administración en la que prestaba servicios, cuando no se incorpore al destino obtenido en un procedimiento de movilidad voluntaria dentro de los plazos establecidos, o de las prórrogas de los mismos que legal o reglamentariamente procedan, previa comunicación de dicha circunstancia por parte del servicio de salud convocante al servicio de salud de origen.

No obstante lo anterior, si existen causas suficientemente justificadas, previa audiencia del interesado, podrá dejarse sin efecto dicha situación por la administración que efectuó la

convocatoria. En tal caso, el interesado deberá incorporarse a su nuevo destino tan pronto desaparezcan las causas que en su momento lo impidieron.

Artículo 56. *Movilidad por razón de violencia de género y violencia sexual. Movilidad para personas víctimas de violencia terrorista.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otra plaza de su misma categoría profesional, sin necesidad de que sea vacante. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

En caso necesario, las Comunidades Autónomas facilitarán la movilidad entre servicios de salud con el fin de asegurar el efectivo derecho a la movilidad de las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

2. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal estatutario fijo y temporal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal estatutario y de víctima del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal estatutario fijo y temporal amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otra plaza de su misma categoría profesional, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

3. En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, la violencia de género o sexual, o por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista o de género o sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna para el personal estatutario temporal.

4. En ambos supuestos los traslados tendrán la consideración de traslados forzoso.

5. En cualquiera de estos supuestos, la solicitud de la persona interesada indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, que en todo caso tendrán carácter prioritario.

Artículo 57. *Coordinación y colaboración en las convocatorias.*

La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá los criterios y principios que resulten procedentes, en orden a la coordinación de las convocatorias de los procesos de provisión, selección y movilidad, cuando afecten a más de un servicio de salud, con objeto de garantizar el principio de colaboración.

Artículo 58. *Comisiones de servicio.*

1. Cuando una plaza o puesto de trabajo se encuentre vacante o temporalmente desatendido, podrá ser cubierto por necesidades del servicio y con carácter temporal en la modalidad de comisión de servicios, por personal estatutario fijo de la correspondiente categoría y especialidad que se encuentre prestando sus servicios en otro centro o Servicio de Salud.

El interesado en situación de comisión de servicio percibirá las retribuciones correspondientes a la plaza o puesto efectivamente desempeñado, manteniendo su retribución correspondiente por antigüedad y por carrera profesional.

2. El personal estatutario podrá ser destinado en comisión de servicios, con carácter temporal, al desempeño de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo.

En este caso, el interesado percibirá las retribuciones de su plaza o puesto de trabajo de origen.

3. Quien se encuentre en comisión de servicios tendrá derecho a la reserva de su plaza o puesto de trabajo de origen.

4. Las plazas vacantes cubiertas mediante comisión de servicios serán ofertadas en el siguiente concurso de movilidad voluntaria.

Artículo 59. *Movilidad del personal investigador.*

Al personal estatutario fijo del sistema nacional de salud que desarrollen actividades de investigación le serán de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 17.1 y 17.2 de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

TÍTULO V

Carrera y desarrollo profesional

CAPITULO I

Carrera y desarrollo profesional

Artículo 60. *Criterios generales de la carrera y desarrollo profesional.*

1. Los servicios de salud de las comunidades autónomas establecerán sistemas de carrera y desarrollo profesional, para su personal fijo, interino y sustituto, en todas sus categorías profesionales, como medida de progreso profesional complementaria a otras como la promoción interna.

El personal estatutario en promoción interna temporal no podrá ver limitado su derecho a progresar en la carrera profesional.

2. Los sistemas de carrera y desarrollo profesional contemplados en este artículo, se ajustarán a los criterios generales recogidos en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, con las adaptaciones necesarias a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio de salud o de cada uno de sus centros, contribuyendo a la mejor gestión y al adecuado cumplimiento de los objetivos de los mismos.

3. Los sistemas de carrera y desarrollo profesional, se estructurarán en 5 grados o niveles, y reconocerán de forma individualizada la trayectoria y el progreso profesional mediante la evaluación de los conocimientos, la actividad y desempeño, la experiencia, el compromiso y aquellos otros aspectos que sean significativos para los objetivos de la organización.

4. Los servicios de salud negociarán en mesa sectorial los criterios para que los profesionales, que por promoción interna accedan a otra categoría de su propio grupo de clasificación o a un grupo de clasificación superior, no vean reducidas sus retribuciones, respecto al complemento de carrera profesional ya consolidado mientras progresan en la carrera profesional correspondiente a su nueva categoría o grupo de clasificación.

5. Los servicios de salud, a instancia de las personas interesadas, reconocerán mutuamente la carrera y desarrollo profesional en otros servicios de salud, de conformidad con los criterios que establezca la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, los servicios de salud establecerán los criterios y méritos valorables para el sistema de carrera y desarrollo profesional, de aquellas personas que hayan prestado servicios en una categoría equivalente en virtud de nombramiento administrativo o contrato laboral por cuenta y bajo la dependencia de instituciones sanitarias del sistema sanitario público de un país de la Unión Europea, o del Espacio Económico Europeo, o de Suiza, dentro de la normativa vigente de libre circulación.

6. Las convocatorias de carrera y desarrollo profesional en cada servicio de salud se realizarán al menos anualmente, y se resolverán en el plazo máximo de un año desde su convocatoria.

7. La actividad investigadora deberá ser incluida como parte del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional del personal estatutario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 85.6 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica.

8. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud articulará los mecanismos necesarios para analizar la implantación, evolución y desarrollo de los diferentes modelos de carrera en el Sistema Nacional de Salud, con el objetivo de garantizar lo dispuesto en el presente capítulo. .

Artículo 61. *Principios y criterios orientadores de la evaluación del desempeño para la carrera profesional.*

1. La evaluación del desempeño del personal estatutario es uno de los aspectos que serán tomados en consideración para su progresión en la carrera y desarrollo profesional.

Los modelos de evaluación del desempeño, que serán transparentes y participados, se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal estatutario, con arreglo a los siguientes criterios orientadores:

a) Planificación: la evaluación del desempeño quedará integrada en el marco de la planificación estratégica, alineando los objetivos de la organización con los del trabajo del personal.

b) Participación: se articularán mecanismos para la participación del personal estatutario en la definición de los objetivos.

c) Fiabilidad: se fijarán los mecanismos necesarios para comprobar periódicamente la fiabilidad y objetividad de los instrumentos de evaluación.

d) Mejora continua y mensurabilidad de los objetivos: se revisarán, con la participación de las organizaciones sindicales, los modelos de evaluación para asegurar su relevancia y su utilidad para la consecución de los fines establecidos en este capítulo.

e) Revisión: se fijarán garantías suficientes para la revisión del resultado de la evaluación, en caso de que surjan discrepancias respecto a la misma.

2. La conducta profesional se valorará conforme a los códigos de conducta de cada servicio de salud y se presumirá positiva salvo valoración negativa expresa y motivada.

Se tendrán en cuenta igualmente las adaptaciones del puesto de trabajo y capacidades del personal con discapacidad, especialmente aquellos puestos adaptados para personas con discapacidad intelectual.

3. Igualmente se regulará la creación de comisiones de seguimiento, con participación las organizaciones sindicales más representativas, para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como para la formulación de propuestas de mejora en atención a dichos resultados.

TÍTULO VI

Situaciones administrativas

Artículo 62. *Situaciones administrativas.*

1. El personal estatutario fijo podrá hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicios bajo otro régimen jurídico.

d) Excedencia en sus diversas modalidades.

e) Suspensión de funciones.

2. Las comunidades autónomas podrán establecer los supuestos de concesión y el régimen relativo a las situaciones de expectativa de destino, excedencia forzosa y excedencia voluntaria incentivada, así como los de otras situaciones administrativas aplicables a su personal estatutario dirigidas a optimizar la planificación de sus recursos humanos, de conformidad con lo previsto en la presente ley.

Artículo 63. *Servicio activo.*

1. El personal estatutario se hallará en servicio activo cuando preste los servicios correspondientes a su nombramiento como tal, o cuando desempeñe funciones de gestión clínica o gestión de recursos y administración bajo este mismo régimen jurídico, cualquiera que sea el servicio de salud, institución o centro en el que se encuentre destinado, así como cuando desempeñe puesto de trabajo de las relaciones de puestos de las Administraciones públicas abierto al personal estatutario.

2. El personal que se encuentre en situación de servicio activo goza de todos los derechos y queda sometido a todos los deberes inherentes a su condición, y se regirá por esta ley y las normas correspondientes al personal estatutario del servicio de salud en que preste servicios.

