

# Índice General

Página

## NORMAS GENERALES VICENTE LOMAS HERNÁNDEZ

I

<b>OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	67
1. ¿Cuál es el marco normativo regulador de la relación jurídica del personal estatutario de instituciones sanitarias? .....	67
2. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la relación de empleo del personal estatutario? .....	67
3. El Estatuto Marco, ¿se aplica exclusivamente al personal estatutario de las instituciones sanitarias? .....	68
4. ¿Qué personal está expresamente excluido del ámbito de aplicación del EM? .....	69
5. ¿Es posible la integración en el régimen de personal estatutario de personal funcionario/laboral al servicio de la Administración sanitaria? .....	70
6. El personal de los centros privados concertados, ¿le resulta de aplicación el EM? .....	70
7. ¿Resulta de aplicación al personal estatutario el Estatuto Básico del Empleado Público? .....	70
8. ¿Cuál es el orden jurisdiccional competente para conocer de las cuestiones litigiosas del personal estatutario? .....	71
9. ¿Resulta competente el orden social para conocer de la tutela de los derechos fundamentales de los empleados públicos que no tengan la condición de personal laboral? .....	72
10. ¿Qué materias son las que quedarían excluidas del ámbito competencial del orden contencioso-administrativo? .....	72

	<i>Página</i>
11. ¿Qué orden jurisdiccional es competente para conocer de las cuestiones litigiosas que pueda plantear el personal de Universidad con plaza vinculada en la sanidad pública? .....	73
12. ¿Es competente la jurisdicción contencioso-administrativa para conocer de reclamaciones derivadas de relaciones laborales especiales de formación? .....	73
13. El personal directivo de las instituciones sanitarias, ¿puede ser personal estatutario? .....	73
14. ¿Cuáles son los principios que rigen la ordenación del régimen del personal estatutario? .....	74

## CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO

VICENTE LOMAS HERNÁNDEZ

### I

<b>CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO...</b>	<b>77</b>
1. ¿Cómo clasifica el EM al personal estatutario? .....	77
2. ¿Cuáles son los criterios de clasificación del personal estatutario empleados por el EM? .....	78
3. ¿Dónde se regula las funciones de las distintas categorías de personal estatutario? .....	78
4. ¿Siguen aún vigentes las citadas disposiciones reglamentarias? ...	78
5. ¿Qué funciones no le corresponden al colectivo del personal de enfermería según los Tribunales? .....	78
6. ¿Es competencia del personal de enfermería la entrega, recogida y traslado de material sanitario de los servicios de emergencias a las dependencias hospitalarias? .....	79
7. ¿Es competencia de los Técnicos Especialistas de Radiodiagnóstico la realización de una prueba de diagnóstico por imagen, en concreto del ecocardiograma? .....	79
8. ¿Qué personal estatutario le corresponde la limpieza y desinfección de equipos de protección individual contra el Covid-19? .....	79
9. ¿Qué personal estatutario le corresponde la limpieza de los dispositivos de geolocalización TAG? .....	80
10. La realización del triaje para valorar o diagnosticar al paciente, ¿a qué personal estatutario corresponde? .....	80
11. ¿A qué categoría de personal estatutario le corresponde el traslado de muestras biológicas dentro del hospital? .....	80

	<i>Página</i>
12. Los celadores en equipos móviles de transfusiones, ¿están obligados a introducir datos sanitarios en sistemas informáticos? . . . . .	81
13. ¿Sería posible que los conductores puedan asumir las funciones anteriores de introducción de datos en los sistemas de información sanitaria? . . . . .	81
14. ¿Puede el personal DUE realizar funciones en el Servicio de Transfusión, o son tareas exclusivas de los Técnicos Superiores de Laboratorio? . . . . .	81
15. La realización de radiografías, así como extraer muestras de sangre en el aparato analítico (química seca), ¿corresponde en exclusiva a los Técnicos Titulados Superiores en Imagen para el Diagnóstico y Laboratorio sin que, por tanto, puedan ser asumidas por personal de enfermería? . . . . .	82
 II	
<b>PERSONAL SANITARIO . . . . .</b>	<b>83</b>
1. ¿Es posible en algún caso el ejercicio de la profesión sanitaria sin estar en posesión del título correspondiente? . . . . .	83
2. ¿Es posible contratar a personal médico titulado, pero que no es especialista? . . . . .	83
3. ¿Es posible cesar al médico no especialista, una vez que sí hay disponibles médicos que están en posesión de la titulación de facultativo especialista? . . . . .	84
4. ¿Es posible el cese del médico extracomunitario, por existir médicos con nacionalidad española y titulación de especialista? . . . . .	85
 III	
<b>PERSONAL NO SANITARIO . . . . .</b>	<b>87</b>
1. ¿Cómo clasifica el EM al personal no sanitario? . . . . .	87
2. ¿Cómo clasifica el EM al personal directivo de instituciones sanitarias? . . . . .	88
 IV	
<b>PERSONAL ESTATUTARIO FIJO Y PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL . . . . .</b>	<b>91</b>
1. Atendiendo a la estabilidad en el empleo, ¿cómo clasifica el EM al personal estatutario? . . . . .	91
2. ¿Qué requisitos exige el EM para ostentar la condición de personal estatutario fijo? . . . . .	91

	<i>Página</i>
3. ¿Qué encaje tiene en el régimen jurídico del personal estatutario el personal indefinido no fijo? .....	91
4. ¿Cómo clasifica el EM al personal estatutario temporal? .....	92
5. Qué razones justifican el nombramiento interino.....	92
6. Qué requisitos específicos exige el EM para el nombramiento interino por ejecución de programas de carácter temporal, o por exceso de tareas. ....	93
7. En los supuestos de interinidad señalados en la pregunta anterior, ¿qué efectos tiene para la Administración el agotamiento del plazo máximo de duración previsto en el EM? .....	93
8. ¿Cuáles son las causas de finalización de la relación temporal de empleo por interinidad? .....	93
9. ¿Qué dos situaciones excepcionales prevé el EM respecto de la finalización del nombramiento de interinidad por vacante? .....	94
10. ¿Cuáles son las situaciones que justifican el nombramiento de personal estatutario sustituto? .....	94
11. ¿Qué circunstancias deben concurrir para que se pueda formalizar el nombramiento de personal sustituto para la cobertura de guardias? .....	94
12. ¿Cuáles son las causas que pueden justificar el cese del personal sustituto? .....	95
13. ¿Es necesario que haya una incorporación efectiva al puesto de trabajo del profesional sustituido? .....	96
14. ¿Quiénes son responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en el EM, y de evitar cualquier tipo de irregularidad en el nombramiento del personal estatutario temporal y sustituto? ...	96
15. ¿Qué consecuencias se pueden derivar de la comisión de irregularidades en lo que respecta a los nombramientos de personal estatutario temporal y sustituto? .....	97
16. ¿Tiene el personal estatutario temporal con nombramientos anteriores a la modificación del EM, derecho a recibir una compensación económica por haber incurrido la Administración en abuso en la temporalidad? .....	97
17. La utilización por la Administración sanitaria de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante un nombramiento injustificadamente prolongado, ¿puede en algún caso no ser considerada como fraudulenta? .....	98
18. La prolongación abusiva de nombramientos temporales en la administración pública ¿puede dar lugar a la conversión automática en funcionarios de carrera, sin un proceso selectivo adecuado?.....	98
19. ¿Qué diferencias de trato entre personal estatutario temporal y el personal estatutario fijo, no están justificadas? .....	98

	<i>Página</i>
20. ¿Es posible nombrar para un puesto de jefatura de libre designación, a personal estatutario temporal?.....	99
21. ¿Resulta discriminatorio exigir al personal temporal que los servicios prestados a efectos de carrera profesional, deban serlo en el servicio de salud en el que se ha solicitado su reconocimiento?....	99
22. En el supuesto en que se admite la sustitución de las vacaciones anuales por una compensación económica, ¿resulta discriminatorio para el personal temporal en relación con el personal fijo, que no se compute el tiempo de vacaciones como tiempo de servicios prestados?.....	99

## PLANIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL

JULIÁN PÉREZ CHARCO

### I

CUESTIONES GENERALES .....	103
1. ¿Por qué deben los Servicios de Salud hacer la planificación de sus recursos humanos? .....	103
2. ¿Qué exige poder tener una planificación de recursos humanos?...	103
3. ¿De qué instrumentos disponen los Servicios de Salud para llevar a cabo una correcta planificación de recursos humanos? .....	103
4. ¿Cuáles son los órganos principales de planificación y ordenación de los recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud?.....	104
5. ¿Qué relación tiene la regulación de la planificación y ordenación de recursos humanos con la regulación de la misma materia contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público?.....	104

### II

ÓRGANOS DE PLANIFICACIÓN.....	105
1. ¿Qué función tiene el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud en materia de recursos humanos? .....	105
2. ¿Cómo se canaliza la participación de los profesionales del Sistema Nacional de Salud en la planificación y ordenación de recursos humanos?.....	105
3. ¿Quién integra el Foro Marco para el Diálogo Social y de quien depende? .....	105
4. ¿Cuál es la función del Foro Marco para el Diálogo Social?.....	105

5.	<b>A efectos de participación y negociación a nivel estatal de condiciones laborales que incluya aspectos de planificación y ordenación del personal estatutario, ¿qué incidencia tiene el Foro Marco para el Diálogo Social?</b> .....	106
6.	<b>¿Qué es la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud?</b> .....	106
7.	<b>¿Cómo se integra la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud?</b> .....	106
8.	<b>¿Qué es la Comisión Consultiva Profesional, y como se integra?</b> ...	106
9.	<b>¿Cuáles son los instrumentos necesarios para la planificación de la formación de los profesionales?</b> .....	107
10.	<b>¿Qué finalidad tiene la planificación de recursos humanos de los Servicios de Salud?</b> .....	107
11.	<b>¿Cómo se llevará a cabo la planificación de recursos humanos en cada Servicio Salud?</b> .....	107
12.	<b>Para conseguir una mayor eficiencia de los recursos humanos, ¿el personal puede ser cambiado a unidades o centros distintos al que se consigna en su nombramiento?</b> .....	107

III

	<b>PLANES DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> .....	109
1.	<b>¿Qué son los planes de ordenación de recursos humanos?</b> .....	109
2.	<b>¿Qué fundamento constitucional tienen estos instrumentos de planificación global de recursos humanos?</b> .....	109
3.	<b>¿Qué naturaleza tienen los planes de ordenación de recursos humanos?</b> .....	109
4.	<b>¿Qué objetivo tienen los planes de ordenación de recursos humanos?</b> .....	109
5.	<b>¿Qué contenido tienen los planes de ordenación de recursos humanos?</b> .....	110
6.	<b>¿Qué efectos tiene la omisión de la memoria en el plan de ordenación de recursos humanos?</b> .....	110
7.	<b>¿Cómo se aprueben los planes de ordenación de recursos humanos?</b> .....	110
8.	<b>¿Qué clases o modalidades existen de planes de ordenación de recursos humanos?</b> .....	111
9.	<b>¿A quién corresponde apreciar las necesidades de personal y su correcta organización?</b> .....	111

	<i>Página</i>
10. Qué exigencia se impone en el ejercicio de la potestad de autoorganización en la planificación de un plan de ordenación de recursos humanos.....	111
11. El plan de ordenación de recursos humanos, ¿es instrumento idóneo para fijar los criterios por los que se concede o deniega la prórroga en el servicio activo?.....	112
12. ¿En qué consiste la ordenación del personal estatutario?.....	112
13. ¿Es posible la creación, modificación y supresión de categorías por parte de los Servicios de Salud?.....	112
14. Dado que cada Servicio de Salud puede crear, modificar o suprimir categorías profesionales, existirán diversas denominaciones para categorías similares. ¿Qué mecanismo existe para posibilitar el derecho a la movilidad del personal estatutario entre Servicios de Salud?.....	113
15. Pudiendo las Comunidades Autónomas crear categorías profesionales, ¿qué rango normativo exige?.....	113
16. ¿Podría la Comunidad Autónoma acodar para su Servicio de Salud al crear una categoría profesional, integrar directamente a personal en esa nueva categoría profesional al margen de un plan de ordenación de recursos humanos?.....	113
 IV	
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.....	115
1. ¿Qué es la oferta de empleo público?.....	115
2. ¿Quién tiene competencia para la aprobación de la oferta de empleo público y donde se publicará?.....	115
3. ¿Puede el Estado, a través de una ley, por razones presupuestarias, limitar el número de plazas a incluir por las Comunidades Autónomas, en su oferta de empleo público?.....	115
 V	
LAS PLANTILLAS ORGÁNICAS.....	117
1. ¿Qué son las plantillas orgánicas en los Servicios de Salud?.....	117
2. ¿Puede identificarse relación de puestos de trabajo con plantilla orgánica?.....	117

