

**TEMA 3**

**ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS  
SERVICIOS DE SALUD. LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL  
EMPLEADO PÚBLICO**





# Índice

## **Tema 3**

### **Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud..... | 5  |
| 1.1. Objeto, ámbito de aplicación y principios de aplicación .....        | 5  |
| 1.2. Del personal estatutario.....                                        | 6  |
| 1.3. Retribuciones .....                                                  | 7  |
| 1.4. De las jornadas de trabajo .....                                     | 7  |
| 1.5. De la planificación y ordenación del personal .....                  | 8  |
| 1.6. De los derechos y deberes del personal estatutario .....             | 8  |
| 1.7. Provisión de plazas, selección y promoción interna.....              | 11 |
| 1.8. De la movilidad del personal .....                                   | 13 |
| 1.9. De la carrera profesional .....                                      | 13 |
| 1.10. De las situaciones del personal .....                               | 13 |
| 1.11. Del régimen disciplinario.....                                      | 15 |
| 1.12. De la participación, representación y negociación colectiva .....   | 19 |
| 1.13. De las incompatibilidades .....                                     | 20 |
| 2. Ley del Estatuto del Empleado Público.....                             | 21 |
| 3. Bibliografía y legislación complementaria.....                         | 22 |



### **Tema 3**

Col·legi Oficial de Fisioterapeutes de la Comunitat Valenciana

---

# 1. Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud

El personal estatutario es un tipo de personal vinculado a la Administración sometido a normas reguladoras propias, y está reservado al personal de los servicios sanitarios, ya que tanto los médicos, como el personal sanitario no facultativo, como el personal no sanitario que pertenecen al servicio de salud se regía por unos estatutos propios.

No fue hasta el 18 de diciembre de 2003, que entró en vigor la Ley 55/2003, de 12 de abril del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que se recogía todo el régimen jurídico se manera unificada del personal que trabajaba en los servicios de salud.

El resto de los empleados públicos se rige por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual en algunos aspectos también se aplica al personal sanitaria, ya que amplía algunos aspectos, pero esto lo detallaremos más adelante.

## 1.1. Objeto, ámbito de aplicación y principios de aplicación

El objeto del Estatuto Marco es establecer las bases reguladoras de la relación funcional especial del personal de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, tal y como establece su artículo uno.

Dicho estatuto es aplicable tanto al personal estatutario que desempeña sus funciones en los centros e instituciones sanitarias de los servicios de salud de las distintas Comunida-

des Autónomas o en los centros y servicios sanitarios de la Administración General del Estado, como al personal sanitario funcionario y al personal sanitario laboral.

Los principios por los que se rige este régimen especial quedan recogidos en el artículo 4 y son los siguientes:

- “a) Sometimiento pleno a la ley y el derecho.*
- b) Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario.*
- c) Estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo.*
- d) Libre circulación del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.*
- e) Responsabilidad en el ejercicio profesional y objetividad como garantías de la competencia e imparcialidad en el desempeño de las funciones.*
- f) Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias.*
- g) Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus centros e instituciones.*
- h) Incorporación de los valores de integridad, neutralidad, transparencia en la gestión, deontología y servicio al interés público y a los ciudadanos, tanto en la actuación profesional como en las relaciones con los usuarios.”*
- i) Dedicación prioritaria al servicio público y transparencia de los intereses y activida-*

*des privadas como garantía de dicha preferencia.*

- j) *Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.*
- k) Participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación en las mesas correspondientes.

## 1.2. Del personal estatutario

El personal estatutario sanitario es la persona que ostenta dicha condición en virtud de un nombramiento y pueden ser:

### 1. Persona estatutario sanitario:

- Personal estatutario sanitario de formación universitaria.
- Personal estatutario sanitario de formación profesional.

### 2. Personal estatutario de gestión y servicios: los cuales no tienen un nombramiento para el ejercicio de una profesión sanitaria. (Ley 44/2003, de 21 de noviembre de ordenación de las profesiones sanitarias).

- Personal estatutario no sanitario de formación universitaria.
- Personal estatutario sanitario de formación profesional.
- Otro personal, para los que no se exige más que los estudios básicos para acceder a los mismos.

El personal estatutario puede ser fijo, el cual desempeña sus funciones con carácter permanente, temporal, nombrado por necesidad o urgencia y que a su vez puede ser, interino, cuando cubres una plaza vacante y su cese se acordará cuando se incorpore uno fijo, o eventual, el cual está contratado por un objetivo concreto y que se acordará su cese cuando venza el plazo de tiempo estipulado. También, puede ser personal estatutario temporal

sustituto, para cubrir el trabajo de los fijos o temporales en sus periodos vacacionales, permisos... En definitiva, permisos de carácter temporal.