3. Se mantendrán en la situación de servicio activo, con los derechos que en cada caso correspondan, quienes estén en comisión de servicios, disfruten de vacaciones o permisos, incluidos los permisos sindicales o se encuentren en situación de incapacidad temporal, riesgo en el embarazo o riesgo durante el periodo de lactancia natural.

4. Se mantendrán en servicio activo, con las limitaciones de derechos que se establecen para las medidas provisionales del régimen disciplinario de esta ley y las demás que legalmente correspondan, quienes sean declarados en suspensión provisional de funciones.

Artículo 64. *Servicios especiales.*

1. El personal estatutario será declarado en situación de servicios especiales:

a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de justicia de las comunidades autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

m) Cuando acceda a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia.

n) Cuando acceda a puesto directivo de las organizaciones internacionales, de las Administraciones públicas, de los servicios de salud o de instituciones o centros de trabajo sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

2. También será declarado en situación de servicios especiales el personal estatutario que sea autorizado por la Administración pública competente, por periodos superiores a seis meses, para

prestar servicios o colaborar con organizaciones no gubernamentales que desarrollen programas de cooperación, o para cumplir misiones en programas de cooperación nacional o internacional.

3. Quien se encuentre en la situación de servicios especiales percibirá las retribuciones correspondientes al puesto o cargo que desempeñe, incluidos los trienios y la carrera profesional.

El tiempo que permanezca en tal situación computará a efectos de reconocimiento de trienios, carrera profesional y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

El personal estatutario que se encuentre en situación de servicios especiales tendrá derecho a la reserva de la plaza de origen o del puesto obtenido por cualquier sistema de provisión de carácter definitivo con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma.

La Administración garantizará la reincorporación al servicio activo, conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera profesional vigente en el Servicio de Salud al que pertenezca, así como a no sufrir menoscabo alguno en sus condiciones de trabajo.

4. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento interino y sustituto, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 65. *Servicios bajo otro régimen jurídico.*

1. Pasará a la situación de servicios bajo otro régimen jurídico el personal estatutario fijo que se encuentre en los siguientes supuestos:

a) Quienes acepten la oferta de cambio de su relación de empleo, para prestar servicios en institutos de investigación sanitaria de la comunidad autónoma correspondiente, así como, en un centro cuya gestión sea asumida bien por una entidad creada o participada en un mínimo de la mitad de su capital por el propio servicio de salud o comunidad autónoma, bien por otras entidades surgidas al amparo de nuevas fórmulas de gestión promovidas por el servicio de salud o comunidad autónoma y creadas al amparo de la normativa que las regule.

b) Quienes acepten voluntariamente el cambio en su relación de empleo que se le oferte por los servicios de salud para acceder a funciones de servicios de gestión clínica o gestión de recursos y administración, cuando la naturaleza de las instituciones donde se desarrollen estas funciones no permita que preste sus servicios como personal estatutario fijo en activo.

2. El personal en situación de servicios bajo otro régimen jurídico tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera profesional.

3. El personal de la letra a) del primer apartado, durante el tiempo que permanezca realizando las funciones a las que está adscrito, tendrá derecho a la reincorporación al servicio activo en la misma área de salud de origen o, si ello no fuera posible, en áreas limítrofes con aquélla.

El personal de la letra b) del primer apartado tendrá derecho a la reserva de la plaza de origen o del puesto obtenido por cualquier sistema de provisión de carácter definitivo con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma.

4. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 66. *Excedencias.*

La situación de excedencia del personal estatutario se declarará de oficio o a petición del interesado y podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia por interés particular.

b) Excedencia por prestar servicios en el sector público.

c) Excedencia por agrupación familiar.

d) Excedencia por cuidado de familiares.

e) Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual.

f) Excedencia por razón de violencia terrorista.

g) Excedencia del personal de investigación.

h) Excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas incluidas las del ámbito del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 67. *Excedencia por interés particular*.

1. Podrá concederse la excedencia al personal estatutario fijo cuando lo solicite por interés particular.

2. Para obtener el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de la excedencia por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio, debiendo motivarse en su caso, su denegación. No podrá concederse la excedencia por interés particular a quien esté sometido a un expediente disciplinario.

3. El personal estatutario en situación de excedencia por interés particular no devengará retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de

carrera profesional, o trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación y no dará lugar a la reserva de plaza o puesto.

4. Procederá declarar de oficio en excedencia por interés particular al personal estatutario cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine en cada servicio de salud.

5. El tiempo mínimo de permanencia en esta situación de excedencia será de un año.

Artículo 68. *Excedencia por prestar servicios en el sector público.*

1. Procederá declarar al personal estatutario fijo en excedencia por prestación de servicios en el sector público:

a) Cuando presten servicios en otra categoría de personal estatutario, como funcionario o como personal laboral en cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna autorización de compatibilidad.

b) Cuando presten servicios en organismos públicos y no les corresponda quedar en otra situación.

2. A los efectos de lo previsto en este apartado, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas entidades en las que la participación directa o indirecta de las Administraciones públicas sea igual o superior al 50 por ciento o, en todo caso, cuando las mismas posean una situación de control efectivo.

3. El personal estatutario excedente por prestación de servicios en el sector público no devengará retribuciones, y el tiempo de permanencia en esta situación les será reconocido a efectos de trienios y carrera profesional, en su caso, cuando reingresen al servicio activo.

4. Quienes se encuentren en la situación de servicios especiales tendrán derecho a la reserva de la plaza de origen o del puesto obtenido por cualquier sistema de provisión de carácter definitivo con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma.

Artículo 69. *Excedencia por agrupación familiar.*

1. Se concederá la excedencia por agrupación familiar al personal estatutario fijo que así lo solicite y cuyo cónyuge o pareja de hecho inscrita como tal en un registro público resida en otra localidad fuera del ámbito del nombramiento del interesado, por haber obtenido y estar desempeñando plaza con carácter fijo como personal del Sistema Nacional de Salud, como funcionario de carrera o personal laboral de cualquier Administración pública.

2. El personal estatutario en situación de excedencia por agrupación familiar no devengará retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de carrera profesional, o trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, ni dará lugar a la reserva de plaza o puesto.

3. El tiempo mínimo de permanencia en esta situación de excedencia será de un año.

Artículo 70. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. El personal estatutario tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, hasta que el menor cumpla los tres años de edad.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

3. La solicitud de la excedencia irá acompañada de una declaración responsable de la persona interesada, en la que indique que mientras permanezca en dicha situación, no desempeñará ninguna actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del menor o del familiar.

Cualquier circunstancia que implique una modificación en este sentido deberá comunicarse al último servicio de salud, institución o centro de destino, a los efectos del mantenimiento o no de la situación de excedencia para el cuidado de familiares.

Los servicios de salud velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en el disfrute de esta situación administrativa, pudiendo revocar la misma si se incumple lo dispuesto en este apartado.

4. El período de excedencia será único por cada sujeto causante, si bien se podrá disfrutar de forma fraccionada en los términos y condiciones que se establezcan por cada Servicio de Salud . Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos estatutarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.
5. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será en la misma categoría y área de salud de origen o, si ello no fuera posible, en áreas limítrofes con aquélla, en las condiciones.

Asimismo, podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6. El personal estatutario interino o sustituto tendrá derecho al reconocimiento de la situación administrativa de excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 71. *Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñasen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.
Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

3. Durante los seis primeros meses de esta excedencia la estatutaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras del último mes en activo y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Las situaciones de violencia de género o de violencia sexual que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

5. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 72. *Excedencia por razón de violencia terrorista*.

1. El personal estatutario que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

2. Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

3. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 73. *Excedencia del personal de investigación*.

1. El personal estatutario podrá ser declarado en la situación de excedencia temporal en los términos y con los efectos establecidos en los artículos 17.3 y 17.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo

Artículo 74. *Excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas*
1. Podrá ser declarado en la situación de excedencia por desempeño de cargo electivo en las organizaciones sindicales más representativas incluidas las del ámbito del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, el personal estatutario fijo que ostente un cargo de los previstos por el artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, determinado como tal de acuerdo con los correspondientes estatutos, que imposibilite el desempeño efectivo de su puesto de trabajo.

2. Quienes se encuentren en esta situación administrativa no percibirán retribuciones y tendrán derecho al cómputo de la antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma categoría y área de salud de origen o, si ello no fuera posible, en áreas limítrofes con aquélla, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes al puesto y a la carrera profesional que se establecen en esta ley.

3. Deberá solicitarse el reingreso al servicio activo en el mes siguiente a la fecha de cese en el cargo electivo por el procedimiento que se determine reglamentariamente.

Artículo 75. *Suspensión de funciones*.

