

10.2 El marco jurídico de las relaciones laborales en el sistema nacional de salud



En el presente capítulo se abordarán algunos de los aspectos fundamentales del régimen jurídico de los trabajadores al servicio del SNS

Autores: David Larios Risco

Letrado Administración Seguridad Social

Belén Segura García

Letrada Administración Seguridad Social

Se recomienda imprimir 2 páginas por hoja

Citación recomendada:

Larios Risco D, Segura Garcia B. El marco jurídico de las relaciones laborales en el sistema nacional de salud [Internet]. Madrid: Escuela Nacional de Sanidad; 2012 [consultado día mes año]. Tema 10.2. Disponible en: dirección url del pdf.



TEXTOS DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA Y GESTIÓN CLÍNICA
by UNED Y ESCUELA NACIONAL DE SANIDAD
is licensed under a Creative Commons
Reconocimiento- No comercial-Sin obra Derivada
3.0 Unported License.



Resumen:

Las relaciones laborales en el Sistema Nacional de Salud (SNS) presentan un marco complejo, caracterizado por la coexistencia de diferentes regímenes jurídicos para los distintos tipos de personal que presta servicio en los centros e instituciones sanitarias.

Los recursos humanos del SNS han venido agrupándose bajo diferentes regímenes jurídicos (funcionario, estatutario y laboral). Esta es una de las peculiaridades de nuestro Sistema: la coexistencia de regímenes jurídicos y la presencia mayoritaria de personal vinculado por una relación híbrida, con elementos

1. Empleo público en el SNS: antecedentes históricos
 2. Delimitación:
 - 2.1. Por el régimen jurídico aplicable:
 - 2.1.1. Funcionarios de carrera.
 - 2.1.2. Funcionarios interinos
 - 2.1.3. Personal laboral (fijo / indefinido / temporal)
 - 2.1.4. Personal eventual.
 - 2.1.5. Personal directivo.
 - 2.1.6. Personal estatutario.
 - 2.2. Por su titulación y funciones:
 - 2.2.1. Profesionales sanitarios titulados:
 - 2.2.2. Profesionales del área sanitaria de formación profesional:
 - 2.2.3. Personal estatutario de gestión y servicios y otros profesionales.
 3. Régimen jurídico del personal estatutario
 - 3.1. Ingreso:
 - 3.1.1. De personal estatutario fijo.
 - 3.1.2. De personal estatutario temporal
 - 3.2. Derechos, deberes y funciones.
 - 3.2.1. Enumeración
 - 3.2.2. Régimen disciplinario
 - 3.3. Pérdida de la condición de personal estatutario.
- Conclusiones.
- Referencias bibliográficas

propios y otros tomados de la normativa de función pública o de la normativa laboral.

En el presente capítulo se abordarán algunos de los aspectos fundamentales del régimen jurídico de los trabajadores al servicio del SNS, partiendo de una delimitación de los diferentes tipos de personal en función de su vinculación jurídica, su tipo de nombramiento, su titulación o sus funciones para, posteriormente, adentrarnos en el estudio de las principales normas relativas a la adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario, así como del régimen de derechos deberes y funciones de este personal, que constituye cualitativa y cuantitativamente el sustrato del Sistema en materia de recursos humanos.

1. Empleo público en el sistema nacional de salud: antecedentes históricos

Los profesionales que prestan servicios en las instituciones del SNS forman parte del amplio colectivo de los *Empleados Públicos*.

Pero la categoría genérica de *Empleado Público* no es

uniforme, sino que comprende los tradicionales regímenes

La coexistencia del personal estatutario, funcionario y laboral en las Instituciones Sanitarias del SNS ha venido siendo una constante histórica

jurídicos del *personal funcionario, personal estatutario y personal laboral*.

El origen de esta diversidad de regímenes jurídicos hunde sus raíces en la propia configuración del SNS.