Para adquirir la condición de personal estatutario fijo tienes que cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 20 del estatuto marco y son los siguientes:

*“a) Superación de las pruebas de selección.*

*b) Nombramiento conferido por el órgano competente.*

*c) Incorporación, previo cumplimiento de los requisitos formales en cada caso establecidos, a una plaza del servicio, institución o centro que corresponda en el plazo determinado en la convocatoria.*

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

*(...)”*

En el artículo siguiente, el 21 quedan recogidas las causas de extinción del personal estatutario fijo y son;

*“a) La renuncia.*

*b) La pérdida de la nacionalidad tomada en consideración para el nombramiento.*

*c) La sanción disciplinaria firme de separación del servicio.*

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

*e) La jubilación.*

*f) La incapacidad permanente, en los términos previstos en esta ley.”*

Respecto de los términos previstos en esta ley que recoge la incapacidad permanente, no es más que la incapacidad declarada para la pro-

fesión habitual o absoluta para todo trabajo. Respecto de la jubilación, hay que resaltar que existe la prolongación voluntaria en el servicio activo hasta cumplir los 70, que se realiza mediante solicitud expresa y aportando el certificado médico que acredite la capacidad necesaria para ejercer la profesión.

Asimismo, y del mismo modo que se puede alargar la jubilación hasta los 70 años, también se puede adelantar a los 60 años de manera voluntaria y hasta alcanzar los 35 años de cotización a la Seguridad Social.

La condición de estatutario una vez perdida, se puede recuperar solamente para los casos de pérdida de la nacionalidad, si la recuperas o si se acredita la causa que motivó dicha pérdida, o en el caso de la incapacidad, si recuperas la capacidad para desempeñar el puesto de trabajo, hay que destacar que si se recupera dentro de los dos años siguientes a la declaración de incapacidad se podrá tener derecho a reincorporarse a la plaza de la misma categoría y área de salud en que prestaba sus servicios.

### 1.3. Retribuciones

Las retribuciones del personal estatutario se encuentran recogidas en los artículos 41-45 del Estatuto Marco y pueden ser:

Retribuciones básicas. (art. 42)

Retribuciones complementarias. (art.43)

Las retribuciones básicas se componen del sueldo asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño; los trienios, que son una cantidad determinada para cada categoría, por cada tres años de servicio; y las pagas extraordinarias, que serán dos al año y se devengarán en los meses de junio y diciembre, y su importe será como mínimo de una mensualidad de sueldo y trienios, al que se añadirá la catorceava parte del complemento de destino.

Las retribuciones complementarias se componen de retribuciones fijas y variables y su atribución se determinará dependiendo del ámbito de cada servicio de salud, y podrán ser:

Complemento de destino, correspondiente al nivel del puesto que se desempeña y se abona en 14 pagas.

El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, y no se puede asignar más de un complemento específico a cada puesto por una misma circunstancia.

Complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos.

Complemento de atención continuada, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.

Complemento de carrera, destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría.

### 1.4. De las jornadas de trabajo

Debido a que existe un tema específico sobre las jornadas de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal al servicio de las instituciones sanitarias valencianas, vamos a desarrollar este apartado de forma breve y concisa.

Se fija en el Estatuto Marco la duración máxima de la jornada ordinaria y complementaria y es de 48 horas semanales de promedio de cóm-

puto semestral, y solo podrá superarse dicha jornada siempre que se justifique debidamente y previa oferta expresa al profesional. Se impone un límite de jornada complementaria de 150 horas al año, y para dicha jornada debe manifestar su consentimiento por escrito.

Se establece también el mínimo de doce horas de descanso ininterrumpido entre dos jornadas de trabajo, y se fija el descanso semanal ininterrumpido en veinticuatro horas. Si la jornada de trabajo excede las 6 horas continuadas se establece un periodo de descanso de duración mínima de 15 minutos.

Se dispone en el Estatuto Marco que el régimen de vacaciones será de una duración de mínimo 30 días naturales retribuidos, y se podrá sustituir el periodo vacacional por una compensación económica, cuando se finalice la prestación de servicios.

En los artículos 60 y 61 se establecen las jornadas parciales, fiestas y permisos, resaltando los de conciliación de la vida familiar y laboral, que se deben estudiar con la legislación de cada comunidad autónoma, en este caso la nuestra.