1. El personal declarado en la situación de suspensión firme quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición.

2. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

En el caso del personal fijo deberá solicitar su reingreso al servicio activo con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de suspensión y conforme al artículo siguiente, y su incumplimiento determinará la declaración de oficio de la excedencia por interés particular. Para el personal interino y sustituto supondrá la rescisión de su nombramiento.

3. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria.

La suspensión por condena criminal se impondrá como pena, en los términos acordados en la sentencia.

La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

4. El personal declarado en la situación de suspensión firme de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública, ni en los organismos públicos o en las entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas, ni en las entidades públicas sujetas a derecho privado o fundaciones sanitarias, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

5. Cuando en la tramitación de un procedimiento judicial se acuerde la prisión provisional u otras medidas que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo, el personal estatutario, será declarado en la situación de suspensión provisional de funciones por todo el tiempo al que se extendiera la prisión provisional o dichas medidas.

El personal estatutario que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado tiene derecho a percibir durante el período de suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo, manteniendo en todo caso el puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo.

6. Asimismo, el personal estatutario que tenga la condición de investigado en un procedimiento judicial en el que no se acuerde la prisión provisional ni otras medidas que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo podrá ser declarado motivadamente en la situación de suspensión provisional de funciones por el tiempo durante el cual mantenga dicha condición, si así lo justificara la naturaleza de los hechos objeto de investigación.

El personal estatutario que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado tiene derecho a percibir durante el período de suspensión la totalidad de sus retribuciones, manteniendo en todo caso el puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo. El tiempo de suspensión será computable a efectos de trienios, carrera profesional y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

7. Finalizado el procedimiento judicial con sentencia firme que imponga penas que no supongan la inhabilitación o suspensión de empleo o cargo público, pero determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo, se declarará la situación de suspensión firme de funciones hasta el total cumplimiento de la condena, con pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

Artículo 76. *Reingreso al servicio activo*.

1. Con carácter general, el reingreso al servicio activo será posible en cualquier servicio de salud a través de los procedimientos de movilidad voluntaria a que se refiere el artículo 55 de esta ley.

2. El reingreso al servicio activo también procederá en el servicio de salud de procedencia del interesado, con ocasión de vacante y carácter provisional, en el ámbito territorial y en las condiciones que en cada servicio de salud se determinen.

La plaza desempeñada con carácter provisional será incluida en la primera convocatoria para la movilidad voluntaria que se efectúe en el correspondiente Servicio de Salud y el personal en situación de reingreso provisional estará obligado a participar en la misma, debiendo solicitar, al menos, todas las plazas convocadas de la categoría y correspondiente modalidad, en el área de salud en que se encontraban reingresados.

Quienes, estando en situación de reingreso provisional, no obtengan destino sin haber solicitado todas las vacantes ofrecidas en su modalidad y área de salud, o no participen en el procedimiento, serán declarados de oficio en situación de excedencia por interés particular y deberán permanecer en la misma al menos un año antes de poder solicitar un nuevo reingreso provisional o a efectos de su participación en ulterior procedimiento de movilidad.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 32.1. c) de esta ley cuando las circunstancias que concurran así lo aconsejen, a criterio de cada servicio de salud, institución o centro de destino se facilitará a la persona reincorporada al servicio activo si ésta o el servicio de salud así lo solicita, la realización de un programa específico de formación complementaria o de actualización de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer adecuadamente su profesión o desarrollar las actividades y funciones derivadas de su nombramiento.

El seguimiento de este programa no afectará a la situación ni a los derechos económicos del interesado.

TÍTULO VII

Jornada y horarios

CAPÍTULO I

Objeto, definiciones y principios generales

Artículo 77. *Objeto y definiciones.*

1. Este título tiene por objeto el establecimiento de las disposiciones mínimas para garantizar la protección de la seguridad y salud del personal estatutario en materia de ordenación del tiempo de trabajo, así como la seguridad y calidad de la asistencia a los pacientes, por lo que las plantillas de cada centro deberán estar estructuradas de forma que no supongan una carga laboral excesiva para el personal.

Las normas para la distribución del horario del personal estatutario vendrán determinadas por las necesidades asistenciales correspondientes, teniendo siempre en cuenta la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral, la protección de la salud del trabajador y la garantía de la asistencia para el paciente

Conforme a ello, se establecen las definiciones contenidas en el apartado siguiente relativas a la jornada laboral a los efectos exclusivos de la aplicación de las normas de este título en materia de tiempo de trabajo y régimen de descansos. En materia de compensaciones económicas u horarias, se estará a lo dispuesto específicamente en las normas, pactos o acuerdos que, en cada caso, resulten aplicables.

2. A los efectos de lo establecido en este título, se entenderá por:

a) Centros de trabajo: los centros e instituciones a los que se refiere el artículo 29 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como otros centros no sanitarios que formen parte del correspondiente servicio de salud.

b) Personal: quienes, siendo personal estatutario, están adscritos a un centro de trabajo del servicio de salud.

c) Tiempo de trabajo: el período en el que el personal permanece en el centro de trabajo del servicio de salud, a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Tendrá la misma consideración los servicios prestados fuera del centro de trabajo, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del mismo.

Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones.

En todo caso se considera tiempo de trabajo realizado las actividades de gestión, docencia, investigación y tutoría, siempre que se realicen a instancia del servicio de salud. También tiene dicha consideración las actividades de formación continuada debidamente justificadas y autorizadas por cada servicio de salud en base a la normativa de permisos.

d) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro habitual de trabajo o en otro lugar determinado por el servicio de salud.

e) Período de localización: período de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y posterior intervención en un plazo adecuado para la prestación de un trabajo o servicio efectivo cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir.

f) Teletrabajo: modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias del centro de trabajo, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

g) Período de descanso: todo período de tiempo que no sea tiempo de trabajo.

h) Período diurno: tiempo de trabajo comprendido entre las 7 horas de la mañana y las 22 horas.

i) Período nocturno: el período nocturno se definirá en las normas, pactos o acuerdos que sean aplicables a cada servicio de salud. Tendrá una duración mínima de siete horas e incluirá

necesariamente el período comprendido entre las cero y las cinco horas de cada día natural. En ausencia de tal definición, se considerará período nocturno el comprendido entre las 22 horas y las siete horas del día siguiente.

j) Personal nocturno: el que realice normalmente, durante el período nocturno, una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario.

Asimismo, tendrá la consideración de personal nocturno el que pueda realizar durante el período nocturno un tercio de su tiempo de trabajo anual.

k) Trabajo por turnos: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que el personal ocupe sucesivamente las mismas plazas o puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para el personal la necesidad de realizar su trabajo en distintas franjas horarias a lo largo de un período dado de días o de semanas.

l) Personal por turnos: el personal cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos.

m) Programación funcional del centro: las instrucciones que, en uso de su capacidad de organización y de dirección del trabajo, se establezcan por la gerencia o la dirección del centro sanitario en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de las funciones asistenciales y funciones no asistenciales, según corresponda.

Los servicios y unidades de los centros sanitarios contarán con planes funcionales asistenciales que serán conocidos por los profesionales con la antelación suficiente.

Artículo 78. *Carga horaria excesiva*.

1. Las plantillas de cada centro deberán estar estructuradas de forma que no supongan una carga horaria excesiva para su personal.

2. La carga horaria excesiva es la situación en la que el personal estatutario realiza, de forma continuada o reiterada, una jornada efectiva que supera los límites máximos de tiempo de trabajo establecidos legalmente, incluyendo tanto la jornada ordinaria como las guardias u otras modalidades de prestación de servicios. También se considera carga horaria excesiva la derivada de una planificación inadecuada de turnos o guardias.

3. Si la carga horaria excesiva es reiterada, la unidad de prevención de riesgos laborales deberá elaborar un informe en el que determine las causas de dicha carga horaria excesiva.

Además, los servicios de salud y los centros, con participación de los Comités de Seguridad y Salud, deberán poner en marcha medidas inmediatas de planificación de recursos humanos y modificación de la programación funcional de cada centro de trabajo para evitar esta situación.

Los informes que emita el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberán ser conocidos por los profesionales de la unidad correspondiente y por los delegados de prevención.

4. En el caso de centros y unidades docentes, la carga laboral excesiva podrá ser tenida en cuenta como condicionante negativo en la acreditación y en las auditorías que se realicen.

5. En el caso de incumplimiento reiterado de las recomendaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, esta situación de carga horaria excesiva deberá ser notificada al Foro Profesional que establece el artículo 47 de la Ley 44/2003 para su conocimiento y a las organizaciones sindicales participantes en las mesas de negociación. Reglamentariamente se determinará el procedimiento para la remisión de la información a dicho órgano.