En efecto, en sus primeras manifestaciones la escasa cobertura sanitaria de la población corría a cargo de Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales y era desarrollada por médicos de atención pública domiciliaria (APD) integrantes del cuerpo de sanitarios locales regidos por el **régimen funcional** surgido al amparo del Decreto XLV, de 3 de febrero de 1823, que determinó la aparición del cuerpo de funcionarios médicos de la sanidad local que tanta importancia cobraría con el tiempo, no sólo porque sus funciones se mantuviesen en el esquema de protección de los valores colectivos, frente al sistema de aseguramiento individual que supondrían las comunidades de socorro y ayuda mutua, las mutualidades o los seguros sociales, sino también, porque alcanza a un concepto de salud más amplio que la cura de enfermedades, abordando la prevención y la salud pública desde una consideración más general.

Sin embargo, el verdadero despliegue de la cobertura sanitaria pública en España vendría de la mano del sistema de Seguridad Social (Ley de 14-12-1942 por la que se establece el Seguro Obligatorio de Enfermedad y Ley de Seguridad Social aprobada por el Decreto de 21 de abril de 1966). Y es precisamente la normativa de Seguridad Social la que configura el **régimen estatutario** al disponer que la relación entre las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y el personal a su servicio se regularía por lo establecido en *los Estatutos de Personal aprobados por el Ministerio*.

De este modo fueron aprobándose los Estatutos correspondientes al personal médico (Decreto 3160/1966, de 23 diciembre), al personal no sanitario (Orden de 5 julio de 1971) y al personal sanitario no facultativo (Orden de 26 de abril de 1973) de la Seguridad Social.

La separación entre los regímenes jurídicos de funcionarios y estatutarios se mantuvo tras la aprobación de la Ley 30/1984,

de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, que a pesar de incluir en su ámbito de aplicación al personal funcionario de la Administración de la Seguridad Social y ordenar al Gobierno la homologación del régimen de dicho personal con el de la Administración civil del Estado, respetó el régimen estatutario del personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social (Disposición Transitoria 4ª) admitiendo expresamente la posibilidad de dictar normas específicas para este colectivo (art. 1.2).

Debido a la vocación unificadora de la Ley 30/1984 y a la similitud cada vez mayor entre los regímenes funcional y estatutario, los tribunales de justicia, titubeantes en un principio, resolvieron la polémica considerando finalmente que el vínculo que une al personal estatutario con las instituciones sanitarias de la Seguridad Social era *funcionarial* (Sentencias del Tribunal Supremo de 22-01-1990; 14-09-1998; 31-3-1999; o 7-6-2000, entre otras).

Con la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad se inicia una amplia transformación en la asistencia sanitaria en España (aún no concluida) que deberá desembocar en una total emancipación de la asistencia sanitaria del esquema de Seguridad Social y su transformación en una prestación autónoma a la que deben tener acceso el conjunto de los ciudadanos (sean o no trabajadores) con independencia, incluso, de su nacionalidad y régimen de estancia en España.

Por lo que respecta al tema que nos ocupa, el artículo 84.1 de la Ley General de Sanidad encomendó al Gobierno la elaboración de un Estatuto marco del personal sanitario, norma que no vería la luz hasta la aprobación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud. Entre tanto se fueron aprobando distintas normas de gran importancia, muchas de las cuales se encuentran aún en vigor (Real Decreto-ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario; Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre, sobre reconocimiento de servicios previos al personal estatutario; Real Decreto-Ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias; Ley 30/1999, de 5 de octubre, de

selección y provisión de plazas de personal estatutario de los Servicios de Salud; Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del SNS, cuyo capítulo III se refiere a los profesionales; y Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias)

Con la entrada en vigor del Estatuto Marco (EM), y la posterior aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), la relación estatutaria se configura actualmente como una *relación funcional de carácter especial*, a la que resultan de aplicación tanto su normativa específica, como la normativa general aplicable al conjunto de los empleados públicos, en un esquema de fuentes jurídicas estatales, autonómicas y convencionales no siempre fácil de entender o aplicar y que trataremos de exponer a lo largo de este capítulo de la forma más clara posible.

Pero además del personal funcionario y del personal estatutario, los centros e instituciones del SNS han venido recurriendo a la contratación de **personal laboral**, esto es, sometido a las reglas del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo. La presencia de este tipo de personal en los centros sanitarios ha tenido en ocasiones carácter residual (contrataciones temporales para cubrir necesidades no permanentes) y en ocasiones ha venido determinada por la propia fórmula de gestión escogida para la prestación del servicio sanitario, como sucede con buena parte del personal de las fundaciones sanitarias (públicas o privadas), de los institutos de investigación, o de los recientes modelos de colaboración público-privada (concesiones de servicio o concesiones de obra pública). A lo anterior se suma que el régimen laboral ha sido y sigue siendo el encaje natural para determinados grupos profesionales como personal en prácticas, residentes, directivos de centros e instituciones sanitarias, investigadores, etc...