## 1.5. De la planificación y ordenación del personal

En el artículo 10 se recoge que es la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, la que desarrollará las actividades de planificación, diseño de programas de formación y modernización de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud; y que el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud conocerá, debatirá, y en su caso emitirá recomendaciones sobre los criterios para la coordinación de la política de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.

El Foro Marco para el Diálogo Social tiene como objeto constituir el ámbito de diálogo e información de carácter laboral, así como promover el desarrollo armónico de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud,

como recoge el artículo 11 del Estatuto Marco. Además, en este Foro están representadas las organizaciones sindicales más representativas del sector sanitario.

El Ministerio de Sanidad debe reunirse con las organizaciones sindicales representadas en el Foro Marco, con el fin de negociar la normativa básica del personal estatutario de los servicios de salud, al menos una vez al año.

La planificación de recursos humanos está orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y captación, con el fin de mejorar la calidad, la eficacia y la eficiencia de los servicios. Será caso ámbito de cada servicio y previa negociación en las mesas correspondientes, quien adoptará las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos, y para la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.

Respecto de la ordenación del personal estatutario serán los servicios de salud quienes establecerán las diferentes categorías o grupos profesionales existentes en su ámbito. La integración del personal estatutario en las distintas instituciones o centros se realizará mediante la incorporación a una plaza, puesto de trabajo o función.

De la misma manera, y como dispone el artículo 15 del Estatuto Marco, la creación, modificación o supresión de categorías de personal estatutario se hará en el ámbito de cada servicio de salud, y será el Ministerio de Sanidad quien proceda a su homologación.

## 1.6. De los derechos y deberes del personal estatutario

Los derechos y deberes del personal estatutario de los servicios de salud quedan recogidos en los artículos 17 a 19, respectivamente y rezan así:

## Artículo 17. Derechos individuales

*El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:*

- a) *A la estabilidad en el empleo y al ejercicio o desempeño efectivo de la profesión o funciones que correspondan a su nombramiento.*
- b) *A la percepción puntual de las retribuciones e indemnizaciones por razón del servicio en cada caso establecidas.*
- c) *A la formación continuada adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su cualificación profesional en relación a dichas funciones.*
- d) *A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre riesgos generales en el centro sanitario o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- e) *A la movilidad voluntaria, promoción interna y desarrollo profesional, en la forma en que prevean las disposiciones en cada caso aplicables.*
- f) *A que sea respetada su 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.*
- g) *Al descanso necesario, mediante la limitación de la jornada, las vacaciones periódicas retribuidas y permisos en los términos que se establezcan.*
- h) *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.*
- i) *Al encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social, con los derechos y obligaciones que de ello se derivan.*

- j) *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.*
- k) *A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- l) *A la jubilación en los términos y condiciones establecidas en las normas en cada caso aplicables.*
- m) *A la acción social en los términos y ámbitos subjetivos que se determinen en las normas, acuerdos o convenios aplicables.*

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

## Artículo 18. Derechos colectivos

*El personal estatutario ostenta, en los términos establecidos en la Constitución y en la legislación específicamente aplicable, los siguientes derechos colectivos:*

- a) *A la libre sindicación.*
- b) *A la actividad sindical.*
- c) *A la huelga, garantizándose en todo caso el mantenimiento de los servicios que resulten esenciales para la atención sanitaria a la población.*
- d) *A la negociación colectiva, representación y participación en la determinación de las condiciones de trabajo.*
- e) *A la reunión.*
- f) *A disponer de servicios de prevención y de órganos representativos en materia de seguridad laboral.*

## Artículo 19. Deberes

*El personal estatutario de los servicios de salud viene obligado a:*

- a) Respetar la Constitución, el Estatuto de Autonomía correspondiente y el resto del ordenamiento jurídico.*
- b) Ejercer la profesión o desarrollar el conjunto de las funciones que correspondan a su nombramiento, plaza o puesto de trabajo con lealtad, eficacia y con observancia de los principios técnicos, científicos, éticos y deontológicos que sean aplicables.*
- c) Mantener debidamente actualizados los conocimientos y aptitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión o para el desarrollo de las funciones que correspondan a su*

*nombramiento, a cuyo fin los centros sanitarios facilitarán el desarrollo de actividades de formación continuada.*