Artículo 79. *Modalidades de prestación de servicios asistenciales.*

1. La actividad asistencial que se realice en los centros de trabajo se establecerá en la programación funcional y se estructurará, al menos, en las siguientes modalidades: actividad ordinaria o programada, actividad de atención continuada incluida la atención a la urgencia.

La actividad ordinaria o programada se define como la actividad asistencial programable o previsible dirigida a prestar la asistencia sanitaria incluida en la programación funcional del centro.

La actividad de atención continuada se define como la prolongación de la jornada ordinaria para garantizar la continuidad asistencial de la atención sanitaria y el cumplimiento del derecho a la protección de la salud de la ciudadanía.

La actividad de atención a la urgencia se define como toda actividad asistencial a demanda, de naturaleza imprevisible y no programable que responde a la necesidad de garantizar la asistencia sanitaria a la ciudadanía.

2. Los centros sanitarios dispondrán, a través de la programación funcional, la organización de las actividades definidas en el apartado anterior, mediante el sistema de jornada ordinaria exclusivamente o mediante la combinación de la jornada de guardia y la jornada ordinaria.

3. Se podrán establecer programas especiales de actividad programada, que tendrán carácter voluntario y que realizan los profesionales fuera de su jornada ordinaria. Estos programas tendrán una duración determinada y su organización horaria y retribución habrán de ser negociadas en las mesas de negociación por los correspondientes servicios de salud.

4. Con las particularidades derivadas de su naturaleza, este artículo podrá ser aplicado a los servicios no asistenciales que se prestan en los centros de trabajo por el personal estatutario de gestión y servicios.

Artículo 80. *Sistemas de programación y registro del tiempo del trabajo*.

1. Los servicios de salud establecerán sistemas de programación del trabajo mediante herramientas que permitan organizar y visualizar fácilmente las diferentes jornadas de trabajo de cada profesional, la planificación y distribución de su jornada anual o referida al ámbito temporal

de su nombramiento. Se informará al personal de la distribución de su jornada con la antelación suficiente para que no interfiera en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Los servicios de salud previa negociación en mesa sectorial establecerán un sistema de registro de tiempo de trabajo objetivo, fiable y accesible que permita verificar el cómputo de la jornada laboral realizada por el personal estatutario, así como el control del cumplimiento de la jornada ordinaria diaria.

Para el cómputo del tiempo de trabajo se tendrá en cuenta el trabajo efectivo en todas las modalidades de prestación de servicios recogidas en este título que le sean de aplicación.

3. Los servicios de salud establecerán sistemas de cobertura para la adecuada resolución de incidencias, que atiendan a los principios de transparencia, objetividad y agilidad.

Artículo 81. *Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los progenitores y cuidadores*.

Los servicios de salud adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario que tenga a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

CAPÍTULO II

Modalidades de jornada y régimen general de descansos

Sección 1.ª Tipos de jornada

Artículo 82. *Jornada ordinaria de trabajo*.

1. La jornada ordinaria de trabajo en los centros de trabajo pertenecientes a cada Servicio de Salud se determinará en las normas, pactos o acuerdos correspondientes, y será la que se realice en el periodo diurno comprendido entre las 7 horas de la mañana y las 22 horas, a excepción del personal nocturno o que trabaje por turnos.

2. La jornada ordinaria de trabajo del personal estatutario que preste servicios en régimen de turnos podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año, en función de la organización y duración del sistema de turnos que se establezca, siempre que se respeten los descansos establecidos en este título. Esta distribución podrá dar lugar a que, en determinados periodos, la duración de la

jornada exceda la habitual, siempre que dicha circunstancia sea compensada en otros periodos y se respete, en todo caso, la duración máxima de la jornada en cómputo anual, así como los tiempos mínimos de descanso diario, semanal y anual previstos en la normativa vigente.

3. El personal tiene el derecho a conocer con antelación suficiente la planificación y distribución de su jornada ordinaria con carácter anual o referida al ámbito temporal de su nombramiento y la misma deberá conocerse antes del inicio de año laboral o al inicio de su nombramiento.

4. El tiempo de trabajo diario correspondiente a la jornada ordinaria será el pactado por las administraciones sanitarias. En el caso de trabajo a turnos, con carácter general la jornada diaria no excederá de 12 horas ininterrumpidas.

Previa negociación en los distintos órganos y mesas de representación, excepcionalmente, y con el consentimiento expreso del personal estatutario, de manera voluntaria, y previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales, se podrá autorizar un tiempo de trabajo superior que nunca podrá exceder de 24 horas continuadas cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales.

En estos casos, los períodos mínimos de descanso ininterrumpido deberán ser ampliables de acuerdo con los resultados de los correspondientes procesos de negociación sindical en los servicios de salud y con la debida progresividad para hacerlos compatibles con las posibilidades de los servicios y unidades afectados por las mismas.

5. Las programaciones funcionales que efectúen los centros deberán ajustarse a la jornada ordinaria que tenga asignada cada estatutario. En el caso de que el personal realice un exceso de jornada ordinaria en cómputo mensual, se establecerán mecanismos de compensación mediante descansos equivalentes. Por motivos asistenciales o de gestión, podrá acordarse la retribución de dicho exceso de jornada. Asimismo, la dirección del centro introducirá los ajustes necesarios en la programación funcional para evitar que estos excesos persistan en el tiempo.

Artículo 83. *Jornada de guardia*.

1.La jornada de guardia se realiza para garantizar la continuidad asistencial de la atención sanitaria y el cumplimiento del derecho a la protección de la salud de los ciudadanos. Este tipo de jornada se regula en el siguiente capítulo relativo a Particularidades de la prestación de servicios del personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud.

Sólo podrá utilizarse la jornada de guardia para la realización de la actividad de atención a la urgencia y emergencia, que no esté ya incluida en la actividad ordinaria habitual.

2.La jornada de guardia deberá ser objeto de reconocimiento retributivo en términos que, al menos, resulten equiparables a los de la jornada ordinaria. Para la determinación de su valor retributivo se deberán tener en cuenta, además, las especiales condiciones en que se desarrolla, como su penosidad y duración.

Artículo 84. *Duración máxima del tiempo de trabajo semanal.*

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada de guardia y a la jornada ordinaria será de 45 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo.

No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que el interesado sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento.

Artículo 85. *Jornada de trabajo a tiempo parcial.*

1. Resultarán aplicables al personal estatutario los supuestos de reducciones de jornada establecidas para los funcionarios públicos en las normas aplicables en la correspondiente comunidad autónoma, para la conciliación de la vida familiar y laboral, su concesión estará condicionada a que se garantice el adecuado funcionamiento del servicio público esencial.
2. Para dar cobertura a los supuestos de reducción de jornada o exención de turnos nocturnos o jornada de guardia, se podrán expedir nombramientos de personal estatutario temporal, para la prestación de servicios a dedicación parcial, en el porcentaje, días y horario que, en cada caso y atendiendo a las circunstancias organizativas, funcionales y asistenciales, se determine.

3. Cuando se trate de nombramientos de dedicación parcial, se indicará expresamente tal circunstancia en los correspondientes procedimientos de selección de personal temporal.

Sección 2.ª Descansos

Artículo 86. *Pausa en el trabajo*.

Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 20 minutos que será considerado trabajo efectivo. El momento de disfrute de este período se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios. En aquellas jornadas que excedan de la jornada habitual de 7 horas, se incrementará el descanso de manera proporcional procurando una distribución adecuada a lo largo de la jornada.

Artículo 87. *Descanso diario*.

1. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2. El descanso entre jornadas de trabajo previsto en el apartado anterior se reducirá, en los siguientes supuestos:

a) En el caso de trabajo a turnos, cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del período de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el comienzo de la jornada del siguiente.

b) Cuando se sucedan, en un intervalo inferior a 12 horas, tiempos de trabajo correspondientes a a los diferentes tipos de jornada.

3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el artículo 88.

4. Los descansos establecidos en este artículo también son de aplicación a quienes bajo las condiciones de compatibilidad autorizadas, ejerzan su actividad fuera de los servicios de salud públicos. Su cumplimiento será preceptivo a la hora de otorgar el reconocimiento o autorización de la compatibilidad para garantizar la conciliación de los trabajadores, la seguridad del paciente y la calidad asistencial.

Artículo 88. *Descanso semanal*.

1. En la realización de la jornada ordinaria, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal, de 36 horas ininterrumpidas.

2. En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el apartado anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 89. *Régimen de descansos alternativos*.