VI

**REGISTROS DE PERSONAL. REGISTRO ESTATAL DE PROFESIONALES SANITARIOS** .....

	119
1. ¿Cómo configura el Estatuto Marco los registros de personal de los Servicios de Salud? .....	119
2. ¿Cómo se interrelacionarán los registros de personal de los diferentes Servicios de Salud? .....	119
3. ¿Qué es el Sistema de Información Sanitaria del Sistema Nacional de Salud? .....	119
4. ¿Qué es el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios? .....	120
5. ¿Cuál es la finalidad del Registro Estatal de Profesionales Sanitarios? .....	120
6. ¿Cómo se integran los datos en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios? .....	120
7. ¿Qué datos de los profesionales sanitarios contiene el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios? .....	120
8. ¿Qué entidades están obligadas a comunicar los datos de sus profesionales sanitarios al Registro Estatal de Profesionales Sanitarios? .....	121
9. ¿Quiénes pueden acceder a los datos del Registro estatal de Profesionales Sanitarios? .....	121
10. Los profesionales sanitarios, ¿pueden acceder a sus datos en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios? .....	122
11. ¿Qué relación existe entre los registros corporativos, y los registros de profesionales sanitarios? .....	122

**DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL ESTATUTARIO**

JULIÁN PÉREZ CHARCO

I

<b>DERECHOS</b> .....	125
1. ¿Existe alguna clasificación de derechos del personal estatutario? ..	125

I.I

<b>DERECHOS INDIVIDUALES. CONTENIDO</b> .....	125
1. ¿Cuáles son los derechos individuales del personal estatutario? ...	125

	<i>Página</i>
2. Los derechos que concreta el Estatuto Marco, ¿son aplicables igualmente al personal temporal? . . . . .	126
3. Además de los derechos individuales recogidos en el Estatuto Marco, ¿pueden añadirse otros contemplados en diferente normativa? . . . . .	126
4. ¿Cómo se materializa el derecho a la estabilidad en el empleo? . . . . .	127
5. ¿Qué manifestaciones tiene el derecho al desempeño efectivo de las funciones de su nombramiento? . . . . .	128
6. El derecho al cargo y al desempeño efectivo de las funciones del nombramiento, ¿implica la inamovilidad de las funciones existentes cuando se accede al mismo? . . . . .	128
7. ¿Cómo se concreta el derecho a la percepción puntual de las retribuciones? . . . . .	128
8. Respecto del derecho a la formación continuada, ¿cuál es su contenido? . . . . .	129
9. El Servicio de Salud, ¿tiene una correlativa obligación de organizar acciones formativas para el personal estatutario? . . . . .	129
10. En cuanto al derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, e información sobre los riesgos generales en el centro sanitario o derivados del trabajo habitual, ¿cuál es su fundamento constitucional? . . . . .	130
11. ¿Resultan íntegramente de aplicación a los Servicios de Salud las obligaciones de salud laboral impuestas por la ley de prevención de riesgos laborales a las «empresas»? . . . . .	130
12. La prevención del acoso laboral o mobbing, ¿puede insertarse dentro de las medidas obligatorias del Servicio de Salud en materia de protección de la salud? . . . . .	131
13. Teniendo en cuenta la especialidad de la jornada del personal estatutario, ¿existe alguna limitación en la misma por seguridad y salud de dicho personal? . . . . .	131
14. Siendo obligatoria para determinadas categorías profesionales la cobertura de guardias o jornada complementaria, ¿existe posibilidad de exención de esta jornada por razones de salud laboral y la protección eficaz del empleado-a? . . . . .	131
15. ¿Es obligatorio para el Servicio de Salud adaptar o cambiar de puesto de trabajo a los profesionales cuando las circunstancias del puesto generen a quienes presenten un problema de salud? . . . . .	132
16. ¿Cómo se concreta el derecho a la movilidad voluntaria para el personal estatutario? . . . . .	132
17. ¿Qué principios han de regir en los concursos de movilidad , tanto en movilidad interna, como en concursos de traslados? . . . . .	132

	<i>Página</i>
18. El derecho a la movilidad. ¿es predicable del personal temporal? . .	132
19. Un Servicio de Salud, ¿podría convocar un concurso de traslados para plazas básicas, en el que se impida participar al personal estatutario fijo de otro Servicio de Salud?.....	133
20. El personal estatutario ¿podría exigir la convocatoria de concursos de traslados e inclusión de plazas concretas en el mismo, antes de que acceda a dicha condición otros aspirantes en concurso-oposición?.....	133
21. ¿Cómo se concreta el derecho a la promoción interna? .....	133
22. ¿Cómo se concreta el derecho al desarrollo profesional para el personal estatutario?.....	134
23. ¿Qué presupuestos tiene el derecho al respeto a la dignidad e intimidad personal en el trabajo y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados? .....	134
24. ¿Qué presupuestos tiene el derecho descanso necesario, mediante la limitación de la jornada, las vacaciones periódicas retribuidas y permisos en los términos que se establezcan?.....	134
25. ¿Qué medidas llenan de contenido el derecho 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?.....	135
26. ¿Qué es el derecho al encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social? .....	135
27. ¿Cuál es la importancia para el personal estatutario de su derecho a ser informado de las funciones, tareas, cometidos, programación funcional y objetivos asignados a su unidad, centro o institución, y de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento de los mismos? .....	135
28. ¿Qué presupuesto y manifestaciones tiene el derecho del personal estatutario a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social? .....	135
29. ¿Qué implica el derecho a la jubilación, en los términos y condiciones establecidas en las normas de Seguridad Social? .....	136
30. ¿Cómo se concreta el derecho a la acción social del personal estatutario?.....	136

I.II

<b>DERECHOS COLECTIVOS. CONTENIDO</b> .....	136
1. ¿Cuáles son los derechos colectivos del personal estatutario?.....	137
2. ¿Los derechos individuales y colectivos son de igual aplicación para el personal estatutario temporal que para el personal estatutario fijo?.....	137
3. ¿En qué consiste el derecho a la libre sindicación del personal estatutario?.....	137
4. ¿En qué consiste el derecho a la actividad sindical del personal estatutario?.....	138
5. ¿En qué consiste el derecho a la huelga del personal estatutario? ..	138
6. ¿Es posible fijar como servicios mínimos en caso de huelga, el 100% de los Facultativos que les corresponda trabajar según el calendario establecido en cada centro, cada uno de los días de huelga?.....	138
7. Qué es el derecho a la negociación colectiva, representación y participación en la determinación de las condiciones de trabajo.....	138
8. ¿En qué consiste el derecho a la reunión del personal estatutario? ..	139
9. En qué consiste el derecho a disponer de servicios de prevención y de órganos de representativos en materia de materia de seguridad laboral .....	139

II

<b>DEBERES</b> .....	141
----------------------	-----

II.I

<b>DEBERES. CONTENIDO</b> .....	141
1. ¿Existe alguna clasificación de los deberes del personal estatutario? .....	141
2. ¿Cuáles son los deberes específicos del personal estatutario? .....	141
3. ¿Qué supone en la práctica la regulación de los deberes del personal estatutario?.....	142
4. ¿Existen otros deberes fijados en normas diferentes al Estatuto Marco? .....	143

II.II

<b>DEBERES DE CONDUCTA. CONTENIDO</b> .....	143
1. ¿Cuál es el Código de Conducta? .....	144
2. ¿Cuáles son los principios éticos? .....	144
3. ¿Cuáles son los principios de conducta?.....	145

**ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE  
PERSONAL ESTATUTARIO FIJO**

VICENTE LOMAS HERNÁNDEZ

I

<b>ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO FIJO</b> .....	149
1. ¿Qué requisitos exige el EM para adquirir la condición de personal estatutario fijo? .....	149
2. ¿Puede participar el personal estatutario fijo en procesos selectivos convocados por otro servicio de salud para la misma categoría pro- fesional? .....	149
3. ¿Es posible subsanar la falta de presentación del formulario de elección de plaza, cuando ya ha transcurrido el plazo establecido al efecto? .....	150
4. ¿Cuál es el plazo que establece el EM para la toma de posesión del personal estatutario?.....	151
5. ¿El hecho de estar en situación de incapacidad temporal, constitu- ye causa justificativa para no cumplir en plazo con el requisito de la toma de posesión?.....	151
6. La toma de posesión en una plaza como personal estatutario fijo, por quien previamente ostenta la condición de personal –laboral– a ex- tinguir, ¿impide que se le declare en la situación administrativa de ex- cedencia por prestación de servicios en el sector público, cuando pre- tende mantenerse en la plaza a extinguir originaria?.....	151

II

<b>PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO FIJO. .</b>	153
1. ¿Cuáles son las causas por las que se pierde la condición de perso- nal estatutario fijo? .....	153

2.	¿Se puede aceptar la renuncia presentada cuando el personal estatutario está 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? . . .	153
3.	¿A partir de qué momento se producen los efectos de la renuncia? .	153
4.	¿Es posible ostentar la condición de personal estatutario sin tener la nacionalidad española, o de algunos de los Estados miembros de la Unión Europea o personas incluidas en una Tratado Internacional en los términos que prevé en el artículo 57 del TREBEP? . . . . .	154
5.	La sanción disciplinaria de separación del servicio, ¿genera la pérdida definitiva de la condición de personal estatutario, e inhabilita para un nuevo ingreso en la Administración Pública? . . . . .	154
6.	¿Qué diferencias existen entre la pena de inhabilitación absoluta y la pena de inhabilitación especial en relación con la pérdida de la condición de personal estatutario? . . . . .	154
7.	¿Es posible que el personal estatutario al que se le haya impuesto una pena de inhabilitación que comporte la pérdida de la condición de personal estatutario, pueda volver a prestar servicios como empleado público? . . . . .	155
8.	En el caso de pérdida de la condición de personal estatutario por pena inhabilitación, ¿es preciso que la Administración deba incoar el posterior procedimiento sancionador? . . . . .	155

III

JUBILACIÓN . . . . .	157	
1.	¿Qué modalidades de jubilación prevé el EM? . . . . .	157
2.	En relación con la prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo, una vez solicitada ¿tiene la Administración la obligación de autorizar la permanencia hasta que el interesado alcance los 70 años? . . . . .	158
3.	¿Es posible autorizar la prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo del personal estatutario, cuando no existe plan de ordenación de recursos humanos? . . . . .	158
4.	¿Coincide la doctrina del TS sobre la prolongación de la permanencia en la situación de servicio de personal estatutario, con la fijada para el caso de personal funcionario en el marco de las previsiones recogidas en el TREBEP? . . . . .	159
5.	El requisito de reunir la capacidad funcional al que se refiere el artículo 26.2 del EM ¿comprende los puestos que se desempeñan con carácter definitivo, o también aquéllos otros que se desempeñan con carácter provisional? . . . . .	159

6.	¿Es posible denegar la autorización de prolongación en la situación de servicio activo por falta de capacidad funcional, cuando las necesidades asistenciales u organizativas sí hacen aconsejable la prolongación del servicio activo? .....	160
7.	¿Es posible denegar la prolongación del servicio activo por razones objetivas de absentismo, aun cuando las ausencias sean justificadas por enfermedad, si afectan negativamente a la organización? ..	160
8.	¿Tiene derecho el personal estatutario a ser indemnizado por no haberse reconocido su derecho a permanecer en su puesto? .....	160
9.	La garantía de indemnidad sindical, ¿comprende una prolongación automática de la situación de servicio activo a todos aquellos que realizan actividades sindicales? .....	161
10.	El EM, ¿contempla otros supuestos distintos de prolongación de permanencia en la situación de servicio activo? .....	161
11.	El personal docente con plaza vinculada a los servicios de salud, funcionario docente universitario, que ha sido cesado jubilado respecto del ejercicio de la actividad asistencial que llevan a cabo en los centros sanitarios conforme al régimen establecido en el EM, ¿afecta también a su permanencia como docente universitario? ....	162
12.	¿Es posible en la actualidad acordar la jubilación parcial del personal estatutario? .....	162

IV

	<b>INCAPACIDAD PERMANENTE Y RECUPERACIÓN DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO FIJO .....</b>	<b>165</b>
1.	¿En qué supuestos constituye la incapacidad permanente la pérdida de la condición de personal estatutario? .....	165
2.	¿Es posible la recuperación de la condición de personal estatutario una vez que ésta se haya perdido? .....	165
3.	¿Es posible recuperar la condición de personal estatutario cuando se hubiera perdido como consecuencia de la declaración de incapacidad permanente? .....	165
4.	Si la revisión de la incapacidad se hubiese producido una vez transcurridos dos años desde su declaración, ¿cuáles serán los efectos? .....	166
5.	¿Sería posible aceptar la petición de adaptación de puesto de trabajo del empleado que ha sido declarado en situación de incapacidad permanente total? .....	166
6.	¿Es posible que el personal estatutario temporal que haya perdido dicha condición por ser declarado en situación de incapacidad permanente, pueda recuperarla una vez se haya revisado su situación?	166