- d) Cumplir con diligencia las instrucciones recibidas de sus superiores jerárquicos en relación con las funciones propias de su nombramiento, y colaborar leal y activamente en el trabajo en equipo.*
- e) Participar y colaborar eficazmente, en el nivel que corresponda en función de su categoría profesional, en la fijación y consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos asignados a la institución, centro o unidad en la que preste servicios.*
- f) Prestar colaboración profesional cuando así sea requerido por las autoridades como consecuencia de la adopción de medidas especiales por razones de urgencia o necesidad.*
- g) Cumplir el régimen de horarios y jornada, atendiendo a la cobertura de las jornadas complementarias que se hayan establecido para garantizar de forma permanente el funcionamiento de las instituciones, centros y servicios.*

- h) Informar debidamente, de acuerdo con las normas y procedimientos aplicables en cada caso y dentro del ámbito de sus competencias, a los usuarios y pacientes sobre su proceso asistencial y sobre los servicios disponibles.*
- i) Respetar la dignidad e intimidad personal de los usuarios de los servicios de salud, su libre disposición en las decisiones que le conciernen y el resto de los derechos que les reconocen las disposiciones aplicables, así como a no realizar discriminación alguna por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, incluyendo la condición en virtud de la cual los usuarios de los centros e instituciones sanitarias accedan a los mismos.*
- j) Mantener la debida reserva y confidencialidad de la información y documentación relativa a los centros sanitarios y a los usuarios obtenida, o a la que tenga acceso, en el ejercicio de sus funciones.*
- k) Utilizar los medios, instrumental e instalaciones de los servicios de salud en beneficio del paciente, con criterios de eficiencia, y evitar su uso ilegítimo en beneficio propio o de terceras personas.*
- l) Cumplimentar los registros, informes y demás documentación clínica o administrativa establecidos en la correspondiente institución, centro o servicio de salud.*
- m) Cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, así como las disposiciones adoptadas en el centro sanitario en relación con esta materia.*
- n) Cumplir el régimen sobre incompatibilidades.*
- ñ) Ser identificados por su nombre y categoría profesional por los usuarios del Sistema Nacional de Salud.”*

## 1.7. Provisión de plazas, selección y promoción interna

La provisión de plazas se rige por unos principios generales, que se recogen en el artículo 29 y son:

- “a) *Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la selección, promoción y movilidad del personal de los servicios de salud.*
- b) *Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias.*
- c) *Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus instituciones y centros.*
- d) *Movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.*
- e) *Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.*
- f) *Participación, a través de la negociación en las correspondientes mesas, de las organizaciones sindicales especialmente en la determinación de las condiciones y procedimientos de selección, promoción interna y movilidad, del número de las plazas convocadas y de la periodicidad de las convocatorias.*

(...)”

Esta provisión se realizará por los sistemas de selección de personal, de promoción interna y de movilidad, así como por reingreso al servicio activo en los supuestos y mediante el procedimiento que en cada servicio de salud se establezcan.

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

Los procedimientos de selección, sus contenidos y pruebas se adecuarán a las funciones a desarrollar en las correspondientes plazas; y las convocatorias y sus bases vinculan a la Administración y a los tribunales encargados de juzgar las pruebas y a quienes participen en las mismas.

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

Los requisitos para poder participar en los procesos de selección de personal estatutario fijo se recogen en el artículo 30.5 del Estatuto Marco, y son los siguientes:

- “a) *Poseer la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, u ostentar el derecho a la libre circulación de trabajadores conforme al Tratado de la Unión Europea o a otros tratados ratificados por España, o tener reconocido tal derecho por norma legal.*
- b) *Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.*
- c) *Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento.*
- d) *Tener cumplidos 18 años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.*
- e) *No haber sido separado del servicio, mediante expediente disciplinario, de cualquier servicio de salud o Administración pública en los seis años anteriores a la convocatoria.” ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, en su caso, para la correspondiente profesión.*

- f) *En el caso de los nacionales de otros Estados mencionados en el párrafo a), no encontrarse inhabilitado, por sanción o pena, para el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos en un Estado miembro, ni haber sido separado, por sanción disciplinaria, de alguna de sus Administraciones o servicios públicos en los seis años anteriores a la convocatoria.*

Se reservará un cupo de como mínimo el 5% de plazas vigentes para ser cubiertas entre personas con diversidad funcional en un grado superior o igual al 33%, hasta alcanzar el 2% de los efectivos totales de cada servicio de salud.

El sistema de selección se hará con carácter general a través del sistema concurso-oposición; sin perjuicio de que podrá realizar a través del sistema único de oposición cuando las características socio-profesionales así lo determinen, o únicamente a través de concurso, cuando las peculiaridades de las tareas a desarrollar así lo aconsejen.

Cuando hablamos de oposición, consiste en una prueba o pruebas dirigidas a evaluar la competencia, aptitud e idoneidad de los aspirantes para el desempeño de las correspondientes funciones; será en la propia convocatoria donde se establezcan los criterios o puntuaciones para superar la oposición.