El estudio sistemático de todos estos regímenes de personal desborda los límites del presente capítulo. De modo que, tras una previa delimitación de la normativa aplicable a los diferentes tipos de empleados públicos que prestan servicio en el SNS, nos centraremos en el estudio de los elementos principales que conforman las relaciones **estatutarias**, por ser las de mayor

importancia tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

2. Delimitación.

2.1. Por el régimen jurídico aplicable:

La primera delimitación que conviene plantearse a la hora de abordar el estudio sistemático de las relaciones laborales en el SNS obedece al criterio del régimen jurídico aplicable en función del tipo de personal.

El Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP) es la norma que contiene los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, es decir, aquello que es común al conjunto de empleados de todas las Administraciones públicas. Por tanto, es la norma de la que hay que partir para el estudio del régimen jurídico de los siguientes colectivos:

2.1.1. Funcionarios de carrera:

Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

Los funcionarios de carrera acceden al empleo público tras la superación de pruebas selectivas bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. La condición de funcionario de carrera se pierde únicamente por las causas tasadas en la Ley: renuncia, pérdida de la nacionalidad, jubilación total, sanción disciplinaria de separación del servicio, o inhabilitación firme para el ejercicio de un cargo público.

A lo largo de su trayectoria administrativa, los funcionarios de carrera pueden encontrarse en alguna de las siguientes situaciones: servicio activo, servicios especiales, servicios en otras Administraciones públicas, excedencia o suspensión de funciones.

El personal de los centros e instituciones sanitarias puede clasificarse atendiendo a los criterios de:

1. Régimen Jurídico aplicable

2. Titulación y Funciones

Durante el desempeño de sus funciones, los derechos y deberes del personal funcionario de carrera son los que regulan el propio Estatuto Básico y las normas las dictadas en su desarrollo, tanto por el Estado como por las Comunidades Autónomas.

2.1.2. Funcionarios interinos:

Son funcionarios interinos los nombrados para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera cuando existan razones justificadas de necesidad y urgencia, y además se de alguna de las siguientes condiciones:

- 1 Que existan plazas vacantes y no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera (interinos en plaza vacante).
- 2 Que haya que sustituir transitoriamente a un funcionario de carrera (interinos por sustitución)
- 3 Que haya que ejecutar programas de carácter temporal (interinos por necesidades de servicio)
- 4 Que se haya producido un exceso o acumulación de tareas (interino por acumulo de tareas). Este tipo de interinidad no podrá tener una duración superior a seis meses contados en un periodo de doce meses.

La selección de funcionarios interinos se realiza mediante procedimientos ágiles, que deben respetar en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Los funcionarios interinos pierden tal condición, además de por las mismas causas que los funcionarios de carrera, por su cese, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

Durante el desempeño de su puesto, los derechos y deberes de los funcionarios interinos son los mismos que los de los funcionarios de carrera, salvo en aquellas materias que sean incompatibles con el carácter temporal de su nombramiento. Así, por ejemplo, están excluidos de los sistemas de carrera profesional, reservados por Ley a funcionarios de carrera y personal laboral.

2.1.3. Personal laboral:

Son empleados públicos de carácter laboral los que en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito en cualquiera de las modalidades que admite la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato, el personal laboral puede ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Para que una determinada plaza pueda ser desempeñada por personal contratado en régimen laboral ha de establecerse así en el correspondiente instrumento de ordenación de plantillas. De no ser así, la plaza sólo podrá ser desempeñada por personal funcionario o, en el caso de las plantillas orgánicas de los centros sanitarios del SNS, por personal estatutario.

La selección del personal laboral de las Administraciones públicas ha de respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de las convocatorias y de sus bases.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige principalmente por la legislación laboral (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, normativa concordante y de desarrollo). También le son de aplicación las denominadas normas "convencionales" (Convenios Colectivos, Pactos y Acuerdos entre la Administración y los representantes de los trabajadores) así como determinados preceptos que el propio EBEP declara expresamente aplicables a estos trabajadores.