**PROVISIÓN DE PLAZAS, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN  
INTERNA**

VICENTE LOMAS HERNÁNDEZ

I

<b>CRITERIOS GENERALES DE PROVISIÓN. CONVOCATORIAS DE SELECCIÓN Y REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN.....</b>	<b>171</b>
1. ¿Dónde se regula en el EM la provisión de plazas, selección y promoción interna? .....	171
2. ¿Cómo se lleva a cabo la provisión de plazas de personal estatutario? .....	171
3. ¿Qué puestos se pueden cubrir por libre designación? .....	171
4. El puesto de supervisora de área ¿es de libre designación? .....	172
5. Los puestos de trabajo de Jefe Grupo Dirección, Jefe de Cocina y Jefe Personal Subalterno, ¿son de libre designación? .....	172
6. Los coordinadores de equipos de atención primaria, ¿se pueden proveer por el sistema de libre designación? .....	173
7. ¿Se puede nombrar a personal estatutario temporal para el desempeño de puestos de libre designación? .....	173
8. El personal estatutario en promoción interna temporal, ¿puede participar en los procedimientos para la provisión de puesto de jefatura? .....	173
9. Cuestiones relevantes en relación con la provisión de puesto de jefatura no asistencial. ....	174
10. ¿Cómo se lleva a cabo la provisión de plazas motivadas o que se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales? .....	174
11. ¿Cómo se debe efectuar la selección del personal estatutario? .....	174
12. ¿Tienen carácter vinculante las bases de la convocatoria de un proceso selectivo? .....	175
13. ¿Cómo debe ser el contenido y pruebas del procedimiento de selección? .....	175
14. La desigualdad en la dificultad de las pruebas de oposición, ¿vulnera el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública? .....	175
15. ¿Puede el legislador autonómico valorar el conocimiento de la lengua cooficial como requisito en los procedimientos selectivos? ....	176

	<i>Página</i>
16. La falta de motivación en la valoración de méritos en un proceso selectivo, ¿comporta su anulación? .....	176
17. ¿Debe valorar la experiencia profesional obtenida en centros sanitarios privados? .....	176
18. La identificación de las plazas en la convocatoria, ¿es un requisito esencial? .....	177
19. La experiencia adquirida en centros sanitarios privados concertados, ¿es equiparable a la adquirida en centros sanitarios públicos?.	177
20. Los servicios prestados para Mutuas de AT/EP ¿son equiparables a los prestados en el Sistema Nacional de Salud (SNS)? .....	178
21. ¿Se pueden valorar de forma diferente los servicios prestados para otras Administraciones Públicas? .....	178
22. En el marco de los procesos de estabilización, ¿cabe otorgar distinta puntuación a los servicios prestados exclusivamente como personal estatutario temporal en la misma categoría y especialidad o categoría equivalente homologada si lo es por cuenta y bajo dependencia de las instituciones sanitarias del Servicio de Salud convocante, que si lo son prestados en otros servicios de salud?.....	178
23. Las unidades de asistencia médica en residencias de mayores, ya sean de titularidad pública o privada, ¿pueden considerarse "instituciones sanitarias" para su baremación en procesos selectivos? ...	179
24. ¿Es posible computar, como "servicios en otras Administraciones Públicas", los servicios sanitarios prestados en una residencia de mayores por personal que trabaja por cuenta ajena en una entidad mercantil concesionaria de un servicio público? .....	179
25. ¿Procede otorgar en un proceso selectivo una valoración superior a la formación obtenida vía MIR respecto de la formación obtenida mediante residencia por ciudadanos extranjeros? .....	179
26. ¿Cómo se debe valorar los servicios prestados en promoción interna temporal? .....	180
27. La prestación de servicios con carácter temporal durante la situación de crisis sanitaria derivada del COVID 19, ¿puede justificar una diferente baremación del tiempo de servicios prestados en los mismos puestos de trabajo y con idénticas funciones, respecto del desempeñado, con carácter temporal durante el periodo de tiempo no afectado por la crisis sanitaria? .....	180
II	
REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN PROCESOS SELECTIVOS .....	181
1. ¿Cuáles son los requisitos para acceder a un proceso selectivo para la adquisición de personal estatutario fijo? .....	181

	<i>Página</i>
2. ¿Puede la Administración exigir el requisito de presentación de la certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales, aunque no se exigiera en las bases de la convocatoria? . . . . .	182
3. La falta de acreditación del requisito de la nacionalidad, ¿puede justificar la exclusión de un candidato en un proceso selectivo? . . .	182
4. No estar en posesión del título exigido para el desempeño del puesto, ¿comporta el cese del interesado? . . . . .	182
5. ¿Se puede participar en un proceso selectivo para FEA de Medicina Familiar y Comunitaria sin estar en posesión del título de médico especialista? . . . . .	183
6. La exclusión de Licenciados en Odontología de la convocatoria para la plaza de Médico Especialista en Estomatología, ¿es discriminatoria? . . . . .	184
7. ¿Se puede participar en un proceso selectivo para obtener la condición de personal estatutario fijo en la misma categoría profesional en la que ya se ostenta dicha condición al servicio de una Comunidad Autónoma diferente? . . . . .	184
8. A efectos de un proceso selectivo, la homologación de un título de especialista extracomunitario ¿implica automáticamente la equivalencia de la formación recibida con la formación MIR española, debiendo acreditarse caso por caso la equivalencia formativa para su valoración en procesos selectivos? . . . . .	184
9. ¿Se puede valorar una diplomatura de forma equivalente al título de grado? . . . . .	185
10. ¿Se puede exigir el requisito de estar en posesión del permiso de conducir para el desempeño del puesto de trabajo de médico en el Sistema Nacional de Salud? . . . . .	185
11. La falta de capacidad funcional del aspirante, ¿puede actuar como causa de nulidad del nombramiento realizado? . . . . .	185
12. ¿Se puede participar en un proceso selectivo tras haber cumplido la edad de 65 años? . . . . .	186
13. ¿Es posible reingresar en la Administración tras haber sido sancionado con la separación definitiva del servicio? . . . . .	187
14. El acceso a la condición de personal estatutario de las personas con discapacidad, ¿a qué principios se debe ajustar? . . . . .	187
15. En las convocatorias para la selección de personal estatutario, ¿qué cupo se reservará para las personas con discapacidad? . . . . .	187
16. La pérdida del grado de discapacidad requerido para el acceso a un puesto de trabajo en un turno específico ¿implica la pérdida de los derechos derivados de la participación en el proceso selectivo? . . .	188

	<i>Página</i>
17. ¿Cabe exigir a la Administración que imponga el cumplimiento de la obligación de colegiación de los empleados públicos que ejercen profesiones sanitarias? .....	188
18. Las personas con discapacidad ¿deben alcanzar la puntuación mínima establecida en las convocatorias para superar las pruebas selectivas, sin que se les aplique un criterio de corrección que eleve dicha nota mínima? .....	188
19. La falta de reserva de plazas para personas con discapacidad en los procesos de selección de empleo público, ¿es contraria a la normativa vigente, lo que conlleva la nulidad de dichos procesos? .....	189
III	
LOS SISTEMAS DE SELECCIÓN .....	191
1. ¿Cuáles son los sistemas de selección de personal que contempla el EM? .....	191
2. ¿Es posible la selección del personal a través de un concurso, o un concurso-oposición, consistente en la evaluación no baremada de la competencia profesional de los aspirantes? .....	191
3. ¿En qué consiste el sistema del concurso-oposición? .....	191
4. En el caso de autobaremación errónea de méritos, ¿se debe proceder a la no valoración de dichos méritos? .....	191
5. ¿Es obligatorio que los aspirantes seleccionados en la oposición, concurso o concurso-oposición deban superar un período formativo, o de prácticas? .....	192
6. ¿Es posible que la convocatoria exija la superación de un período de prácticas en los procesos selectivos para las categorías o grupos profesionales para los que se exija título académico o profesional específico? .....	192
7. ¿Puede formar parte del tribunal de selección los representantes sindicales? .....	192
8. ¿Pueden formar parte de los órganos de selección personal funcionario o estatutario con nombramiento temporal? .....	193
9. A favor de quién se ha de expedir el nombramiento como personal estatutario fijo, y qué requisitos debe reunir el acto administrativo de nombramiento. ....	193
10. ¿Pueden las Administraciones autonómicas regular los procedimientos de selección de personal estatutario temporal, o se trata de una competencia estatal? .....	193
11. La selección del personal estatutario temporal. ¿Cómo se debe efectuar? .....	193
12. ¿Qué requisitos debe reunir el personal estatutario temporal? .....	194

	<i>Página</i>
13. ¿Puede la Administración no quedar vinculada por la prelación establecida en la Bolsa de Trabajo e ignorar a los aspirantes con mejor puntuación? .....	194
14. La Administración, ¿debe llamar solo a los aspirantes que figuren como disponibles en bolsa?.....	194
15. ¿Es factible penalizar a los aspirantes incluidos en bolsa con su exclusión por el incumplimiento de cualquier deber legal para el ejercicio de las funciones correspondientes?.....	194
 IV	
PROMOCIÓN INTERNA.....	197
1. ¿Cómo se articula la promoción interna del personal estatutario fijo? .....	197
2. ¿Es aplicable el sistema de concurso-oposición al turno de promoción interna? .....	197
3. ¿Cabe establecer diferencia de trato en los procesos selectivos entre aspirantes de acceso libre y promoción interna?.....	197
4. La promoción interna, ¿es un derecho del personal estatutario fijo?	198
5. El personal funcionario, ¿puede participar en el sistema de promoción interna reservado exclusivamente para el personal estatutario fijo o de plantilla? .....	198
6. ¿Qué requisitos debe reunir el aspirante, además de ostentar la condición de personal estatutario fijo?.....	198
7. La antigüedad como personal estatutario fijo ¿debe incluirse en el cómputo total de antigüedad para acceder a la promoción interna, sin distinción entre personal fijo y temporal?.....	198
8. ¿Se prevé en el Estatuto Marco alguna excepción al requisito de la titulación para el turno de promoción interna?.....	198
 V	
PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL.....	201
1. ¿Qué es la promoción interna temporal? .....	201
2. ¿Cuál es su regulación actual? .....	201
3. ¿Qué importancia reviste en la promoción interna temporal el requisito de la titulación? .....	202
4. Los servicios prestados en promoción interna temporal ¿deben ser valorados en concursos de traslados y procesos de selección conforme a la categoría y puesto efectivamente desempeñado? .....	202

	<i>Página</i>
5. El personal en promoción interna temporal, ¿en qué cuantía percibirá los trienios? .....	203
6. ¿Cuál es el régimen de carrera profesional aplicable al personal estatutario fijo de los servicios de salud en promoción interna temporal? .....	203

## LA MOVILIDAD DEL PERSONAL

VICENTE LOMAS HERNÁNDEZ

### I

<b>MOVILIDAD POR RAZÓN DEL SERVICIO .....</b>	<b>207</b>
1. ¿Tiene derecho el personal estatutario a no ser removido de su puesto de trabajo? .....	207
2. ¿En qué consiste y donde se regula la denominada «movilidad por razón del servicio»? .....	207
3. ¿Puede el personal estatutario con nombramiento de área negarse a cumplir la decisión administrativa de prestar servicios en otro centro sanitario ubicado dentro de una misma área de salud? .....	208
4. En aquellos casos en los que la decisión de movilidad afectase a personal estatutario temporal, ya sea interino o de sustitución, ¿se ven afectados los derechos de la persona titular de la plaza? .....	208
5. ¿Qué sucedería si la decisión de movilidad consistiera en trasladar el puesto de trabajo del personal estatutario fuera del ámbito de su área de salud? .....	209

### II

<b>MOVILIDAD VOLUNTARIA .....</b>	<b>211</b>
1. ¿Cómo se lleva a cabo la movilidad voluntaria del personal estatutario en el Sistema Nacional de Salud? .....	211
2. ¿Qué medidas prevé el EM para hacer efectiva la movilidad voluntaria del personal estatutario en el conjunto del SNS? .....	211
3. ¿Cada cuánto tiempo se tienen que convocar procedimientos de movilidad voluntaria? .....	212
4. ¿Quiénes pueden participar en los procesos de movilidad voluntaria según el art. 37 del EM? .....	212

5.	¿Cuál es el plazo para el cese en el puesto de trabajo actual, plazo para la toma de posesión en el puesto obtenido por concurso? ¿y las consecuencias previstas por la no incorporación al nuevo destino? .....	212
6.	¿Puede participar en los concursos de traslados el personal estatutario temporal? .....	213
7.	¿Está obligada la Administración a convocar concurso de traslados con carácter previo a la oferta de empleo público, o la Administración puede optar indistintamente por uno u otro sistema de cobertura de sus plazas vacantes? .....	214
8.	¿Es posible impedir que la plaza que esté siendo desempeñada temporalmente por motivos de salud laboral, pueda no ser incluida en el concurso de traslados por este motivo? .....	214
9.	¿Es posible valorar en un concurso de traslados para prestar servicios como médico de familia en atención primaria, los servicios prestados en las urgencias hospitalarias? .....	215
10.	¿La Administración debe incluir en el concurso de traslados para la provisión de plazas de personal estatutario, las plazas desempeñadas en comisión de servicio? .....	215
11.	¿Constituye trato discriminatorio la diferente valoración de los servicios prestados como personal fijo y servicios prestados como personal temporal o, incluso, el hecho de no valorarse los servicios prestados como personal temporal, dentro todo ello de un proceso de movilidad interna voluntaria? .....	215
12.	¿Es posible la valoración como mérito de la experiencia profesional no sanitaria obtenida en puestos de carácter fijo, en un procedimiento de movilidad interna a plazas donde se prestan servicios sanitarios para los que se requiere estar en posesión de la titulación correspondiente? .....	216

III

COMISIÓN DE SERVICIO .....	217
1. ¿Qué dos modalidades de comisión de servicios prevé el EM? .....	217
2. El personal estatutario, ¿tiene derecho a la comisión de servicio, o se trata de una facultad de la Administración? .....	217
3. ¿Cuáles son los efectos retributivos que se derivan de la comisión de servicios? .....	217