En lo referente a concurso consiste en, la evaluación de la competencia, aptitud e idoneidad de los aspirantes a través de la valoración con arreglo a baremos de los aspectos más significativos de los currículos.

Cuando hablamos de concurso-oposición es la mezcla de los dos sistemas, y se realizará de manera sucesiva y en el orden que la convocatoria determine. Solo en los casos excepcionales se podrá seleccionar a personal mediante la evaluación no baremada de la competencia profesional de los aspirantes, evaluación que realizará un tribunal, tras la

exposición y defensa pública por los interesados de su currículo.

Antes de adquirir el nombramiento como personal estatutario fijo, se deberá superar un periodo formativo o de prácticas, salvo para las categorías profesionales para las que se exija un título profesional o académico específico.

Para el personal temporal, los procedimientos de selección serán de máxima agilidad en la selección, y este personal podrá estar sujeto a un periodo de prueba que no puede ser superior a tres meses para el personal con formación universitaria, ni de dos meses para el resto de personal. Solo estará exento del periodo de prueba quien haya superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el mismo servicio de salud en los dos años anteriores de expedición del nuevo nombramiento.

La promoción interna queda recogida en el artículo 34 del Estatuto Marco y la promoción interna temporal en el 35 del mismo texto legal, y se podrá acceder a nombramientos correspondientes a otra categoría siempre que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia.

Los requisitos para poder participar son:

Titulación requerida.

Estar en servicio activo, y con nombramiento como personal estatutario fijo durante, al menos, dos años en la categoría de procedencia. Si la categoría es superior, debe estar al menos cinco años en la categoría de origen para poder aspirar al ingreso en el nuevo nombramiento.

La promoción interna siempre vendrá justificada por las necesidades del servicio de salud.

## 1.8. De la movilidad del personal

Existen diferentes tipos:

Por razón de servicio: siempre que quede justificado el personal podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento.

Movilidad voluntaria: Que es un derecho que se garantiza mediante homologación previa, por el Ministerio de Sanidad de las distintas clases o categorías funcionales de personal estatutario.

La movilidad siempre se dará mediante un concurso periódico, preferentemente cada dos años, el plazo de toma de posesión es de un mes desde el día siguiente al cese en el anterior destino, los destinos obtenidos serán irrenunciabiles.

## 1.9. De la carrera profesional

Es un tema muy de actualidad dentro del ámbito que estamos estudiando, en el Estatuto Marco se recoge en el artículo 40, pero son las Comunidades Autónomas las que deben establecer mecanismos de carrera profesional de forma que se posibilite el derecho a la promoción conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias.

La carrera es el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional y en la Comunidad Valenciana se hace en forma de complemento retributivo, al cual se accede de manera voluntaria (si se solicita) y tienes que cumplir una serie de requisitos para entrar en ella y para progresar de grado. Se desarrolla en el Decreto 81/2020, de 24 de julio, del Consell, de regulación del sistema de carrera profesional del personal estatutario gestionado por la Conselleria competente en sanidad.

## 1.10. De las situaciones del personal

El personal estatutario podrá estar en distintas situaciones:

Servicio activo.

Servicios especiales

Servicios bajo otro régimen jurídico

Excedencia por servicios en el sector público.

Excedencia voluntaria.

Suspensión de funciones.

Comisión de servicios.

El personal estatutario se hallará en servicio activo, cuando preste los servicios correspondientes a su nombramiento como tal. Se mantendrá en esta situación quienes estén de comisión de servicios, disfruten de vacaciones o permisos, se encuentren en situación de incapacidad temporal o reciban el encargo temporal de desempeñar funciones correspondientes a otro nombramiento.

Respecto de los servicios especiales, se encuentran regulados en el artículo 64 del Estatuto Marco y serán considerados en dicha situación cuando:

*“1. El personal estatutario será declarado en situación de servicios especiales en los supuestos establecidos con carácter general para los funcionarios públicos, así como cuando acceda a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia o a puesto directivo de las organizaciones internacionales, de las Administraciones públicas, de los servicios de salud o de instituciones o centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.*

*Quien se encuentre en la situación de servicios especiales prevista en este apartado tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera, en su*

*caso, al percibo de trienios y a la reserva de la plaza de origen.*

2. *También será declarado en situación de servicios especiales el personal estatutario que sea autorizado por la Administración pública competente, por periodos superiores a seis meses, para prestar servicios o colaborar con organizaciones no gubernamentales que desarrollen programas de cooperación, o para cumplir misiones en programas de cooperación nacional o internacional.*

*Quien se encuentre en la situación de servicios especiales prevista en este apartado tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y a la reserva de la plaza de origen.”*

En la situación de servicios bajo otro régimen jurídico estarán quienes acepten la oferta de cambio de su relación de empleo. Respecto de la excedencia por servicios en el sector, se podrá declarar al personal en esta situación por, incompatibilidad al prestar servicios en otra categoría de personal estatutario, como funcionario o como personal laboral, en otra Administración Pública, y cuando presten servicios en organismos públicos y no les corresponda quedar en otra situación.

La excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud del interesado según las reglas recogidas en el artículo 67 del Estatuto Marco:

*“a) Podrá concederse la excedencia voluntaria al personal estatutario cuando lo solicite por interés particular.*

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

*La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio, debiendo motivarse, en su caso, su denegación.*

*No podrá concederse la excedencia voluntaria por interés particular a quien esté sometido a un expediente disciplinario.*

- b) *Se concederá la excedencia voluntaria por agrupación familiar al personal estatutario que así lo solicite y cuyo cónyuge resida en otra localidad fuera del ámbito del nombramiento del interesado, por haber obtenido y estar desempeñando plaza con carácter fijo como personal del Sistema Nacional de Salud, como funcionario de carrera o personal laboral de cualquier Administración pública.*
- c) *Procederá declarar de oficio en excedencia voluntaria al personal estatutario cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de activo, incumplan la obligación de solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo que se determine en cada servicio de salud.*

2. *En los supuestos previstos en los párrafos a) y c) del apartado anterior, el tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria será de dos años.*

3. *El personal estatutario en situación de excedencia voluntaria no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de carrera profesional o trienios.*

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

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

Si esta situación supera el plazo de seis meses, conllevará la pérdida del puesto de trabajo.

Se trata de una situación que solo se podrá imponer en virtud de sentencia dictada en una causa penal o en virtud de una sanción disciplinaria, la cual no podrá exceder de 6 años.

Ahora comentaremos la situación de comisión de servicios, que consiste en que una plaza o puesto de trabajo que se encuentre vacante o temporalmente desatendido podrá ser cubierto en comisión de servicios, con carácter temporal y por necesidades del servicio, por personal estatutario de la correspondiente categoría y especialidad.

El interesado percibirá las retribuciones correspondientes a la plaza o puesto efectivamente desempeñado, salvo que sean inferiores a las que correspondan por plaza de origen, en cuyo caso se percibirán éstas. Esta situación da derecho a la reserva de la plaza o puesto de trabajo de origen.

El régimen de incompatibilidades del personal estatutario se regula en los artículos 76 y 77, los cuales recoge lo siguiente:

#### Artículo 76. Régimen general

*Resultará de aplicación al personal estatutario el régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para los funcionarios públicos, con las normas específicas que se determinan en esta ley. En relación al régimen de compatibilidad entre las funciones sanitarias y docentes, se estará a lo que establezca la legislación vigente.*

#### Artículo 77. Normas específicas

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

*to específico por parte del personal licenciado sanitario.*

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

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

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

3. *La percepción de pensión de jubilación parcial será compatible con las retribuciones derivadas de una actividad a tiempo parcial.”*

### 1.11. Del régimen disciplinario

El personal estatutario incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa, el régimen disciplinario establece se rige por unos principios generales, que son:

La tipicidad.

La eficacia.

La proporcionalidad.

La inmediatez.

La economía procesal.

El pleno respeto de los derechos y garantías correspondientes.

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

La tramitación de un expediente disciplinario se suspenderá cuando de su instrucción resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, que se pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, para que realice las actuaciones oportunas.

Solo se pueden sancionar las acciones u omisiones que en el momento de producirse constituyan infracción disciplinaria; y debe existir una adecuada proporcionalidad entre la infracción cometida y la sanción impuesta.