1. Cuando, no se hubiera disfrutado de los períodos mínimos de descanso diario establecidos en esta ley así como en la normativa de desarrollo de las comunidades autónomas, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos que habrán de programarse en un período de referencia que no podrá exceder de 14 días.

Este régimen no supondrá la reducción de los periodos de descanso de los trabajadores

2. La compensación señalada en el apartado anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de 96 horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a 12 horas consecutivas.

3. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios o de las circunstancias que pudieran derivar del hecho insular y de la particularidad de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Artículo 90. *Carácter de los períodos de descanso*.

1. La pausa en el trabajo prevista en el artículo 86 tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

2. Los periodos de descanso diario y semanal a que se refieren los artículos 87 y 88 de esta ley, y en su caso los descansos alternativos previstos en su artículo 89, no tendrán el carácter ni la consideración de trabajo efectivo, ni podrán ser, en ningún caso, tomados en consideración para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo determinada conforme a lo establecido en el artículo 82 de esta norma.

3. El período de vacaciones anuales retribuidas y los períodos de baja por enfermedad serán neutros para el cálculo de los promedios previstos en los artículos 82, 83, 88 y 89 de esta ley.

Artículo 91. *Medidas especiales en materia de salud pública.*

1. Las disposiciones de este título relativas a jornadas de trabajo y períodos de descanso podrán ser transitoriamente suspendidas cuando las autoridades sanitarias adopten medidas excepcionales sobre el funcionamiento de los centros de trabajo de los servicios de salud, conforme a lo previsto en el artículo 29.3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, siempre que tales medidas así lo justifiquen y exclusivamente por el tiempo de su duración.

La adopción de estas medidas se comunicará siempre a la representación sindical de las mesas sectoriales y a los órganos de representación del personal.

2. En los supuestos de catástrofes, emergencias o situaciones excepcionales que puedan comprometer la prestación asistencial, los servicios de salud deberán contar con planes de actuación previamente elaborados que contemplen la organización del trabajo, incluidos los horarios y condiciones de prestación del personal, así como las medidas necesarias para prevenir los riesgos que dichas situaciones pudieran suponer para su seguridad y/o salud. Dichos planes deberán ser revisados periódicamente y contar con la participación de los órganos de representación del personal y los servicios de prevención de riesgos laborales.

3. Con carácter estrictamente excepcional, las disposiciones de esta ley relativas a jornadas de trabajo y períodos de descanso podrán ser objeto de suspensión temporal en un determinado centro, por el tiempo estrictamente imprescindible, cuando concurran circunstancias extraordinarias que imposibiliten de forma acreditada el mantenimiento de la asistencia sanitaria con los recursos humanos disponibles. Dicha suspensión requerirá resolución motivada de la autoridad competente, previa consulta con los órganos de representación del personal y con informe preceptivo de los servicios de prevención de riesgos laborales, y deberá respetar en todo caso los principios de necesidad, proporcionalidad y protección de la salud del personal.

La adopción de esta medida implicará la puesta en marcha inmediata de actuaciones organizativas y de gestión que contribuyan a minimizar su duración y garantizar la restitución de las condiciones ordinarias de trabajo en el menor plazo posible.

4. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, permiso por nacimiento y cuidado de menor o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural o al personal especialmente

sensible que así determine el servicio de prevención de riesgos laborales de acuerdo con el artículo 25 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Sección 3.ª Singularidades del régimen de jornada a turnos.

Artículo 92. *Personal a turnos*.

1. El personal a turnos disfrutará de los períodos de pausa y de descanso establecidos en los artículos 86, 87, 88, 102 y, en su caso, 89 de esta ley.

2. El personal que preste servicios en régimen de turnos contará con una protección específica en materia de salud laboral, adecuada a las características particulares de esta modalidad de trabajo. Las medidas preventivas deberán tener en cuenta los riesgos derivados de la alteración de los ritmos biológicos, la fatiga, la exposición prolongada a horarios irregulares y el impacto en la conciliación de la vida personal y familiar.

3. En atención a las especiales circunstancias y riesgos que concurren, podrá solicitar la exención de realización de turnos durante periodo nocturno el personal que se encuentre en los supuestos siguientes:

a) Durante el periodo de embarazo.

b) Riesgo durante el periodo de la lactancia natural.

c) Que haya obtenido la correspondiente reducción de jornada por cuidado de hijos.

d) Que sean mayores de 55 años, según las disposiciones establecidas en los planes de ordenación de recursos humanos de cada servicio de salud. Para el personal que solicite esta exención, se establecerá un sistema de trabajo adicional voluntario, a fin de evitar merma en sus retribuciones.

e) Por motivos de salud que imposibiliten la realización de guardias, acreditado mediante informe del servicio de prevención de riesgos laborales.

f) En cualquier otro supuesto que establezca la comunidad autónoma en su ámbito territorial.

En los casos a), b) y e) los servicios de salud previa negociación en mesa sectorial establecerán un sistema de compensación, a fin de evitar merma en sus retribuciones durante el tiempo que permanezca el trabajador en dicha situación.

4. Para el personal que preste servicios en régimen de turnos, se considerará carga horaria excesiva aquella organización del tiempo de trabajo que, de forma continuada o reiterada, suponga:
a) La superación de los límites legales de jornada y descansos establecidos.
b) La programación de turnos que no respeten una adecuada alternancia o implique una carga desproporcionada de turnos especialmente penosos (nocturnos, festivos, de fin de semana).

c) La ausencia de previsión o cobertura de ausencias que obligue a los profesionales a asumir turnos adicionales de forma sistemática.

CAPÍTULO III

Particularidades de la prestación de servicios del personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud

Sección 1ª. Disposiciones Generales

Artículo 93. *Objeto.*

Se establecen en este capítulo las características del modelo de organización del trabajo aplicable al personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud, que, dada la singularidad de sus funciones, requiere complementar la actividad ordinaria y programada con la atención a la urgencia mediante la combinación de jornada ordinaria y jornada de guardia.

La jornada ordinaria de trabajo constituye el ámbito prioritario y fundamental para el ejercicio y desarrollo de las competencias profesionales, en tanto permite la realización de la actividad asistencial integral, así como la participación en actividades docentes, investigadoras, preventivas y de formación continuada propias de la profesión sanitaria. Por su parte, la actividad realizada en régimen de jornada de guardia tiene un carácter complementario y está orientada principalmente a garantizar la cobertura asistencial urgente, lo que comporta una orientación más específica de las actividades profesionales que pueden llevarse a cabo en dicho contexto.

Por ello, esta modalidad combinada de atención deberá garantizar la continuidad asistencial en la atención a la población, así como los principios generales del ejercicio de las profesiones sanitarias que establece el Título I de la Ley 44/2003 de ordenación de las profesiones sanitarias**.**

Artículo 94. *Prestación de servicios del personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud.*

Al objeto de cumplir con la programación funcional de cada centro, la actividad asistencial del personal estatutario médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud que realice actividad ordinaria o programada y actividad de atención continuada o de atención a la urgencia será desempeñada mediante el sistema de jornada ordinaria con el trabajo por turnos o a través de la combinación de la jornada ordinaria y la jornada de guardia.

Sección 2ª. Singularidades del régimen de la jornada de guardia

Artículo 95. *Jornada de guardia para personal médico y facultativo*.

1.El personal estatutario en ciencias de la salud del grupo 8 desarrollará una jornada de guardia, en la forma en que se establezca por la Dirección del Centro a través de la correspondiente

programación funcional del mismo, teniendo en cuenta las limitaciones que se establecen en este capítulo.

La jornada de guardia consistirá en la realización de un horario adicional al establecido como ordinario, para la realización de la atención a la urgencia. En cualquier caso, la jornada de guardia debe cumplir con los requisitos de descanso y jornada máxima que se establecen en esta ley.

2. Estos servicios también serán prestados por el personal de aquellas categorías o unidades en las cuales se determine la necesidad de realizar un horario adicional al establecido como ordinario, previa negociación en las mesas sectoriales correspondientes.

3. En atención a las especiales circunstancias y riesgos que concurren, podrá solicitar la exención de realización de esta jornada el personal que se encuentre en los supuestos siguientes:

a) Durante el periodo de embarazo.

b) Riesgo durante el periodo de la lactancia natural.

c) Que haya obtenido la correspondiente reducción de jornada por cuidado de hijos.

d) Que sean mayores de 55 años, según las disposiciones establecidas en los planes de ordenación de recursos humanos de cada servicio de salud. Para el personal que solicite esta exención, se establecerá un sistema de trabajo adicional voluntario, a fin de evitar merma en sus retribuciones.

e) Por motivos de salud que imposibiliten la realización de guardias, acreditado mediante informe del servicio de prevención de riesgos laborales.

f) En cualquier otro supuesto que establezca la comunidad autónoma en su ámbito territorial.