4.	<b>El personal estatutario en comisión de servicios en otro Servicio del Sistema Nacional de Salud (SNS) distinto del de origen, ¿hay que supeditar los efectos retributivos derivados del reconocimiento de nivel o grado de carrera a la obtención de una plaza de personal estatutario fijo en el Servicio de Salud donde se encuentre prestando servicios? .....</b>	218
----	--	-----

**JORNADA, DESCANSOS**

JULIÁN PÉREZ CHARCO

I	<b>JORNADA .....</b>	221
---	----------------------	-----

I.I	<b>CUESTIONES GENERALES .....</b>	221
-----	-----------------------------------	-----

1.	<b>¿La regulación de la jornada de trabajo está vinculada a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores? .....</b>	221
2.	<b>¿Quién tiene competencia para la fijación de una duración mínima de la jornada del personal estatutario? .....</b>	221
3.	<b>¿Las definiciones contenidas en el Estatuto Marco sobre período nocturno, trabajo a turnos y personal nocturno y por turnos tienen por finalidad justificar las compensaciones retributivas de los puestos de trabajo? .....</b>	222
4.	<b>¿Las definiciones contenidas en el Estatuto Marco sobre jornada y demás aspectos complementarios, están influenciadas por la normativa comunitaria? .....</b>	222
5.	<b>¿La regulación de la jornada contenida en el Estatuto Marco es de aplicación al personal laboral contratado por los Servicios de Salud y a los trabajadores de entidades privadas concertadas con el Servicio de Salud e incluidas incorporados a la red sanitaria pública? ...</b>	222

I.II	<b>CONCEPTOS .....</b>	222
------	------------------------	-----

1.	<b>¿Qué debe entenderse por «tiempo de trabajo»? .....</b>	222
2.	<b>El denominado ‘solape’ para transmitir al personal que sucede en el turno la información sobre los pacientes, ¿debe considerarse como tiempo de trabajo? .....</b>	223

	<i>Página</i>
3. El concepto de tiempo de trabajo, ¿también puede extenderse a servicios prestados fuera del centro sanitario? . . . . .	223
4. ¿Qué debe entenderse por período de localización? . . . . .	223
5. Con carácter general, ¿puede afirmarse que el tiempo de guardias localizadas es tiempo de trabajo, a los efectos del artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CEE? . . . . .	223
6. ¿Qué debe entenderse por período de descanso? . . . . .	224
7. ¿Dónde deben constar las condiciones de trabajo nocturno y a turnos del personal estatutario? . . . . .	224
8. ¿Quién tiene competencia para aprobar la programación funcional del centro? . . . . .	224
I.III	
TIPOS DE JORNADA . . . . .	225
1. ¿Qué tipos de jornada tiene el personal estatutario? . . . . .	225
2. ¿En qué consiste la jornada ordinaria? . . . . .	225
3. ¿Qué es una jornada ordinaria de distribución irregular? . . . . .	225
4. ¿Qué debemos entender por jornada complementaria de trabajo? . . . . .	225
5. ¿Quién está obligado a realizar jornada complementaria? . . . . .	225
6. ¿El personal estatutario temporal tiene derecho a la exención de guardias por ser mayor de 55 años con reconocimiento de módulos asistenciales retribuidos? . . . . .	225
7. ¿Cómo se retribuye la jornada complementaria? . . . . .	226
8. ¿La realización de la jornada complementaria es obligatoria para el personal estatutario? . . . . .	226
9. ¿Existen situaciones en las que el profesional pueda invocar un derecho subjetivo a la exención de guardias o jornada complementaria, a pesar de la obligación general? . . . . .	226
10. ¿El personal estatutario tiene derecho a realizar jornada complementaria? . . . . .	226
11. ¿Existen distintas modalidades de jornada complementaria? . . . . .	227
12. ¿La decisión del Servicio de Salud de implantar una u otra modalidad de jornada complementaria (presencia física, presencia localizada o mixta), debe ser motivada u objeto de previa negociación colectiva? . . . . .	227

I.IV

<b>LÍMITES DE JORNADA.</b> .....	227
1. ¿Qué límite tiene la duración total de la jornada a la que puede ser sometido el personal estatutario? .....	227
2. ¿Existe algún límite general para la jornada diaria? .....	228
3. ¿El límite de 12 horas diarias ininterrumpidas de trabajo, tiene alguna excepción? .....	228
4. ¿Podría implantarse legalmente una jornada ordinaria, seguida de una jornada complementaria y de otra jornada ordinaria sin solución de continuidad y sin el descanso entre jornadas? .....	228
5. ¿Existe algún límite general de horas de jornada semanal? .....	228
6. ¿Existe algún límite mínimo para la jornada ordinaria diaria, semanal, mensual o anual del personal estatutario? .....	228
7. ¿Para el cómputo del límite máximo de jornada semanal, se tienen en cuenta las horas de guardia localizada? .....	228
8. ¿Es lo mismo jornada que horario de trabajo? .....	229
9. ¿Existe un derecho adquirido a la inmodificabilidad de un concreto horario de trabajo? .....	229
10. ¿Es exigible a la Administración que motive la decisión administrativa por la que procede a cambiar el horario de trabajo de los profesionales? .....	229
11. ¿El concepto de horas extraordinarias que supone superar la jornada ordinaria, es equiparable a las horas extraordinarias? .....	229
12. ¿Qué es la jornada especial? .....	230
13. ¿Qué duración puede tener como máximo la jornada especial? ....	230
14. ¿Qué requisitos deben cumplirse para aplicar la jornada especial? ..	230
15. ¿Tiene algún límite la implantación de la jornada especial? .....	230
16. ¿Qué obligaciones asume el centro sanitario que implanta la jornada especial que posibilita el incremento de la jornada máxima hasta 150 horas anuales? .....	230
17. ¿Cómo se determina la jornada parcial respecto de la jornada completa? .....	230
18. ¿Cómo se aplica la jornada parcial en la prestación de servicio? ....	231
19. ¿Cabe acceder a la jornada parcial para conciliación de la vida familiar? .....	231

	<i>Página</i>
20. ¿Existe el derecho a la reducción de jornada por enfermedad del propio empleado-a? .....	231
21. ¿Las jornadas parciales en jornada ordinaria, implica reducir la jornada complementaria o guardias? .....	231
22. ¿Cuándo la normativa alude a tiempo semanal, mensual o anual, ¿se computa de fecha a fecha o por semanas, meses o años naturales? .....	231
23. ¿La normativa del personal estatutario sobre jornadas y descansos han de aplicarse en todo caso, o existen circunstancias extraordinarias que pueden condicionar su aplicación? .....	231
24. ¿Qué son las pausas en el trabajo? .....	232
25. ¿Qué duración tienen las pausas en el trabajo y cuando pueden aplicarse? .....	232
 I.V	
JORNADA EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO .....	232
1. ¿Cuál es la normativa de partida del teletrabajo? .....	232
2. ¿Qué es el cumplimiento de la jornada de trabajo en la modalidad de teletrabajo? .....	232
3. ¿El personal estatutario puede prestar sus servicios en modalidad de teletrabajo? .....	232
4. ¿El empleado-a público puede elegir por sí mismo la prestación de su trabajo en la modalidad de teletrabajo? .....	232
5. ¿La asignación de la modalidad de teletrabajo es obligatoria para el empleado-a? .....	233
6. ¿La asignación de la modalidad de teletrabajo es definitiva para el empleado-a que la acepte voluntariamente? .....	233
7. ¿Qué derechos y deberes tiene el personal estatutario que desarrolle su jornada en la modalidad de teletrabajo? .....	233
 II	
DESCANSOS .....	235
 II.I	
DESCANSOS MÍNIMOS .....	235

	<i>Página</i>
1. <b>Cuál es el descanso mínimo ininterrumpido entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente?</b> . . . . .	235
2. <b>¿El descanso mínimo entre jornadas tiene alguna excepción?</b> . . . . .	235
3. <b>¿Existe un descanso mínimo semanal?</b> . . . . .	235
4. <b>¿El personal que es activado para prestar sus servicios estando en jornada complementaria de presencia localizada, tendría derecho al descanso entre jornadas?</b> . . . . .	235
5. <b>¿Podría una Comunidad Autónoma para el personal de su Servicio de Salud, excepcionar el régimen general de descanso semanal mínimo que prevé tanto la Directiva 2003/88/CE como el Estatuto Marco?</b> . . . . .	236
6. <b>¿Siendo una media de descanso semanal, cual es el período de referencia para el cálculo de dicha media en el personal estatutario?</b> . . . . .	236
7. <b>¿Podría implantarse un sistema en el que los descansos diarios o semanales, se compensen con otros descansos sin un período corto y definido de referencia?</b> . . . . .	236
8. <b>¿Si no fuera posible acceder al descanso mínimo entre jornadas o el mínimo semanal, tendrá el empleado-a derecho a algún tipo de compensación?</b> . . . . .	236
9. <b>¿En qué consisten los descansos alternativos?</b> . . . . .	237
10. <b>¿Qué finalidad tienen los descansos alternativos?</b> . . . . .	237
11. <b>¿Cuándo y cómo se entiende disfrutado el descanso compensatorio alternativo?</b> . . . . .	237
12. <b>¿Los descansos diario y semanal o en su caso los descansos alternativos, inciden en el cómputo de jornada que deba ser realizada?</b> . . . . .	237
13. <b>¿Los descansos tras la guardia o jornada complementaria, computan como jornada ordinaria?</b> . . . . .	237
14. <b>¿La falta de descanso el lunes cuando se realizó la guardia el sábado, infringe el derecho al descanso semanal de 36 horas?</b> . . . . .	238

II.II

<b>RELACIÓN DEL DESCANSO CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> . . . . .	238
1. <b>¿Qué instrumento internacional es destacable en materia de descanso de las personas trabajadoras?</b> . . . . .	238
2. <b>A efectos de seguridad y salud en el trabajo y las medidas de protección a adoptar, ¿qué se entiende por personal nocturno?</b> . . . . .	238

	<i>Página</i>
II.III	
TRABAJO NOCTURNO.....	238
1. ¿Qué limitaciones existen para garantizar la seguridad y salud del personal nocturno? .....	238
2. ¿Cuál es la definición de trabajo nocturno?.....	239
3. ¿Cómo puede identificarse a un trabajador nocturno? .....	239
4. ¿Son equiparables plenamente el personal nocturno y el turno nocturno? .....	239
II.IV	
TRABAJO A TURNOS .....	239
1. ¿Qué entendemos por trabajo a turnos? .....	239
2. ¿Cómo se identifican a los trabajadores por turnos? .....	240
3. ¿A efectos de seguridad y salud en el trabajo y las medidas de protección a adoptar, qué se entiende por personal a turnos? .....	240
4. ¿En el supuesto de trabajo de 24 horas al día cada cuatro días o de 17 horas los días laborables más 24 horas los domingos y festivos (cada cuatro días), podemos hablar de trabajo a turnos?.....	240
5. ¿En el supuesto de trabajo en horario de mañanas cuatro días a la semana y en horario de tardes un día a la semana o viceversa, podemos hablar de trabajo a turnos?.....	240
<b>PERMISOS, VACACIONES</b>	
JULIÁN PÉREZ CHARCO	
I	
PERMISOS.....	243
II	
CUESTIONES GENERALES .....	243
1. ¿Qué significa el concepto permiso en la relación estatutaria? .....	243
2. ¿A qué permisos tiene derecho el personal estatutario? .....	243
3. ¿La regulación de los permisos de los empleados-as públicos con relación administrativa tiene el carácter de básico?.....	243

	<i>Página</i>
4. ¿Cómo pueden ejercer las Comunidades Autónomas su competencia de desarrollo de la legislación básica en materia de permisos? . .	244
5. ¿El personal estatutario puede disfrutar de los permisos por conciliación familiar fijados por la norma funcionarial estatal? . . . . .	244
6. ¿En jornadas de distribución horaria irregular, los permisos se computan por días laborables o por horas? . . . . .	244
7. ¿Qué efectos tienen los permisos retribuidos respecto del cómputo de jornada? . . . . .	245
8. ¿Dada la necesidad de formación continuada para los profesionales de los Servicios de Salud, su personal tiene derecho a permisos retribuidos total o parcial y no retribuidos para realizar estudios o cursos relacionados con sus funciones? . . . . .	245
I.II	
MODALIDADES Y CONTENIDO DE LOS PERMISOS. . . . .	245
1. ¿Qué permisos retribuidos generales tiene el personal estatutario? .	245
2. ¿Cuántos días corresponden de permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, o persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado-a en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella? . . . . .	246
3. ¿Cómo puede comprobar la Administración la gravedad de la enfermedad? . . . . .	246
4. ¿Cuántos días corresponden en el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad? . . . . .	247
5. ¿Cuántos días tiene el permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia? . . . . .	247
6. ¿Procede el permiso de traslado de domicilio por cualquier tipo de traslado? . . . . .	247
7. ¿Qué contenido y cuántos días corresponden en el permiso para realizar funciones sindicales? . . . . .	247
8. ¿Qué contenido y cuántos días corresponden en el permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud? . . . . .	248
9. ¿Qué contenido y cuántos días corresponden en el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazada? . . . . .	248