Las faltas se tipifican como muy graves, graves y leves, y quedan recogidas en el artículo 72 del Estatuto Marco de la siguiente manera:

*“2. Son faltas muy graves:*

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al respectivo Estatuto de Autonomía en el ejercicio de sus funciones.*
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de 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.*
- c) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en las instituciones o centros sanitarios.*
- d) El abandono del servicio.*
- e) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.*
- f) El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios.*
- g) La desobediencia notoria y manifies-*

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

- h) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones.*
- i) La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por las Administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.*
- j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga.*
- k) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Administración, a las instituciones y centros sanitarios o a los ciudadanos.*
- l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.*
- m) La prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros, y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones.*
- n) Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales.*
- ñ) 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.*

- o) *La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.*
  - p) *El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.*
  - q) *La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.*
  - r) *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.*
  - s) *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.*
  - t) *El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.*
  - u) *La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.*
3. *Tendrán consideración de faltas graves:*
- a) *La falta de obediencia debida a los superiores.*
  - b) *El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.*
  - c) *El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios cuando no constituya falta muy grave.*
  - d) *La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.*
  - e) *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.*
  - f) *Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.*
  - g) *La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.*
  - h) *El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.*
  - i) *El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 20 horas al mes.*
  - j) *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.*
  - k) *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.*
  - l) *La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.*
  - m) *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.*

- n) *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.*

4. *Tendrán consideración de faltas leves:*

- a) *El incumplimiento injustificado del horario o jornada de trabajo, cuando no constituya falta grave.*
- b) *La falta de asistencia injustificada cuando no constituya falta grave o muy grave.*
- c) *La incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.*
- d) *El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a los servicios de salud, Administración o usuarios.*
- e) *El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud.*
- f) *El incumplimiento de sus deberes u obligaciones, cuando no constituya falta grave o muy grave.*
- g) *El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas graves.*

5. *Las comunidades autónomas podrán, por norma con rango de ley, establecer otras faltas además de las tipificadas en los apartados anteriores.*

6. *Las faltas muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido y se interrumpirá desde la notificación del acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario, volviendo a correr de nuevo si éste estuviera paralizado más de tres meses por causa no imputable al interesado.*

Es importante resaltar que una vez prescrita una falta, ya no se puede imponer una sanción, y en el apartado 6 del artículo anteriormente transcrito, recoge que las faltas graves prescriben a los 4 años, las graves a los 2 años, y a las leves 6 meses.

El plazo de prescripción comienza a contar desde el momento en que la falta se haya cometido, pero se interrumpe desde el momento en que se notifica al interesado la resolución por la que se inicia el procedimiento disciplinario, pero si pasan más de tres meses sin que se pueda imputar al interesado, el plazo de prescripción vuelve a correr.

Las sanciones pueden llegar a ser:

Separación del servicio, solo por la comisión de faltas muy graves.

Traslado forzoso con cambio de localidad, solo para faltas muy graves.

Suspensión de funciones, solo para faltas muy graves.

Traslado forzoso sin cambio de localidad, destinado a faltas graves.

Apercibimiento, para faltas leves.

La determinación de la sanción se realizará atendiendo al grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele de la conducta, al daño al interés público y a la reiteración o reincidencia.

El procedimiento disciplinario se regula en el artículo 74 del Estatuto Marco, y se ajustará a los principios de inmediatez, celeridad y economía procesal, sin más detalle, estos procedimientos variarán en función de cada comunidad autónoma y siempre respetarán los derechos recogidos en el punto dos del artículo que son:

“a) *A la presunción de inocencia.*

b) *A ser notificado del nombramiento de instructor y, en su caso, secretario, así como a recusar a los mismos.*

- c) *A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.*
- d) *A formular alegaciones en cualquier fase del procedimiento.*
- e) *A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.*
- f) *A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales.*
- g) *A actuar asistido de letrado.*”

En los casos de que se esté tramitando un expediente disciplinario el cual pueda resolverse con falta grave o muy grave, se puede solicitar medidas provisionales, como la suspensión provisional de funciones del interesado, y se adoptará mediante resolución motivada. Durante esta suspensión provisional, el trabajador si que recibirá las retribuciones básicas, y si la resolución fuera absolutoria, tendrá derecho a percibir las retribuciones que no se le han abonado.

## 1.12. De la participación, representación y negociación colectiva

La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario de los servicios de salud se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Constitución y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

En el ámbito de cada servicio de salud se constituirá una mesa sectorial de negociación en la que estarán presentes los representantes de la correspondiente Administración Pública o servicio de salud y las organizaciones sindicales más representativas en el nivel estatal y de la comunidad autónoma, así como las que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en las elecciones para delegados y juntas de personal al servicio de salud.