En los casos a), b) y e) se establecerá un modelo que garantice la percepción del complemento de atención continuada equivalente a la actividad de guardia que se deje de realizar durante el tiempo que permanezca el trabajador en dicha situación.

Artículo 96. *Duración máxima de la jornada de guardia.*

1. La jornada de guardia no podrá ser superior a 17 horas de trabajo efectivo en los días laborables.

Excepcionalmente, con el consentimiento expreso de los trabajadores afectados, de manera voluntaria y previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales, la jornada de guardia podrá ampliarse hasta 24 horas continuadas cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales, para aquellos puestos identificados como de difícil cobertura o en el caso de fines de semana y festivos. No podrá llevarse a cabo esta jornada si existe informe desfavorable de la unidad responsable en materia de prevención de riesgos laborales.

2. La suma de jornada ordinaria y de guardia de forma sucesiva no excederá de 17 horas.

Sección 3ª. Excepciones en la duración del tiempo de trabajo.

Artículo 97. *Supuestos excepcionales de ampliación del tiempo de trabajo semanal.*

1. Cuando las previsiones de este capítulo fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, y siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen, previa oferta expresa del centro sanitario, podrá superarse la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la jornada de guardia cuando el personal manifieste, por escrito, individualizada, libre y voluntariamente, su consentimiento en ello. En el caso de negativa del profesional, esto no repercutirá negativamente en su desarrollo profesional y formativo.

En este supuesto, los excesos de jornada sobre lo establecido en el artículo anterior tendrán el carácter de jornada de guardia y un límite máximo de 150 horas al año.

2. Los centros sanitarios podrán establecer previamente los requisitos para otorgar por parte del personal el consentimiento previsto en el apartado anterior, especialmente en lo relativo a la duración mínima del compromiso.

3. En los supuestos previstos en este artículo, el centro sanitario deberá asegurar que:

a) Nadie sufra perjuicio alguno por el hecho de no prestar el consentimiento a que se refiere el apartado 1, sin que pueda ser considerado perjuicio a estos efectos un menor nivel retributivo derivado de un menor nivel de dedicación.

b) Existan registros actualizados del personal que desarrolle este régimen de jornada, que estarán a disposición de las autoridades administrativas o laborales competentes, que podrán prohibir o limitar, por razones de seguridad o salud del personal, los excesos sobre la duración máxima de la jornada prevista en el artículo 95.

c) Se respeten los principios generales de protección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

4. En el caso de que más de la mitad de los profesionales de una unidad superen el límite anual indicado en este artículo, se elaborará un informe por parte del servicio de prevención de riesgos laborales y del servicio de recursos humanos. Dicho informe deberá analizar las causas que han generado dicha situación y plantear propuestas de mejora. En este caso, aplicará lo establecido para la carga horaria excesiva definida en el siguiente artículo.

Artículo 98. *Carga horaria excesiva para personal que realiza jornada de guardia*.

Se considerará que existe carga horaria excesiva en el personal que realiza jornada de guardia cuando concurran, de forma continuada o reiterada, alguna de las siguientes situaciones:

a) Realización de más de cinco guardias físicas mensuales, de manera sostenida en el tiempo.

No tendrá esta consideración cuando el profesional otorgue su consentimiento expreso para realizar un número mayor de guardias durante un mes concreto.

b) Asignación de guardias en periodos no equilibrados del calendario, con concentración en fines de semana o festivos, sin una planificación razonable.

c) Imposición sistemática de guardias adicionales por ausencia de cobertura estructural, que suponga una sobrecarga no prevista ni voluntaria.

Sección 4ª. Especialidades en materia de descansos.

Artículo 99. *Descansos de la jornada de guardia*.

1. Cuando la jornada ordinaria esté programada de forma inmediatamente anterior a una jornada de guardia, no podrá exigirse su realización si la suma de ambas jornadas supera el límite de 17 horas continuadas de trabajo.
Asimismo, en ningún caso podrá exigirse al personal la realización de jornada ordinaria inmediatamente posterior a una jornada de guardia.

A efectos administrativos y de ordenación de la jornada, los períodos que no resulten exigibles conforme a lo establecido en el párrafo anterior se considerarán como jornada realizada, aunque no se computen como tiempo efectivo de trabajo. Esta consideración implica que dichos períodos no podrán ser programados ni requeridos como jornada ordinaria.

2. Al personal al que se refiere este capítulo también le será de aplicación lo dispuesto en el capítulo II en materia de descansos.

3. Los descansos establecidos en este artículo también son de aplicación a quienes bajo las condiciones de compatibilidad autorizadas, ejerzan su actividad fuera de los servicios de salud públicos. Su cumplimiento será preceptivo a la hora de otorgar el reconocimiento o autorización de la compatibilidad.

Artículo 100. *Periodo de localización.*

1. Los servicios de salud establecerán las características del período de localización, así como las circunstancias en las que dicho período se asimila a la jornada de guardia regulada en este capítulo, en lo relativo a retribuciones y descansos. No podrán establecerse períodos de localización cuya duración o frecuencia supongan un riesgo para la seguridad o salud del personal, de conformidad con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las comunidades autónomas deberán determinar el plazo mínimo en que debe producirse la intervención del trabajador una vez requerido, en función de la naturaleza de las funciones a desempeñar y las características organizativas del servicio.

2. La regulación de este período, así como los límites en cuanto al número máximo de jornadas de localización a realizar, serán objeto de negociación en las correspondientes mesas sectoriales.

3. En cada unidad se deberá realizar un análisis periódico del volumen y características de las activaciones efectuadas durante los períodos de localización, a fin de verificar su adecuación a los criterios establecidos en la normativa aplicable.

CAPÍTULO V

Festivos y permisos

Artículo 101. *Régimen de festivos y permisos*.

1. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de festivos y permisos que se establezca en el ámbito de cada una de las comunidades autónomas.

2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, establecidos en la normativa básica del Estado para los funcionarios públicos y los que resulten de la negociación colectiva en el ámbito de cada servicio de salud, con las garantías que puedan exigirse para el mantenimiento del servicio.

3. Los Servicios de Salud podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio del personal estatutario, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

4. Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán conceder permisos retribuidos o con retribución parcial, con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización que tengan relación directa con las funciones de los servicios sanitarios e interés relevante para el servicio de salud. Podrá exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso del interesado de continuar prestando servicios en la misma institución, centro, área o servicio de salud, durante los plazos que se establezcan, a contar desde la finalización del permiso.

El incumplimiento de dicho compromiso implicará la devolución por el interesado de la parte proporcional que resulte procedente de las retribuciones percibidas durante el permiso.

Se considerará tiempo de trabajo aquel dedicado, dentro o fuera del centro de trabajo, a la formación y actualización que necesariamente el profesional deba realizar a instancias del servicio de salud como requisito imprescindible para el adecuado ejercicio de la actividad.

5. Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán conceder permisos no retribuidos o con retribución parcial, para la asistencia a cursos o seminarios de formación o para participar en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con la actividad de los servicios de salud.

6. Las administraciones sanitarias correspondientes deberán regular el procedimiento de solicitud de los permisos establecidos en virtud de los apartados 4 y 5 de este artículo.

7. Las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán establecer permisos no retribuidos para participar en programas acreditados de cooperación internacional. En el caso de participación en los equipos especiales de emergencias que se establezcan por la Agencia

Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en colaboración con el Ministerio de Sanidad, los permisos serán retribuidos.

Artículo 102. *Vacaciones anuales.*

1. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual establecida, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. El período o períodos de disfrute de la vacación anual se fijará conforme a lo que prevea al respecto la programación funcional del correspondiente centro.

No obstante, cuando las situaciones de permiso por nacimiento o cuidado de menor, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El período de vacación anual sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios.

El personal estatuario interino y sustituto, con anterioridad a la finalización de su nombramiento, podrá solicitar de forma preferente el disfrute de las vacaciones a la compensación económica, siempre que las necesidades del servicio estén cubiertas.

4. Cada Servicio de Salud podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por el personal estatutario.

TÍTULO VIII.

Régimen disciplinario

Artículo 103. *Responsabilidad disciplinaria*.

1. El personal estatutario incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa en el ejercicio de sus funciones y quedará sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente capítulo y en la legislación que se dicte en desarrollo de este Estatuto.

2. Es responsable de las faltas disciplinarias el personal estatutario que sea autor o autora de las acciones u omisiones tipificadas legamente.

3. Incurrirán en la misma responsabilidad que el autor, quienes indujeren a otros a la realización de actos o conductas tipificadas como faltas disciplinarias graves o muy graves.