	<i>Página</i>
10. ¿Qué contenido y cuántos días corresponden en el permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses? .....	248
11. ¿Pueden simultanear este permiso por lactancia de hijo menor sendos progenitores? .....	248
12. ¿Qué contenido y cuántos días corresponden en el permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto? .....	249
13. ¿Qué contenido y cuántos días corresponden en el permiso por guarda legal de un menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida? .....	249
14. En una reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años o de familiar, ¿quién elige el horario de reducción de la jornada? ..	249
15. ¿Qué contenido y cuántos días corresponden en el permiso para atender el cuidado de un familiar de primer grado? .....	250
16. ¿A quién corresponde elegir el horario de reducción de la jornada?	250
17. ¿Qué contenido y cuántos días corresponden en el permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral? .....	250
18. ¿Qué contenido y cuántos días corresponden en el permiso por asuntos particulares? .....	250
19. ¿Cuándo y en qué forma debe denegarse el disfrute de días de libre disposición? .....	250
20. ¿Una situación de incapacidad temporal o similar sobrevinida a la concesión de los días de libre disposición, suspende la concesión para su posterior disfrute? .....	251
21. ¿Cuántos días de permiso corresponde por matrimonio o inscripción en el registro público de parejas de hecho? .....	251
22. ¿La convivencia <i>more uxorio</i> da lugar al permiso retribuido por matrimonio? .....	251
23. ¿Qué permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral tiene el personal estatutario? .....	251
24. ¿Qué contenido y cuánta duración tiene el permiso por nacimiento para la madre biológica? .....	252
25. ¿En el supuesto de maternidad subrogada también denominada por sustitución, existe igualmente este derecho? .....	252
26. ¿En los supuestos de familia monoparental, existe el derecho de acumular al permiso por maternidad o paternidad, el que correspondería al otro progenitor de existir? .....	252

I.III

<b>EN PARTICULAR, PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR, AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE . . . . .</b>	<b>252</b>
1. <b>¿Qué contenido y duración tiene el permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave? . . . . .</b>	<b>252</b>
2. <b>¿Existe el derecho directo a la concesión del 99,99% de reducción de jornada? . . . . .</b>	<b>253</b>
3. <b>¿Si la enfermedad del hijo-a se califica como grave, es suficiente para la concesión de la reducción de jornada retribuida? . . . . .</b>	<b>253</b>
4. <b>¿La circunstancia de que el hijo-a esté escolarizado, supone que no es preciso el cuidado directo, continuo y permanente? . . . . .</b>	<b>253</b>
5. <b>¿Siendo requisito que los dos cónyuges trabajen para la concesión de este permiso, que efectos tiene para la titular, madre divorciada que tiene concedida la guarda y custodia, que el otro progenitor quede en desempleo? . . . . .</b>	<b>253</b>
6. <b>¿Qué relación tiene el permiso retribuido por reducción de jornada para cuidado de un hijo con cáncer o enfermedad grave con el Real Decreto 1148/2011, para la aplicación en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave? . . . . .</b>	<b>254</b>
7. <b>Otras cuestiones de interés para este permiso. . . . .</b>	<b>254</b>

I.IV

<b>OTROS PERMISOS . . . . .</b>	<b>254</b>
1. <b>¿Qué contenido y duración tiene el permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año? . . .</b>	<b>254</b>
2. <b>¿Qué permisos por razón de violencia de género o de violencia sexual tiene la mujer personal estatutario? . . . . .</b>	<b>255</b>
3. <b>¿Qué permisos existen por razón de ser víctimas de terrorismo o sus familiares directos para el personal estatutario? . . . . .</b>	<b>255</b>

I.V

<b>PERMISO NO RETRIBUIDO . . . . .</b>	<b>255</b>
1. <b>¿Procede el alta en Seguridad Social en el período de permiso sin sueldo? . . . . .</b>	<b>255</b>

	<i>Página</i>
2. ¿La Administración puede limitar la concesión del permiso sin sueldo a que lo sea por un mínimo de días? .....	255
3. ¿El período de permiso sin sueldo, computa para el devengo de trienios? .....	256
4. ¿Qué efecto tiene el silencio administrativo en el supuesto de solicitud de permiso sin sueldo? .....	256
II	
VACACIONES .....	257
III	
NORMATIVA .....	257
1. ¿Qué presupuesto normativo de la Unión Europea tiene el derecho a las vacaciones retribuidas? .....	257
2. ¿Qué presupuesto constitucional tiene el derecho a las vacaciones retribuidas? .....	257
3. ¿Qué regulación de legalidad ordinaria tiene las vacaciones para el personal estatutario? .....	257
III.II	
CONTENIDO Y DURACIÓN .....	258
1. ¿Qué duración tienen las vacaciones anuales retribuidas para el personal estatutario? .....	258
2. ¿Cómo se concreta el período de disfrute de las vacaciones? .....	258
3. ¿El empleado-a tiene derecho a elegir el período de disfrute de vacaciones anuales? .....	258
4. ¿Existe alguna circunstancia que justifique la sustitución del período de disfrute de vacaciones, por una compensación económica? ..	258
5. ¿La excedencia por cuidado de hijo o de familiar sin haber disfrutado las vacaciones, justificaría su compensación económica? .....	259
6. ¿Qué efecto tiene sobre la duración de las vacaciones, el disfrute de permiso de maternidad, paternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo que impidan iniciar o continuar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan? .....	259
7. ¿Es posible la ampliación de los días de vacaciones retribuidas? ...	259

	<i>Página</i>
8. ¿Existe algún criterio para la interpretación de las dudas que genere el contenido y alcance del derecho al disfrute de vacaciones? ...	260
9. ¿Qué efectos tiene el período de vacaciones compensadas económicamente al no haber sido posible su disfrute antes de concluir la relación estatutaria temporal?.....	260
10. ¿El personal que recibe nombramientos temporales sucesivos e independientes para realizar exclusivamente guardias, tiene derecho al disfrute de vacaciones y de días de libre disposición retribuidos?.....	261

## CARRERA PROFESIONAL

JULIÁN PÉREZ CHARCO

### I

CONCEPTO, FINALIDAD Y NORMATIVA.....	265
1. ¿Qué es la carrera profesional?.....	265
2. ¿Cuál es la legislación básica reguladora de la carrera profesional?.....	265
3. ¿Con qué preceptos del ordenamiento jurídico se relaciona? .....	265
4. ¿En qué consiste la carrera profesional?.....	265
5. ¿Qué finalidad tiene la implantación de un sistema de reconocimiento de la carrera profesional para el personal estatutario?.....	266
6. ¿Dónde constará el reconocimiento del desarrollo profesional concretado en la carrera profesional?.....	266
7. El reconocimiento de carrera profesional no solo tiene efectos económicos .....	266

### II

EFFECTOS RETRIBUTIVOS .....	267
1. ¿Qué efectos económicos o retributivos tiene para el profesional el reconocimiento de un grado de carrera profesional?.....	267
2. ¿Qué naturaleza y que finalidad tiene el complemento de carrera profesional? .....	267

### III

DESARROLLO PROFESIONAL & CARRERA PROFESIONAL.....	269
1. ¿Son iguales los conceptos de desarrollo profesional y de carrera profesional? .....	269

	<i>Página</i>
2. ¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y la carrera profesional? .....	269
3. ¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y la evaluación de competencias? .....	269
4. ¿Diferencia entre «carrera profesional administrativa» y «sistema de reconocimiento profesional»? .....	270
 IV	
COMPETENCIA PARA EL DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO.....	271
1. ¿Quién tiene competencia para el desarrollo de la carrera profesional? .....	271
2. Dada la pluralidad de Servicios de Salud y su competencia para el desarrollo de la carrera profesional de sus profesionales, ¿se puede imputar discriminación a las diferencias retributivas que se aprecian en los mismos aun tratándose de la misma categoría profesional? .....	271
3. Teniendo en cuenta la competencia de las Comunidades Autónomas en el desarrollo de la carrera profesional, ¿podría una Comunidad Autónoma legislar en el sentido de suprimir o suspender el reconocimiento de grado de carrera profesional? .....	271
4. ¿Qué debe tenerse en cuenta a la hora de establecer la carrera profesional en un Servicio de Salud? .....	272
 V	
DESTINATARIOS DEL RECONOCIMIENTO .....	273
1. ¿Quién puede acceder al reconocimiento de la carrera profesional? .....	273
2. Personal excluido por su diferente vinculación: ¿funcionarios? .....	273
3. Personal excluido: ¿personal con relación laboral especial de formación especializada en ciencias de la salud? .....	273
4. Personal excluido por ocupar plazas declaradas a extinguir .....	274
5. ¿Es necesario ostentar la condición de personal estatutario fijo para acceder al reconocimiento y pago del complemento de carrera profesional? .....	274
6. El personal en comisión de servicio en un Servicio de Salud que proviene de otro, ¿tiene derecho al percibo de retribuciones por el complemento de carrera profesional? .....	275
7. ¿Se podría fijar algún requisito adicional al personal temporal respecto del personal fijo para el reconocimiento de grados de carrera profesional? .....	275

	<i>Página</i>
8. ¿El requisito de permanencia durante cinco años en el grado anterior para poder acceder al siguiente grado es discriminatorio para el personal temporal? .....	275
9. Los servicios prestados como personal estatutario temporal en distinto Servicio de Salud y resto de elementos exigidos para la carrera profesional, ¿han de tenerse en cuenta en otro Servicio de Salud a efectos de reconocimiento de grado de carrera profesional? .....	275
10. ¿El sistema garantiza el derecho de los funcionarios sanitarios locales no integrados, a que le sea reconocido y abonado el grado de carrera profesional? .....	276
11. ¿En qué situaciones administrativas diferentes a la de activo, se reconocería el período a efectos de carrera profesional? .....	276

## VI

### PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO .....

1. ¿En qué consiste el desarrollo profesional a través de la carrera profesional? .....	277
2. ¿Cómo opera el silencio administrativo respecto de las solicitudes no resueltas en el plazo establecido en el procedimiento? .....	277
3. ¿Qué requisitos se exigen para la obtención de los sucesivos grados de carrera profesional y acceso o avance a los grados superiores? .....	277
4. ¿Qué requisitos se exigen para obtener el primer grado? .....	278
5. Los periodos de ausencia por incapacidad temporal ¿deben ser tenidos en cuenta para valorar el grado de carrera? .....	278
6. ¿Cómo debe hacerse la evaluación para el reconocimiento de un grado? .....	278
7. ¿Cómo se integra el comité de evaluación para valoración de la carrera profesional? .....	278
8. Una vez reconocido un grado de carrera profesional, ¿el sistema puede ser regresivo, es decir, se puede perder el grado alcanzado? ..	278

## VII

### HOMOLOGACIÓN DEL GRADO RECONOCIDO EN OTRO SERVICIO DE SALUD .....

1. El grado de carrera profesional reconocido en un Servicio de Salud, ¿tendrá validez en otro Servicio de Salud distinto? .....	281
2. ¿Quién debe fijar los criterios de homologación de la carrera profesional entre Servicios de Salud? .....	281

	<i>Página</i>
3. ¿Qué finalidad tiene la homologación del grado de carrera profesional reconocido por un Servicio de Salud? .....	282
4. ¿Qué aspectos mínimos deberá contener el sistema de homologación de la carrera profesional? .....	282
5. Las líneas básicas que se establecen para homologación de grados de carrera profesional entre Servicios de Salud, se inspiran en los siguientes principios: .....	282

## RETRIBUCIONES

JULIÁN PÉREZ CHARCO

### I

#### CRITERIOS Y CUESTIONES GENERALES EN MATERIA

<b>RETRIBUTIVA</b> .....	285
1. ¿Qué antecedentes próximos tiene el sistema retributivo del personal estatutario de los Servicios de Salud del SNS? .....	285
2. ¿Cuáles son los principios a que se deben ajustar las retribuciones del personal estatutario? .....	285
3. ¿Qué límites puede imponer el Estado al desarrollo normativo de las Comunidades Autónomas en materia retributiva? .....	286
4. Respecto a la estructura retributiva del personal estatutario, ¿existe flexibilidad para que las Comunidades Autónomas pueden alterarla? .....	286
5. Las leyes estatales de presupuestos generales del Estado, ¿pueden establecer límites al incremento anual de las retribuciones que fijan las Comunidades Autónomas para el personal estatutario? ....	286
6. ¿Qué relación tienen las retribuciones del personal estatutario con el principio de legalidad? .....	286
7. ¿Es admisible la fijación de retribuciones diferentes para el personal sustituto respecto del personal sustituido? .....	287
8. Las instrucciones de confección de nóminas emanadas del máximo órgano y representante legal del correspondiente Servicio de Salud, ¿pueden fijar de forma autónoma las cuantías de los diferentes conceptos retributivos? .....	287
9. ¿Qué preceptos del Estatuto Marco regulan retribuciones del personal estatutario? .....	287
10. ¿Existe la posibilidad de aplicar supletoriamente el régimen jurídico laboral contenido en el Estatuto de los Trabajadores en materia de salarios? .....	288