En estas mesas los representantes de la Administración o servicio de salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos de aplicación directa al personal afectado. Las materias objeto de la negociación vienen marcadas en la Ley 9/1987 de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y son:

- “a) *La determinación y aplicación de las retribuciones del personal estatutario.*
- b) *Los planes y fondos de formación.*
- c) *Los planes de acción social.*
- d) *Las materias relativas a la selección de personal estatutario y a la provisión de plazas, incluyendo la oferta global de empleo del servicio de salud.*
- e) *La regulación de la jornada laboral, tiempo de trabajo y régimen de descansos.*
- f) *El régimen de permisos y licencias.*
- g) *Los planes de ordenación de recursos humanos.*
- h) *Los sistemas de carrera profesional.*
- i) *Las materias relativas a la prevención de riesgos laborales.*
- j) *Las propuestas sobre la aplicación de los derechos sindicales y de participación.*
- k) *En general, cuantas materias afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal estatutario y sus organizaciones sindicales con la Administración pública o el servicio de salud.*”

Los principios aplicables a la negociación colectiva son la buena fe y la voluntad negociadora.

### 1.13. De las incompatibilidades

En el Estatuto Marco, en su artículo 76 nos remite al régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para los funcionarios públicos, con las normas que se determinan en el artículo 77 del presente texto legal.

En la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, es quien regula dicho régimen, y la misma promulga los siguientes principios:

*“ 1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.*

*A los solos efectos de esta Ley se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.*

*2. Además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel, ni ejercer opción por percepciones correspondientes a puestos incompatibles.*

*A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por remuneración cualquier derecho de contenido económico derivado, directa o indirectamente, de una prestación o servicio personal, sea su cuantía fija o variable y su devengo periódico u ocasional.*

*3. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.”*

El principio general es la no compatibilidad de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, por si o mediante sustitución. Pero hay una serie de excepciones a este principio:

Por razones de interés público, así lo determine el Consejo de Ministros o el Órgano de Gobierno de la Comunidad Autónoma, respecto de sus competencias.

Por el desempeño de un puesto de trabajo de docente o de investigador.

Profesores titulares de Escuelas Universitarias de Enfermería.

Cargos lectivos de las Asambleas Legislativas o Miembros de las Corporaciones Locales.

Estas excepciones están sujetas a unas condiciones:

Autorización de compatibilidad.

No puede suponer una modificación de la jornada de trabajo y horario de puestos de origen.

La cantidad total percibida por ambos puestos no podrá superar la remuneración previstas en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director Gene-

ral, ni superar la cantidad que se percibe en el puesto de origen en estos porcentajes:

- A) 30% para los funcionarios del grupo A.
- B) 35% para los funcionarios del grupo B.
- C) 40% para los funcionarios del grupo C.
- D) Un 45% para los funcionarios del grupo D.
- E) Un 50% para los funcionarios del grupo E.

El trabajo efectuado en el segundo puesto no se computará a efectos de trienios, ni de derechos pasivos.

Asimismo, el artículo 77, dispone los siguientes:

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

2. *En el ámbito de cada servicio de salud se establecerán las disposiciones oportunas para posibilitar la renuncia al complemento específico por parte del personal licenciado sanitario.*

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

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

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

4. *La percepción de pensión de jubilación parcial será compatible con las retribuciones derivadas de una actividad a tiempo parcial.”*

El incumplimiento de las anteriores normas podrá llevar aparejada la sanción de falta grave o muy grave, lo que conllevará automáticamente la revocación de la autorización de compatibilidad.

## 2. Ley del Estatuto del Empleado Público

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no vamos a extendernos porque, los sanitarios tenemos la regulación específica del Estatuto Marco, que la hemos explicado en el punto anterior.

De este Estatuto del Empleado Público solo hay que conocer que establece las bases del régimen de los funcionarios públicos, y se aplica al personal funcionario y en lo que procesa al laboral de las siguientes Administraciones Públicas del Estado:

La Administración General del Estado.

Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

Las Administraciones de las entidades locales.

Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.

Las Universidades Públicas.

La estructura es la misma que la del Estatuto Marco, y aplicable de forma subsidiaria al mismo, en las materias que no estén expresamente recogidas en el mismo, o que se remita a él, como se recoge en el artículo 2.5 del presente Estatuto.

El artículo 20 del EBEP es de aplicación para el personal estatutario, trata sobre la evaluación al desempeño y dispone lo siguiente:

*“1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.*

*La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.*

- 2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.*
- 3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la ca-*

*rrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.*

- 4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.*
- 5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.”*

### 3. Bibliografía y legislación complementaria

Ley 44/2003, de 21 de noviembre de ordenación de las profesiones sanitarias

Decreto 81/2020, de 24 de julio, del Consell, de regulación del sistema de carrera profesional del personal estatutario gestionado por la Conselleria competente en sanidad.

Ley 9/1987 de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las con-

diciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Ley 53/1984 de 26 de diciembre de incompatibilidades.