El personal estatutario también incurrirá en la misma responsabilidad disciplinaria que el autor cuando coopere en la comisión de una falta grave o muy grave con un acto sin el cual ésta no se habría cometido.

4. La responsabilidad disciplinaria se extinguirá:

a) Por el cumplimiento de la sanción impuesta

b) Por la prescripción de la falta o de la sanción

c) Por el fallecimiento de la persona expedientada

d) Por la pérdida de la condición de personal estatutario de la persona expedientada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 106.

Artículo 104. *Principios de la potestad disciplinaria.*

1. La potestad disciplinaria responderá a los principios de legalidad, tipicidad, responsabilidad, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor, eficacia y proporcionalidad en todo el Sistema Nacional de Salud, y su procedimiento, a los de inmediatez, economía procesal y pleno respeto de los derechos y garantías correspondientes.

2. Los órganos competentes de cada servicio de salud ejercerán la potestad disciplinaria por las infracciones que cometa su personal estatutario, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial, civil o penal que pueda derivarse de tales infracciones.

3. La potestad disciplinaria corresponde al servicio de salud en el que el interesado se encuentre prestando servicios en el momento de comisión de la falta, con independencia del servicio de salud en el que inicialmente obtuvo su nombramiento. Las sanciones que, en su caso, se impongan tendrán validez y eficacia en todos los servicios de salud.

4. Cuando de la instrucción de un expediente disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Finalizadas las actuaciones en la jurisdicción penal, procederá la reanudación del procedimiento disciplinario.

Asimismo, cuando se tenga conocimiento de la sustanciación de un proceso judicial por los mismos hechos objeto de la presunta responsabilidad disciplinaria se acordará la suspensión del expediente administrativo hasta que finalice el proceso judicial.
Esta suspensión del expediente administrativo no será óbice para que se puedan mantener las medidas cautelares que hayan sido adoptadas en el marco del procedimiento disciplinario.

5. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a los servicios de salud.

6. Sólo podrán sancionarse las acciones u omisiones que, en el momento de producirse, constituyan falta disciplinaria. Las normas definidoras de infracciones y sanciones no serán susceptibles de aplicación analógica.

7. Entre la infracción cometida y la sanción impuesta deberá existir la adecuada proporcionalidad.

8. La cancelación de las sanciones disciplinarias impedirá la apreciación de reiteración o de reincidencia.

Artículo 105. *Clasificación y prescripción de las faltas disciplinarias.*

1. Las faltas disciplinarias se clasifican en muy graves, graves o leves.

2. Las comunidades autónomas podrán, por norma con rango de ley, establecer otras faltas además de las tipificadas en esta ley.

3. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. A efectos de la presente ley, se entiende por falta continuada la constituida por acciones u omisiones que se prolonguen en el tiempo sin solución de continuidad. Interrumpe la prescripción la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, del procedimiento disciplinario, reanudándose de nuevo si éste estuviera paralizado más de tres meses por causa no imputable al interesado.

Artículo 106. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al respectivo Estatuto de Autonomía en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de origen racial o étnico, lengua, género, religión o convicciones, o circunstancias económicas, personales o sociales, la orientación sexual, discapacidad, edad, tanto del personal como de los usuarios, o por la condición en virtud de la cual éstos accedan a los servicios de las instituciones o centros de los servicios de salud.

c) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución, o a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en las instituciones o centros sanitarios de los servicios de salud y/o su publicación o utilización indebida.
d) El abandono del servicio.

e) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.

f) El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios.

g) La desobediencia notoria y manifiesta a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara, y terminante de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general.

h) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones.

i) La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por las Administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, el incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos y esenciales establecidos en caso de huelga, así como la realización de actuaciones dirigidas a impedir su adecuado funcionamiento.

k) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Administración, a las instituciones y centros de los servicios de salud o a los ciudadanos.

l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

m) La prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros, y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones.

n) Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales.

o) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.

p) El acoso moral, sexual o por razón de sexo, discapacidad, edad o la orientación sexual.

q) El acoso laboral, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo.

r) La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.

s) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones, centros o servicios de salud para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios.

t) El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.

u) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en

el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.

v) Falta de respeto de la intimidad, propia imagen y dignidad en el trabajo.

w) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Artículo 107. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores si no existe causa justificada.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

c) El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios cuando no constituya falta muy grave.

d) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.

e) Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.

f) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

g) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

h) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 20 horas al mes.

i) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

j) La falta injustificada de asistencia durante más de tres días continuados, o la acumulación de cinco faltas en dos meses, computados desde la primera falta, cuando no constituyan falta muy grave.

k) La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.

l) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, cuando haya información y formación adecuadas y los medios técnicos indicados, así como el descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien no tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.

m) El encubrimiento o consentimiento ante cualquier acto que suponga la comisión de faltas muy graves.

n) La incomparecencia a las citaciones o la desatención de los requerimientos efectuados por la persona que instruya un procedimiento administrativo, si no existiera causa justificada para ello.

Artículo 108. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario o jornada de trabajo, cuando no constituya falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada cuando no constituya falta grave o muy grave.

c) La incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.

d) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a los servicios de salud, Administración o usuarios.

e) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud.

f) El incumplimiento de sus deberes u obligaciones, cuando no constituya falta grave o muy grave.

g) El encubrimiento o el consentimiento ante cualquier acto que suponga la comisión de faltas graves.

Artículo 109. *Clases y prescripción de las sanciones.*

1. Por la comisión de faltas muy graves del personal estatutario, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio. Esta sanción comportará la pérdida de la condición de personal estatutario.
Durante los seis años siguientes a su ejecución, el interesado no podrá concurrir a las pruebas de selección para la obtención de la condición de personal estatutario fijo, ni prestar servicios como personal estatuario temporal o formalizar contratos de formación dentro del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, durante dicho período, no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública ni en los organismos públicos o en las entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas ni en las entidades públicas sujetas a derecho privado y fundaciones sanitarias.

b) Traslado forzoso con cambio de localidad, sin derecho a indemnización y con prohibición temporal de participar en procedimientos de movilidad para reincorporarse a la localidad de procedencia hasta un máximo de cuatro años.

c) Suspensión de funciones y retribuciones. que no podrá superar los seis años ni será inferior a los dos años.

2. Por la comisión de faltas graves del personal estatutario, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Suspensión de funciones y retribuciones, que no podrá superar los dos años. Si la suspensión no supera los seis meses, el interesado no perderá su destino.

b) Traslado forzoso a otra institución o centro sin cambio de localidad, con prohibición temporal, hasta un máximo de dos años, de participar en procedimientos de movilidad para reincorporarse al centro de procedencia.

3. Por la comisión de faltas leves del personal estatutario, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Apercibimiento, que será siempre por escrito.

b) La suspensión firme de funciones y retribuciones del personal estatutario por un período de uno a quince días.

4. Al personal estatutario interino y sustituto, le serán de aplicación las disposiciones del presente título en todo lo que sea compatible con la naturaleza temporal de su relación estatutaria. Además, se podrá aplicar la sanción de exclusión para nombramientos temporales, hasta un plazo máximo de seis años, en función de la gravedad de la infracción cometida y teniendo en cuenta, a efectos de determinación de la duración de la sanción, los límites temporales previstos en las letras a) y c) del apartado 1 para faltas graves y muy graves.

5. Las comunidades autónomas, por la norma que en cada caso proceda, podrán establecer otras sanciones o sustituir las indicadas en este artículo.

6. La determinación concreta de la sanción y la tipificación de los hechos susceptibles de ser calificados como falta se llevará a efecto atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado de culpabilidad o la existencia de intencionalidad en el que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de la ciudadanía.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

d) La reiteración, por comisión en el término de un año de otra infracción de distinta naturaleza, o la reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, en ambos casos cuando así se haya declarado por resolución firme en vía administrativa.

Las administraciones públicas podrán establecer reglamentariamente la ordenación de la aplicación práctica de dichos criterios.

7. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y al año las que correspondan a faltas leves.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora o desde que se quebrante el cumplimiento de la sanción cuando su ejecución ya hubiera comenzado. Se interrumpirá cuando se inicie, con conocimiento del interesado, el procedimiento de ejecución de la sanción impuesta y volverá a correr de nuevo si el procedimiento se paraliza durante más de seis meses por causa no imputable al interesado.

Artículo 110. *Anotación y cancelación de las sanciones.*

1. Las sanciones disciplinarias firmes que se impongan al personal estatutario se anotarán en su expediente personal y en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, así como en los registros de personal previstos en la normativa.