	<i>Página</i>
11. ¿Qué efecto tiene el silencio administrativo en materia de solicitud o reclamación de retribuciones? .....	288
12. ¿Se pueden percibir las retribuciones de una categoría profesional superior por el mero hecho de desempeñar las funciones que corresponden a esta? .....	288
13. ¿Puede invocarse la existencia de un derecho adquirido para pedir una retribución o compensación por circunstancias del trabajo, que no esté contemplada en la norma reguladora de las retribuciones del personal estatutario? .....	289
14. Las Comunidades Autónomas, ¿pueden establecer mejoras voluntarias de Seguridad Social para el personal estatutario de su Servicio de Salud? .....	290
15. ¿Qué límite temporal tiene la reclamación para el percibo de las cuantías por mejoras voluntarias de Seguridad Social? .....	290
16. En las reclamaciones ante el orden jurisdiccional social para conocer y enjuiciar de las mejoras voluntarias de Seguridad Social del personal estatutario, ¿resulta procedente la imposición de intereses en los términos fijados en el art. 29.3 del Estatuto de los Trabajadores? .....	290
17. El personal con crédito horario por funciones sindicales, a tiempo completo o tiempo parcial, ¿debe ser retribuido igual que el personal que realiza las funciones de su puesto de trabajo? .....	290
<b>II</b>	
<b>CONCEPTOS GENERALES</b> .....	291
1. ¿Qué tipo de retribuciones tiene el personal estatutario? .....	291
2. ¿Existe relación entre la estructura de retribuciones del personal funcionario y del personal estatutario de los Servicios de Salud? ..	291
3. El personal estatutario ¿puede percibir indemnizaciones? .....	291
4. Si no se cumple injustificadamente la jornada establecida, ¿tendrá repercusión en la retribución? .....	291
5. ¿Qué efectos tiene el ejercicio regular del derecho de huelga sobre las retribuciones? .....	292
6. ¿Cómo se lleva a cabo el cálculo de las retribuciones a deducir en caso de ejercicio del derecho de huelga? .....	292
7. ¿Cuál es el plazo de prescripción de la acción del personal estatutario para reclamar cuantías retributivas? .....	292

	<i>Página</i>
8. A efectos retributivos, ¿es de aplicación el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999) al personal en formación especializada en ciencias de la salud? .....	292
9. ¿Deben fijarse las mismas condiciones retributivas a los médicos y enfermeros de atención continuada, que a sus homónimos de equipos de atención primaria? .....	293
10. El personal estatutario, ¿puede percibir cantidades por participación en los ingresos normativamente atribuidos a los Servicios de Salud como contraprestación de cualquier servicio? .....	293
III	
RETRIBUCIONES BÁSICAS .....	295
1. ¿Cuáles son las retribuciones básicas? .....	295
2. ¿En qué consiste el sueldo base? .....	295
3. ¿Es posible que el personal estatutario de una concreta categoría que realiza funciones de categoría integrada en grupo profesional superior, perciba el sueldo base asignado en éste? .....	295
4. ¿En qué consisten los trienios? .....	295
5. ¿A efecto de devengo de trienios, debe tenerse en cuenta solo los periodos de prestación efectiva de servicios? .....	296
6. ¿Qué cuantía se tiene en cuenta para el pago del trienio? .....	296
7. El personal temporal, ¿tiene derecho al reconocimiento y percibo de trienios? .....	296
8. Los servicios prestados para una entidad pública quedando como personal estatutario en excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público, ¿deben computarse para devengar nuevos trienios? .....	296
9. Los periodos de permiso sin sueldo o no retribuidos, ¿computan para el devengo de trienios? .....	297
10. ¿En qué cuantía se perciben los trienios perfeccionados estando en promoción interna temporal en categoría de grupo profesional superior? .....	297
11. Los servicios prestados en un Instituto de Investigación que forma parte del sector público instrumental, ¿han de tenerse en cuenta para el devengo de trienios? .....	297
12. Los servicios prestados en una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, ¿han de tenerse en cuenta para el devengo de trienios? .....	297

13.	¿Los servicios prestados en una empresa privada adjudicataria de la prestación del servicio público sanitaria, se computan a efecto de devengo de trienios como personal estatutario? .....	298
14.	¿Cuántas pagas extraordinarias hay y qué complementos integra? .	298
15.	Los Servicios de Salud, ¿pueden fijar la integración de las pagas extraordinarias más allá de los que establece como mínimo el Estatuto Marco? .....	298
16.	¿Qué complementos deben integrar las pagas extraordinarias del personal en formación de especialistas en ciencias de la salud? . . . .	298
17.	Los Servicios de Salud, ¿pueden fijar para su personal estatutario cuantías en sueldo base y trienios diferentes de las fijadas para la misma categoría profesional en otros Servicios de Salud? .....	299
18.	¿Qué relación deben guardar las retribuciones básicas del personal estatutario con las del resto de funcionarios públicos de otras Administraciones Públicas? .....	299

IV

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS .....	301
1. ¿Cómo son las retribuciones complementarias y qué finalidad tienen? .....	301
2. ¿Cuáles son las retribuciones complementarias? .....	301
3. Las Comunidades Autónomas, ¿pueden fijar diferentes cuantías para cada retribución complementaria, diferente a las del Estado y de otros Servicios de Salud? .....	301
4. ¿Qué es el complemento de destino? .....	302
5. ¿Qué se debe tener en cuenta para fijar un concreto nivel de complemento de destino a los puestos de trabajo? .....	302
6. El personal estatutario, ¿tiene derecho a consolidar un determinado nivel de complemento de destino por ocupar temporalmente un puesto de trabajo con nivel superior? .....	302
7. ¿Qué es el complemento específico? .....	302
8. La fijación de una concreta cuantía para el complemento específico, ¿debe especificar las concretas circunstancias que lo justifican? .....	302
9. El complemento específico para los licenciados sanitarios de los Servicios de Salud, ¿es un complemento de puesto de trabajo o un complemento personal? .....	303
10. ¿Pueden tener diferentes cuantías en complemento específico dos puestos de trabajo iguales en cuanto a funciones en el mismo Servicio de Salud? .....	303
11. ¿En qué consiste el complemento específico por turnicidad? .....	304

	<i>Página</i>
12. ¿Qué es el complemento de productividad? .....	304
13. ¿Existen diferentes modalidades de complemento de productividad? .....	304
14. ¿Qué circunstancias de actividad retribuye la productividad fija? ..	304
15. ¿Qué circunstancias de actividad retribuye la productividad variable? .....	304
16. El personal temporal, interino o eventual (actual interinidad por acumulo de tareas), ¿tiene derecho al percibo de la productividad variable? .....	304
17. ¿El personal que disfruta de crédito horario por actividad sindical, puede ser diferenciado del resto en cuanto al percibo de productividad variable? .....	305
18. ¿Es consolidable la cuantía percibida en un concreto período por productividad variable? .....	305
19. ¿Qué es el complemento de atención continuada? .....	305
20. ¿Existen diferentes modalidades en el complemento de atención continuada? .....	305
21. ¿Puede considerarse las guardias médicas como horas extraordinarias a efectos legales, al tratarse de jornada que va más allá de la ordinaria? .....	306
22. ¿El complemento de atención continuada puede establecerse vía negociación colectiva, solo para una categoría profesional y no para otra cuando ambas están sujetas a las mismas condiciones de servicio? .....	306
23. El complemento de atención continuada, ¿debe ser percibido por las profesionales embarazadas que no pueden realizar guardias por salud laboral y les resulta adaptado el puesto con exención de las guardias? .....	306
24. El complemento de atención continuada, ¿debe ser percibido por las profesionales embarazadas que entran en incapacidad temporal derivada del embarazo o riesgo durante el embarazo? .....	306
25. El complemento de atención continuada, ¿debe ser percibido por los profesionales con crédito horario sindical que no realizan de forma efectiva la guardia? .....	307
26. Durante el disfrute de vacaciones, ¿debe percibirse el complemento de atención continuada? .....	307
27. ¿Existe el derecho adquirido a realizar guardias o a mantener el número de guardias que se vienen cubriendo? .....	307
28. ¿Qué es el complemento de carrera? .....	308

V

<b>RETRIBUCIONES DE OTRO PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE SALUD .....</b>	<b>309</b>
1. <b>¿Qué retribuciones tiene el personal aspirante en prácticas? .....</b>	<b>309</b>
2. <b>Retribuciones del personal temporal .....</b>	<b>309</b>

VI

<b>INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.....</b>	<b>311</b>
1. <b>¿Qué son las indemnizaciones por razón del servicio? .....</b>	<b>311</b>
2. <b>¿Quién tiene competencia para fijar los distintos supuestos indemnizatorios por razón del servicio y sus correspondientes cuantías? ..</b>	<b>311</b>
3. <b>¿Cuál es el fundamento y finalidad del abono de estas indemnizaciones? .....</b>	<b>311</b>
4. <b>¿En qué consisten las comisiones de servicio con derecho a indemnización? .....</b>	<b>311</b>
5. <b>¿Qué clase de indemnizaciones se establecen para las comisiones de servicio con derecho a indemnización? .....</b>	<b>312</b>
6. <b>¿Cuántos tipos de «asistencias», dan lugar al percibo de indemnización? .....</b>	<b>312</b>
7. <b>¿Puede la Administración evitar el pago de indemnizaciones por los gastos generados en los desplazamientos por el personal sanitario para atender a los usuarios del Servicio de Salud? .....</b>	<b>312</b>

**SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

JULIÁN PÉREZ CHARCO

I

<b>CONCEPTO Y TIPOS DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS .....</b>	<b>315</b>
1. <b>¿Qué son las situaciones administrativas? .....</b>	<b>315</b>
2. <b>¿Qué tipo de situaciones administrativas tiene el personal estatutario fijo? .....</b>	<b>315</b>
3. <b>Las situaciones administrativas ¿son predicables igualmente del personal estatutario temporal? .....</b>	<b>315</b>
4. <b>¿Son de aplicación al personal estatutario otras situaciones administrativas de los funcionarios públicos, tales como expectativa de destino, excedencia forzosa y excedencia voluntaria incentivada? ..</b>	<b>316</b>

II

**DEFINICIÓN Y CONTENIDO DE CADA SITUACIÓN**

<b>ADMINISTRATIVA</b> .....	317
1. ¿Qué debe entenderse por situación administrativa de servicio activo? .....	317
2. ¿Qué derechos otorga la situación administrativa de activo? .....	317
3. ¿Quiénes están también en situación administrativa de activo, aunque no presten materialmente sus servicios? .....	317
4. Agotada la incapacidad temporal por transcurso del plazo máximo de duración, ¿puede entenderse que se extingue la situación de activo? .....	318
5. La ocupación de un puesto directivo fuera de los Servicios de Salud, pero en el sector público, ¿puede considerarse como situación administrativa de activo con reserva de puesto de trabajo? .....	318
6. El período transcurrido en incapacidad permanente luego revisada por el INSS para declarar el empleado-a con capacidad laboral, ¿debe entenderse como situación de activo? .....	318
7. ¿Cómo se define la situación administrativa de servicios especiales? .....	318
8. El personal estatutario temporal, ¿tiene derecho a quedar en situación de servicios especiales cuando concurre alguna de las situaciones que da lugar a ello para el personal estatutario fijo? .....	320
9. ¿Qué derechos tiene el personal estatutario en servicios especiales? .....	320
10. ¿Es posible aplicar por analogía la situación de servicios especiales a circunstancias no previstas en la norma? .....	320
11. ¿En qué consiste la situación administrativa de servicios bajo otro régimen jurídico? .....	320
12. ¿En concreto cuál es la naturaleza jurídica del vínculo del profesional en situación de prestación de servicios bajo otro régimen jurídico? .....	321
13. ¿Sería aplicable esta situación administrativa cuando la oferta no es del propio Servicio de Salud, sino de la entidad creada para la prestación sanitaria? .....	321
14. ¿Qué derechos tiene el personal que queda en situación de servicios bajo otro régimen jurídico? .....	321
15. ¿En qué consiste la situación administrativa de servicios de gestión clínica? .....	321
16. ¿Qué es la gestión clínica? .....	321

	<i>Página</i>
17. ¿Qué derechos tiene el personal estatutario en activo que es declarado en situación administrativa de gestión clínica? . . . . .	322
18. ¿Qué derechos tiene el personal estatutario en situación diferente a la de activo que es declarado en situación administrativa de gestión clínica? . . . . .	322
19. ¿Cuándo procede declarar al personal estatutario en situación administrativa de excedencia por prestar servicios en el sector público? . . . . .	322
20. ¿Qué entidades se entienden incluidas en el sector público a efectos de la declaración de excedencia por prestar servicios en el sector público? . . . . .	322
21. ¿Qué relación tiene la excedencia por prestar servicios en el sector público con la excedencia por incompatibilidad prevista en la ley 53/1984? . . . . .	323
22. El personal estatutario fijo que obtiene contrato o nombramiento temporal para prestar servicios en otra Administración Pública, ¿puede quedar en la situación regulada en el artículo 66 del Estatuto Marco? . . . . .	323
23. ¿Qué derechos tiene el personal estatutario excedente por prestación de servicios en el sector público? . . . . .	323
24. ¿Cuándo y cómo procede reingresar a plaza de la categoría profesional en cuyo vínculo se quedó en excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público? . . . . .	324
25. ¿Cabe la excedencia por prestar servicios en el sector público, por el inicio de prestación en una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales? . . . . .	324
26. ¿Cabe la excedencia voluntaria por prestación de servicios en diferente categoría profesional y régimen laboral en una empresa pública empresarial creada para la prestación del servicio sanitario público? . . . . .	324
27. ¿Es posible la excedencia por prestar servicios en el sector público para quien accede a nombramiento de la misma categoría profesional en otro Servicio de Salud? . . . . .	325
28. ¿Es posible la excedencia por prestar servicios en el sector público para quien accede a contrato de la misma categoría profesional en el servicio público sanitario de otro país? . . . . .	325
29. ¿Qué requisitos se exigen para poder acceder a la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular? . . . . .	325
30. Para el cómputo de los cinco años de servicio prestados, ¿se deben considerar los prestados como personal temporal? . . . . .	326
31. ¿Quién toma la iniciativa de declarar la excedencia voluntaria por interés particular? . . . . .	326