2. Las anotaciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte desde el día siguiente al cumplimiento de la sanción o la prescripción de la misma.

3. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las anotaciones canceladas.

Artículo 111. *Procedimiento disciplinario.*

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.
La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

En el supuesto de imposición de sanciones por faltas graves o muy graves deberá informarse a los órganos de representación de personal, siempre que la persona interesada no se oponga a dicha comunicación. No obstante, se facilitará a los órganos de representación de personal la información necesaria referida al volumen y tipificación de las faltas cometidas, así como de las sanciones impuestas dentro de su ámbito de representación.

2. El procedimiento disciplinario se ajustará, en todos los servicios de salud, a los principios de celeridad, inmediatez y economía procesal resolviéndose en un plazo no superior a los doce meses desde la fecha de incoación, y deberá garantizar al interesado, además de los reconocidos en el artículo 53 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, los siguientes derechos:

a) A la presunción de inocencia.

b) A ser notificado del nombramiento de instructor y, en su caso, secretario, así como a recusar a los mismos.

c) A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.

d) A formular alegaciones en cualquier fase del procedimiento.

e) A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.

f) A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales.

g) A actuar asistido de letrado.

3. En el procedimiento disciplinario quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, debiendo encomendarse éstas a órganos distintos. La instrucción será llevada a cabo por personal funcionario o estatutario de los servicios de salud del mismo o superior grupo de clasificación profesional.

4. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento, podrán realizarse actuaciones previas al objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación. En especial, estas actuaciones se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

5. Si durante la sustanciación de un procedimiento disciplinario la persona contra la cual se dirige perdiera la condición de personal estatutario, se declarará de oficio la finalización del procedimiento y se ordenará el archivo de las actuaciones.

No obstante lo anterior, si se tratara de personal estatutario interino o sustituto que perdiese esa condición por finalización del nombramiento, podrá continuarse la tramitación del procedimiento. Si en el momento de dictarse resolución la persona interesada ostentara de nuevo la condición de personal estatutario, se aplicará, en su caso, la sanción disciplinaria que corresponda. En caso contrario, la ejecución de la sanción quedará en suspenso hasta que, en su caso, la persona interesada ostente de nuevo la condición de personal estatutario, momento en el cual se procederá a aplicar la correspondiente sanción siempre que esta no hubiera prescrito.

Artículo 112. *Medidas provisionales.*

1. Como medida cautelar, y durante la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave o de un expediente judicial, podrá acordarse mediante resolución motivada la suspensión provisional de funciones del interesado.

Los casos en los que se acuerden medidas cautelares deberán ser informados a los órganos de representación de personal, siempre que la persona interesada no se oponga a dicha comunicación.

2. Cuando la suspensión provisional se produzca como consecuencia de expediente disciplinario, no podrá exceder de seis meses, salvo paralización del procedimiento imputable al interesado o proceso judicial en curso que obligue a la suspensión del procedimiento.

Durante la suspensión provisional, el interesado percibirá las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. No se le acreditará haber alguno en caso de incomparecencia en el procedimiento.

Si el expediente finaliza con la sanción de separación del servicio o con la de suspensión de funciones, sus efectos se retrotraerán a la fecha de inicio de la suspensión provisional.

Si el expediente no finaliza con la suspensión de funciones ni se produce la separación del servicio, el interesado se reincorporará al servicio activo en la forma en que se establezca en la correspondiente resolución, el tiempo de duración de la suspensión provisional se computará como de servicio activo y tendrá derecho a la percepción de las retribuciones dejadas de percibir, tanto básicas como complementarias, incluidas las de carácter variable que hubieran podido corresponder.

3. Se podrá acordar la suspensión provisional, como medida cautelar, cuando se hubiera dictado auto de procesamiento o de apertura de juicio oral conforme a las normas procesales penales, cualquiera que sea la causa del mismo.

En este caso, la duración de la suspensión provisional se extenderá, como máximo, hasta la resolución del procedimiento y el interesado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo en las condiciones previstas en el apartado anterior.

4. Procederá la declaración de la suspensión provisional, sin derecho a la percepción de retribuciones, con motivo de la tramitación de un procedimiento judicial y durante el tiempo que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez, siempre que determinen la imposibilidad de desempeñar las funciones derivadas del nombramiento durante más de cinco días consecutivos.

5. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal estatutario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional se tendrá en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.

6. Las comunidades autónomas, mediante la norma que resulte procedente, podrán establecer otras medidas provisionales para los supuestos previstos en este artículo.

TÍTULO IX.

Personal estatutario investigador

Artículo 113. *Personal estatutario investigador*.

El personal estatutario investigador es aquél que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el desempeño de funciones de investigación sanitaria. Las funciones de investigación sanitaria se podrán simultanear con funciones asistenciales, docentes, de gestión clínica, de prevención y de información y educación sanitaria, o funciones correspondientes a otras profesiones y oficios no contempladas en las titulaciones en Ciencias de la Salud, de acuerdo con

la norma reguladora de cada categoría, respetando, en todo caso, una dedicación mínima del cincuenta por ciento de la jornada laboral ordinaria a funciones de investigación.

Los servicios de salud incorporarán personal investigador en régimen estatutario a través de categorías profesionales específicas.

El acceso a las categorías de personal estatutario investigador requerirá estar en posesión del título de doctor. La norma de creación de la categoría podrá incorporar otros requisitos adicionales de titulación.

Artículo 114. *Normativa aplicable*.

Al personal estatutario investigador le será de aplicación la presente ley con las particularidades que se indican en el presente capítulo.

Artículo 115. *Sistemas de selección*.

1. La selección del personal estatutario investigador se realizará preferentemente por el sistema de concurso con dos fases:

a) Una primera fase orientada a la valoración del currículo del personal investigador, incluyendo los méritos aportados relacionados con la actividad investigadora, de desarrollo experimental, de transferencia de conocimiento y de innovación,

b) Una segunda fase que tenga como objeto comprobar la adecuación de las competencias y capacidades de las candidaturas a las características de las plazas. Al menos la segunda fase se realizará, mediante exposición oral y pública por la persona aspirante.

2. En los procesos selectivos para el acceso a las categorías estatutarias de personal investigador se podrá considerar el certificado R3 regulado en el artículo 22.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a efectos de lo dispuesto en el artículo 22 bis.1 de dicha ley. En particular, se podrá tener en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en dichos procesos selectivos, y también podrá tener efectos de exención o compensación de parte de las pruebas en la fase de evaluación curricular.

3. La composición y funcionamiento de los órganos de selección se realizará de acuerdo con el artículo 46.7. Al menos la mitad de los miembros del tribunal serán profesionales de reconocido prestigio en investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento o innovación.

Artículo 116. *Evaluación*.

1. La labor investigadora del personal estatutario investigador será objeto de evaluación periódica cada 6 años.

2. La evaluación consistirá en una valoración objetiva de la experiencia investigadora y de transferencia de conocimiento del investigador. Los modelos de evaluación de la actividad investigadora serán transparentes, se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación, garantizarán el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La composición de las comisiones de evaluación incluirá mecanismos para evitar los sesgos de género.

3. En el diseño e implementación de los modelos de evaluación de la actividad investigadora del personal estatutario investigador, se garantizará el reconocimiento entre los diferentes servicios de salud, y se fomentarán las equivalencias con los sistemas de evaluación de la actividad investigadora legalmente establecidos en el Sistema Español de Ciencia Tecnología e Innovación y el Sistema Universitario.

En particular, se podrá establecer equivalencias totales o parciales con las evaluaciones realizadas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante, ANECA) y a las agencias de evaluación de las Comunidades Autónomas inscritas en el Registro Europeo de Agencias de Calidad (EQAR), en el ámbito de sus respectivas competencias, todo ello sin perjuicio de los acuerdos internacionales de colaboración en el ámbito del aseguramiento de la calidad, así como del papel que agencias de calidad de otros Estados miembros inscritas en EQAR puedan desarrollar.

4. El cómputo del periodo de seis años que debe someterse a evaluación se interrumpirá en las situaciones de incapacidad temporal y en los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación, embarazo o lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes.

5. El resultado de la evaluación de la actividad investigadora y de transferencia de conocimiento podrá tener efectos en la progresión en la carrera profesional, movilidad y en la percepción de retribuciones complementarias de carácter variable que puedan establecerse por parte de las Comunidades Autónomas. De forma adicional, esta evaluación también podrá determinar la continuidad de la dedicación a funciones de investigación.

ELÉVESE AL CONSEJO DE MINISTROS

Madrid, de de 2024

LA MINISTRA DE SANIDAD

Mónica García Gómez