	<i>Página</i>
32. ¿Existe algún tiempo mínimo de permanencia obligatoria en la situación de excedencia por interés particular? . . . . .	326
33. ¿Existe algún límite máximo de mantenimiento de la excedencia voluntaria por interés particular? . . . . .	326
34. ¿Qué derechos tiene el personal en excedencia voluntaria por interés particular? . . . . .	326
35. ¿Qué es la excedencia por guarda legal de un hijo menor de tres años o de cuidado de familiares? . . . . .	327
36. ¿Cómo opera la excedencia voluntaria por guarda legal de un hijo menor de tres años o de cuidado de familiares? . . . . .	327
37. ¿Qué derechos existen en la excedencia voluntaria por guarda legal de un hijo menor de tres años o de cuidado de familiares? . . . . .	327
38. ¿Qué ocurre si el hijo cumple tres años de edad y por su enfermedad o discapacidad debe el padre o la madre mantenerse al cuidado del mismo? . . . . .	328
39. ¿Puede entenderse que la excedencia por guarda de hijo o por cuidado de familiar es equiparable a la situación de activo? . . . . .	328
40. ¿La excedencia por guarda de hijo o por cuidado de familiar se puede disfrutar de forma fraccionada? . . . . .	328
41. ¿Quién esté en situación de excedencia por guarda de hijo o por cuidado de familiar y participe en concurso de movilidad, debe tomar posesión de la plaza adjudicada? . . . . .	328
42. ¿Qué es la excedencia voluntaria por agrupación familiar? . . . . .	328
43. ¿Existe un tiempo mínimo de permanencia obligatoria en la excedencia por reagrupación familiar? . . . . .	329
44. ¿Qué derechos se tienen en la situación de excedencia por agrupación familiar? . . . . .	329
45. ¿Procede la excedencia por agrupación familiar cuando se trata de pareja de hecho inscrita en el correspondiente registro público de parejas de hecho? . . . . .	329
46. ¿Quién es declarado en excedencia por agrupación familiar, puede prestar sus servicios en una empresa privada? . . . . .	329
47. ¿Qué es la excedencia voluntaria por obtención de nombramiento o contrato como investigador? . . . . .	329
48. ¿Cuánto tiempo como máximo podrá estar vigente la excedencia para prestación de servicios como investigador? . . . . .	330
49. ¿Qué derechos tiene el personal estatutario en la excedencia por incorporarse como personal investigador en agentes públicos de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación? . . . . .	330

III

<b>EN PARTICULAR, EXCEDENCIA POR RAZÓN DE SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, VIOLENCIA SEXUAL O ACTOS DE TERRORISMO</b> .....	331
1. ¿En qué consiste la excedencia voluntaria por razón de violencia de género o de violencia sexual? .....	331
2. ¿Qué derechos tienen las mujeres en excedencia por ser víctimas de violencia de género o de violencia sexual? .....	331
3. ¿En qué consiste la excedencia voluntaria por razón de víctima de terrorismo? .....	332
4. ¿Qué duración tendrá la excedencia voluntaria por razón de víctima de terrorismo? .....	332

IV

<b>SUSPENSIÓN DE FUNCIONES</b> .....	333
1. ¿En qué consiste la situación administrativa de suspensión de funciones? .....	333
2. ¿Qué tipos de suspensión de funciones existen? .....	333
3. ¿Qué efectos tiene la suspensión firme de funciones? .....	333
4. ¿Cuánto es el máximo que puede durar la suspensión firme de funciones? .....	333
5. ¿Es posible declarar una incapacidad temporal para el personal que esté en situación de suspensión de funciones? .....	333
6. Concluida la suspensión firme de funciones, ¿cómo debe proceder el personal estatutario? .....	334
7. Suspensión provisional de funciones. ....	334

V

<b>REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO</b> .....	335
1. ¿Qué tipos de reingresos existen? .....	335
2. ¿Qué vías existen para reingresar como definitivo al servicio activo para el personal estatutario fijo que no está en situación administrativa de activo y no tiene derecho a reserva de puesto de trabajo? .....	335

	<i>Página</i>
3. El personal estatutario que obtuvo excedencia en cualquiera de sus modalidades, incluida la excedencia por interés particular, ¿puede obtener reingreso definitivo en otro Servicio de Salud? . . . . .	335
4. ¿Qué vías existen para reingresar como provisional al servicio activo para el personal estatutario fijo que no está en situación administrativa de activo y no tiene derecho a reserva de puesto de trabajo? . . . . .	335
5. ¿Qué efecto tiene el silencio administrativo en las solicitudes de reingreso provisional? . . . . .	336
6. ¿El Servicio de Salud podrá denegar el reingreso provisional cuando cumpliéndose todos los requisitos exista plaza vacante? . . . . .	336
7. Las plazas ocupadas por interinos que se han incluido y quedan identificadas en un concurso de traslados o de movilidad o concurso-oposición, ¿pueden ser ocupada por personal que insta su reingreso provisional? . . . . .	336
8. Tras el reingreso al servicio activo, ¿el personal puede acceder a formación específica para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de la plaza? . . . . .	336
9. El personal que obtuvo excedencia voluntaria por interés particular como Jefe de Servicio o Sección o con cualquier jefatura, ¿tiene derecho a reingresar en plaza con igual o similar jefatura? . . . . .	337
10. ¿Existe alguna obligación adicional para el personal estatutario que está en reingreso provisional? . . . . .	337
11. ¿Puede considerarse legal el cese de un interino (o comisión de servicios) que cubre plaza vacante, por ser otorgado reingreso provisional a personal estatutario fijo? . . . . .	338
12. ¿Existiendo plaza vacante para llevar a cabo el reingreso provisional, puede aplicarse la potestad de auto-organización de la Administración y denegar el mismo de forma discrecional? . . . . .	338

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

VICENTE LOMAS HERNÁNDEZ

### I

CUESTIONES GENERALES. PRINCIPIOS DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA . . . . .	341
1. ¿Cuáles son los principios a los que debe ajustarse el régimen disciplinario en todo el Sistema Nacional de Salud? . . . . .	341
2. ¿Cuáles son los principios a los que debe ajustarse el procedimiento disciplinario conforme a lo previsto en el Estatuto Marco? . . . . .	341

	<i>Página</i>
3. ¿En qué consiste el principio de tipicidad? .....	341
4. ¿Cuándo son ejecutivas las sanciones disciplinarias? .....	341
5. ¿Se puede sancionar dos veces a la misma persona por unos mismos hechos? .....	341
6. ¿A qué Administración corresponde el ejercicio de la potestad disciplinaria cuando el interesado se encuentre prestando servicios en una Administración diferente? .....	342
7. ¿Surten efectos en todo el SNS las sanciones impuestas por un servicio de salud? .....	342
8. ¿Qué sucede si los hechos cometidos por el personal estatutario pudieran ser, además, constitutivos de un ilícito penal? .....	342
II	
CLASES Y PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS .....	343
II.I	
FALTAS MUY GRAVES .....	343
1. Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales, 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 sanitarios .	343
2. El acceso a un historial clínico, sin finalidad asistencial ni justificación, ¿es una falta muy grave? .....	343
3. ¿Qué exige la falta de abandono de servicio? .....	343
4. ¿Cuándo se considera que la falta de asistencia es una infracción muy grave? .....	344
5. El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios, ¿cuándo es una infracción muy grave? .....	344
6. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, ¿cuándo se considera una infracción muy grave? .....	344
7. ¿Existe algún supuesto en el que la desobediencia notoria y manifiesta no sea constitutiva de infracción disciplinaria? .....	345
8. ¿Cabe argumentar «obediencia debida» para eludir la comisión de una infracción disciplinaria, invocando la existencia de órdenes verbales? .....	345

	<i>Página</i>
9. ¿Qué exige el Estatuto Marco para que la falta de rendimiento pueda ser tipificada como una infracción muy grave? . . . . .	345
10. 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. . . . .	345
11. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga. . . . .	346
12. La comisión de un delito, ¿podría considerarse constitutiva de la infracción muy grave consistente en la realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Administración, a las instituciones y centros sanitarios o a los ciudadanos? . . . . .	346
13. ¿En qué casos el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades será una infracción muy grave, y en qué casos será infracción grave? . . . . .	346
14. 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. . . . .	347
15. Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales. . . . .	347
16. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o a impedir el adecuado funcionamiento de los servicios esenciales durante la misma. . . . .	347
17. La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones . . . . .	348
18. El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje. . . . .	348
19. La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud. . . . .	348
20. 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 . . . . .	349
21. La inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se habría cometido. . . . .	349
22. ¿Es una infracción muy grave no llevar un registro adecuado de las visitas, patologías y medicamentos prescritos en las historias clínicas de los usuarios? . . . . .	349

	<i>Página</i>
23. El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio .....	349
24. 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.....	349
II.II	
FALTAS GRAVES .....	350
1. La falta de obediencia debida a los superiores, ¿en qué se diferencia de la infracción muy grave?.....	350
2. ¿En qué consiste la conducta del abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones, tipificada como infracción grave? .....	350
3. ¿En qué casos el incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios cuando no constituya falta muy grave? .....	350
4. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios. ....	351
5. El acoso sexual, 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 .....	351
6. Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable. ....	351
7. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave .....	352
8. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.....	352
9. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 20 horas al mes. ....	352
10. 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.....	352
11. 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.	353

	<i>Página</i>
12. La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud. ....	353
13. 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. ....	353
14. El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas muy graves, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta grave y la cooperación con un acto sin el cual una falta grave no se habría cometido. ....	354
15. ¿Es una falta grave la utilización por un médico de recetas que llevaban el sello de otro médico? .....	354
16. La asignación incorrecta de los recursos de emergencia en un caso de urgencia médica por parte de un enfermero, ¿Qué tipo de infracción grave sería? .....	354
17. La prescripción de medicamentos a nombre del facultativo utilizando recetas de pacientes de su cupo asistencial, así como la emisión de recetas a petición de un farmacéutico sin la debida supervisión médica, ¿qué tipo de infracción disciplinaria grave sería? . . . .	354
 II.III	
FALTAS LEVES .....	354
1. ¿Es una falta leve ausentarse del trabajo sin la debida justificación? .....	355
2. ¿Es una falta leve tener actitudes desafiantes y amenazadoras hacia sus superiores? .....	355
3. ¿Cuáles son los plazos de prescripción de las faltas? .....	355
 III	
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. ....	357
1. ¿Cuáles son los principios que, conforme al Estatuto Marco, deben presidir la tramitación del procedimiento disciplinario? .....	357
2. ¿Cómo debe actuar la Administración si de la instrucción de un expediente disciplinario resulta la existencia de indicios fundados de criminalidad? .....	357

	<i>Página</i>
3. ¿Es posible imponer sanción por la comisión de faltas muy graves o graves, sin tramitar el correspondiente procedimiento? .....	357
4. En relación con la tramitación del procedimiento disciplinario, ¿qué derechos reconoce el EM al personal afectado?.....	358
5. ¿Tiene derecho el funcionario expedientado a conocer las actuaciones realizadas en el marco de una información reservada? .....	358
6. ¿Tiene derecho la Junta de Personal a acceder a los expedientes disciplinarios? .....	358
7. ¿Puede la Administración proseguir con la tramitación de un expediente disciplinario, una vez que el interesado ha renunciado a su condición de personal estatutario?.....	359
8. ¿Tiene validez la sanción disciplinaria impuesta una vez ha caducado el procedimiento?.....	359
9. ¿Cuál es el plazo máximo para resolver el procedimiento disciplinario? .....	359
10. ¿A partir de qué fecha se inicia el cómputo del plazo para dictar y notificar la resolución? .....	359

#### IV

MEDIDAS PROVISIONALES.....	361
1. ¿Cuándo se puede acordar medidas cautelares? .....	361
2. En el curso de un procedimiento disciplinario, ¿en qué momento podrá la Administración acordar la medida de suspensión provisional de funciones? .....	361
3. ¿Qué duración tiene la suspensión provisional adoptada en el marco de un procedimiento disciplinario? .....	361
4. ¿Qué derechos le asisten al funcionario expedientado? .....	361
5. ¿Qué otros requisitos se exigen para la adopción de medidas provisionales en el marco de un procedimiento disciplinario?.....	362
6. ¿Qué duración tiene la suspensión provisional de funciones acordada por la Administración, cuando se han adoptado medidas cautelares en el contexto de un procedimiento penal?.....	362
7. ¿Puede la Administración adoptar medidas provisionales si un funcionario investigado penalmente sigue en su puesto, y no se garantizan adecuadamente los intereses públicos ni la protección de terceros?.....	363
8. ¿Se puede adoptar medidas provisionales en el marco de la potestad organizativa? .....	363

	<i>Página</i>
9. ¿Es posible acordar la medida de suspensión provisional de funciones cuando el interesado, al que se le ha abierto expediente disciplinario, se encuentra de baja médica? .....	364
10. El derecho a las vacaciones, ¿debe ejercerse dentro de los plazos establecidos por la normativa aplicable, incluso en situaciones de suspensión disciplinaria? .....	364

V

<b>SANCIONES</b> .....	365
1. La sanción de separación definitiva del servicio, ¿qué características presenta? .....	365
2. ¿Qué otras consecuencias se derivan de la imposición de la sanción de separación definitiva del servicio? .....	365
3. La sanción de traslado forzoso con cambio de localidad, ¿es también privativa de las infracciones muy graves? .....	366
4. ¿Qué sanción de traslado forzoso será privativa de faltas graves? ..	366
5. ¿Qué sanción disciplinaria se puede acordar tanto si se trata de infracciones graves como muy graves? .....	366
6. ¿Qué sanción prevé el Estatuto Marco para el caso de comisión de faltas leves? .....	366
7. ¿Pueden las CCAA añadir nuevas sanciones? .....	366
8. ¿Se pueden cancelar las sanciones disciplinarias? .....	367
9. Las sanciones canceladas, ¿permiten apreciar reincidencia? .....	367
10. ¿Coincide el plazo de prescripción de las infracciones, con el plazo de prescripción de las sanciones? .....	367

**RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL  
ESTATUTARIO**

VICENTE LOMAS HERNÁNDEZ

I

<b>RÉGIMEN GENERAL</b> .....	371
1. ¿Cuál es la normativa aplicable al personal estatutario en relación con el régimen de incompatibilidades? .....	371
2. ¿Es posible el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público? .....	371
3. ¿Cuáles son los requisitos para la autorización del desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público? .....	371

4.	Si la regla general es la incompatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, ¿qué debe hacer el personal estatutario en estos casos? .....	372
5.	¿Y si ambos puestos fuesen susceptibles de compatibilizarse? .....	372
6.	¿Es posible el ejercicio por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde estuviera destinado? .....	372
7.	¿Cuáles son las actividades respecto de las cuales no se puede reconocer compatibilidad porque su desempeño puede suponer, con carácter general, alguna colisión con el puesto público? .....	372
8.	El art. 11 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes, enumera el personal al que no podrá reconocerse compatibilidad para el desempeño de las actividades privadas. ¿Hace alguna mención al personal sanitario? .....	373
9.	Para el reconocimiento de compatibilidad de una actividad privada ¿qué requisitos se establecen? .....	373

II

NORMAS ESPECÍFICAS .....	375	
1.	¿Qué normas específicas contempla el Estatuto Marco en materia de incompatibilidades? .....	375
2.	¿Es compatible el disfrute de becas y ayudas en los términos antes señalados con la realización de las funciones propias del personal estatutario? .....	375
3.	¿Existe contradicción entre el art. 10 de la LI y el art. 66.1 del Estatuto Marco? .....	375
4.	¿El complemento específico tiene la condición de renunciante para el personal estatutario? .....	375
5.	¿Es posible que la legislación autonómica pueda excepcionar de la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal sanitario que desempeña puesto de jefatura de servicio? .....	376
6.	¿Es discriminatoria la vinculación del derecho al percibo del complemento específico a la dedicación exclusiva, por las posibles diferencias salariales existentes entre los profesionales que prestan sus servicios exclusivamente en el ámbito público, que sí perciben dicha retribución complementaria, y quienes ejercen en el ámbito público y privado? .....	377

	<i>Página</i>
7. En el supuesto en que no se haya renunciado al complemento específico, ¿es obligatoria la restitución de cantidades percibidas indebidamente por el ejercicio de la profesión en el sector privado? .	377
8. A efectos de incompatibilidades, ¿qué naturaleza tiene la prestación de servicios sanitarios en un centro sanitario concertado o vinculado con la sanidad pública? . . . . .	377
9. ¿Qué es una plaza vinculada, y qué relevancia tiene a efectos del régimen de incompatibilidades del personal estatutario? . . . . .	378
10. ¿Es compatible la percepción de pensión de jubilación por un régimen público de Seguridad Social, con la situación del personal emérito? . . . . .	379
11. ¿Tiene derecho el personal estatutario a la jubilación parcial? . . . . .	379
12. ¿Es necesario solicitar un nuevo reconocimiento de compatibilidad ante cualquier cambio en las condiciones laborales? . . . . .	380
13. ¿Es factible que el personal estatutario pueda prestar servicios en la sanidad privada para atender a pacientes del sistema público, con el fin aliviar la lista de espera? . . . . .	380
14. En el supuesto anterior, ¿es posible eludir la correspondiente sanción disciplinaria invocando a tal efecto que se habría actuado en el cumplimiento de una orden? . . . . .	380
15. ¿Puede el personal directivo de instituciones sanitarias desempeñar otras funciones distintas de las propias de su nombramiento/ contrato? . . . . .	381
16. ¿Es posible la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación, con el trabajo de los facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario? . . . . .	381
17. ¿Qué requisitos se exigen para poder acogerse a este supuesto de compatibilidad de la pensión de jubilación? . . . . .	382
18. En el caso de que se solicite la compatibilidad desde la situación de pensionista de jubilación, ¿constituye un impedimento el hecho de que en el momento de jubilarse se viniesen realizando otras funciones distintas? . . . . .	382
19. Los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario, ¿podrán continuar desempeñando sus funciones durante la prórroga en el servicio activo y, simultáneamente, acceder a la jubilación? . . . . .	383
20. En el supuesto anterior, ¿podrá accederse a la compatibilidad desde la situación de activo, aun cuando con carácter inmediatamente anterior a la misma se viniesen desarrollando otras funciones distintas a las señaladas en la disposición transitoria, como por ejemplo de dirección de un centro hospitalario? . . . . .	383

	<i>Página</i>
21. El personal estatutario fijo, ¿puede ser nombrado para un puesto temporal sin haber solicitado y obtenido previamente una excedencia voluntaria? .....	383
22. ¿Es posible aplicar la excepción de «profesor asociado» al personal estatutario fijo que es contratado para para ejercer como profesora interina a tiempo parcial en la Universidad? .....	384
23. A efectos de la aplicación de la LI, ¿influye que la segunda actividad privada ejercida por el profesional sanitario, personal estatutario, en centro concertado, lo sea a través de un contrato de arrendamiento, sin vinculación laboral con el centro privado? .....	384
24. La toma de posesión en una plaza como personal estatutario fijo por quien ostenta la condición de personal laboral a extinguir en virtud de una sucesión de empleador, ¿le permite optar entre seguir manteniendo esa relación laboral con el efecto de que, por ser incompatible con el desempeño de un puesto como personal estatutario fijo, debe ser declarado respecto de ese puesto estatutario en la situación administrativa de excedencia que corresponda? . . . .	384
25. La inclusión en catálogos de compañías aseguradoras ¿implica necesariamente el incumplimiento de las normas de incompatibilidad si no se presta servicio «para» un centro hospitalario, sino «en» él y por cuenta propia? .....	384
26. ¿Debe justificarse la denegación de la compatibilidad para el ejercicio de una actividad privada, más allá de la mención genérica a la afectación del cumplimiento de los deberes del puesto de trabajo? .	385

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PACTOS Y ACUERDOS.  
MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN**

VICENTE LOMAS HERNÁNDEZ

I	
<b>NOCIONES</b> .....	389
1. El ejercicio de los derechos de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo del personal estatutario, ¿se ajusta a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público? .....	389
2. ¿Cuáles son los órganos de representación del personal estatutario? .....	389
3. ¿Cuáles son los cauces de participación institucional del personal estatutario? .....	389
4. ¿Existe alguna particularidad en cuanto a la representación del personal estatutario en materia de prevención de riesgos laborales? . . .	390

II

<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> .....	391
1. ¿Cómo se desenvuelve la negociación de las condiciones laborales del personal estatutario de los servicios de salud? .....	391
2. ¿Se pueden negociar en la Mesa General de Negociación condiciones laborales propias del personal estatutario? .....	392
3. ¿Procede reservar en exclusiva la materia de prevención de riesgos laborales a la Mesa General de Negociación del artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público? .....	392
4. Si las negociaciones en curso finalmente no desembocan en ningún acuerdo, ¿se habría vulnerado el derecho a la negociación colectiva? .....	392
5. ¿Se vulnera el derecho a la negociación colectiva, si la Administración no aporta determinada documentación que se considera necesaria para que la parte contraria pueda formular sus propuestas? ..	393
6. La existencia de un proceso negociador ¿impide en todo caso que se pueda alegar infracción del derecho a la negociación colectiva? .	393
7. ¿Se puede considerar que la Administración infringe el derecho a la negociación colectiva por no facilitar a la organización sindical información sobre los contratos laborales y nombramientos de interinos? .....	393
8. ¿Se debe elaborar y acompañar con carácter previo a la aprobación de un Acuerdo por el órgano administrativo competente, la memoria del análisis de impacto normativo? .....	394
9. ¿Es posible excluir de la mesa a sindicatos no firmantes de la negociación colectiva sobre aspectos fundamentales de provisión de puestos de trabajo? .....	394

III

<b>PACTOS Y ACUERDOS</b> .....	395
1. ¿Cuál es la diferencia entre los Pactos y los Acuerdos? .....	395
2. ¿Es posible que la Administración pueda invocar sus potestades organizativas para modificar unilateralmente los acuerdos alcanzados por la dirección del centro con los profesionales sanitarios, al margen de la mesa sectorial? .....	395
3. ¿Tienen los mismos efectos los acuerdos sobre jornada laboral alcanzados en mesa sectorial, que los acuerdos obtenidos en el seno de un grupo técnico de trabajo constituidos en cumplimiento de un acuerdo marco? .....	396

4.	La negociación y firma por la Administración sanitaria de acuerdos con entidades distintas a los sindicatos representativos, para establecer compromisos en materia de gestión y desarrollo profesional en el ámbito sanitario, ¿constituye un acto normativo que afecte a la negociación colectiva? .....	396
----	--	-----

IV

**MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN .....** 397

1.	¿Qué materias deben ser objeto de negociación en mesa sectorial? .	397
2.	Las materias objeto de negociación previstas en el TREBEP, ¿coinciden con las recogidas en el EM? .....	397
3.	¿Debe ser objeto de negociación colectiva la instauración por Acuerdo del Consejo de Gobierno, de un programa especial de vacunación contra la Covid-19 dirigido a retribuir la actividad asistencial extraordinaria del personal fuera de la jornada ordinaria de trabajo a través de la productividad variable? .....	398
4.	¿Se deben negociar las decisiones organizativas que afecten a las condiciones de trabajo del personal estatutario? .....	398
5.	¿Debe ser objeto de negociación la movilidad forzosa del personal sanitario adscrito a un determinado puesto de trabajo? .....	399
6.	¿Es posible regular la organización y funcionamiento de los centros sanitarios y de los servicios centrales durante las festividades de Jueves Santo y Viernes Santo, sin acudir a la negociación colectiva, al amparo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.? .....	399
7.	Una Asociación de médicos, ¿estaría legitimada para impugnar un Acuerdo adoptado en la Mesa Sectorial de Sanidad sobre «Selección de Personal Temporal en las Instituciones Sanitarias» del que ha sido parte firmante? .....	399
8.	¿Se debe negociar la programación funcional de un centro sanitario? .....	400
9.	Modificar el nivel de complemento de destino de los Enfermeros especialistas en Salud Mental y Enfermería del Trabajo, o el incremento del número de TIS garantizado a los fisioterapeutas de atención primaria, ¿entra o no, dentro de las materias que deben ser objeto de negociación en la Mesa de Negociación? .....	400
10.	¿Qué materias quedan excluidas del deber de negociar conforme a lo previsto en el EM? .....	400
11.	¿Qué supuestos podrían considerarse como decisiones adoptadas por la Administración en el ejercicio de la potestad organizativa?..	401

	<i>Página</i>
12. ¿Existe el deber por parte de la Administración de negociar cuestiones no incluidas en el orden del día? .....	402
13. La convocatoria de cobertura de puestos en el Servicio de Información y Acogida de un centro hospitalario, ¿debe ser objeto de negociación? .....	402
14. ¿Es posible que el Gobierno autonómico proceda a la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, una vez que no se ha alcanzado un acuerdo con las organizaciones sindicales? .....	402
V	
LOS PRINCIPIOS QUE DEBEN INSPIRAR LA NEGOCIACIÓN .....	405
1. ¿Qué criterio resulta determinante para valorar si se ha respetado o no el principio de buena fe? .....	405
2. ¿Qué actuaciones han sido consideradas por los órganos judiciales contrarias al principio de buena fe? .....	405
3. ¿Resulta contrario a Derecho excluir de la negociación a los sindicatos no firmantes del acuerdo, sobre cuestiones fundamentales relacionadas con la provisión de puestos de trabajo? .....	406