2.1.4. Personal eventual:

El personal eventual es nombrado de forma no permanente para la realización de funciones de confianza o asesoramiento especial en el seno de los órganos de gobierno de las diferentes Administraciones (asesores de Ministerios, Consejerías, Direcciones Generales, etc...)

Para poder nombrar personal eventual, la Administración correspondiente ha de estar habilitada previamente por una Ley y el número máximo de eventuales debe establecerse por cada órgano de gobierno. Como medida de control, el EBEP establece que tanto el número como las condiciones retributivas del personal eventual deben ser públicas.

Atendiendo a la naturaleza de sus funciones y a la especial relación de confianza que motiva su designación, tanto el nombramiento como el cese del personal eventual son acordados libremente, y se produce en todo caso cuando se produzca el de la autoridad a quien presta servicios de asesoramiento.

A pesar de que el EBEP establece que al personal eventual, en lo que resulte adecuado, se le aplicarán las mismas normas que al personal funcionario de carrera, lo cierto es que hay numerosas materias en las que el Estatuto general no resulta aplicable (promoción profesional, régimen de ingreso, situaciones administrativas, etc...)

2.1.5. Personal directivo profesional:

El personal directivo profesional de las Administraciones públicas puede ser funcionario, estatutario o laboral (en este caso, a través de la relación laboral especial de alta dirección). En todo caso debe desarrollar funciones gerenciales y estar sujeto a evaluación con arreglo a criterios de eficacia, eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que le hayan sido fijados.

Su nombramiento, habitualmente a través del procedimiento de libre designación con convocatoria pública, debe atender a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad.

Dada su especial naturaleza, no le resultan de aplicación determinadas normas del EBEP como por ejemplo las relativas a la carrera profesional o la negociación de sus condiciones de empleo.

2.1.6. Personal Estatutario:

La mayor parte del personal que presta servicio en los centros e instituciones sanitarias del SNS lo hace bajo el régimen estatutario. A pesar de que la convergencia de regímenes jurídicos de funcionarios y estatutarios es cada vez mayor, lo cierto es que el personal estatutario mantiene determinadas especialidades que serán estudiadas de forma particular en los siguientes epígrafes.

Por el momento, quedémonos con la idea de que al personal estatutario se rige por su legislación específica (Estatuto Marco, normativa complementaria y normativa sobre personal estatutario aprobada por las Comunidades Autónomas), por las normas generales comunes a los empleados públicos (EBEP y normativa complementarias) y por las normas convencionales pactadas en el seno de las mesas de negociación específicas para este personal.

2.2. Por sus titulación y funciones.

La segunda delimitación que nos proponemos obedece al grado de titulación exigido para el desempeño del puesto y a las funciones que asume cada profesional, con independencia, en este caso, del régimen jurídico aplicable.

Así en combinando el criterio de las funciones desarrolladas y la titulación podemos distinguir tres tipos de colectivos:

2.2.1. Profesionales sanitarios titulados:

Esta clasificación se aplica a todo tipo de personal y nace de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las profesiones sanitarias, (LOPS) establece el régimen jurídico de estas profesiones distinguiendo, lo que son las profesiones sanitarias tituladas como aquellas para cuyo ejercicio se ha de estar en posesión de una titulación universitaria y adscrito al respectivo Colegio, de las que corresponden a los que considera

como profesionales del área sanitaria.

A su vez, esta Ley, como veremos más adelante, divide en dos grupos las profesiones sanitarias, según la titulación universitaria: de nivel de Licenciado y de nivel de Diplomado.

Posteriormente abundaremos en esta clasificación cuando analicemos la relación estatutaria.

2.2.2. Profesionales del área sanitaria de formación profesional.

Los profesionales del área sanitaria no son en cambio, profesionales sanitarios en sentido estricto (por ejemplo, no están sujetos al requisito de colegiación para el ejercicio de sus funciones). Deben ejercer su actividad profesional de acuerdo con las normas reguladoras de la formación profesional, de sus distintos niveles formativos y de su concreta titulación, en el marco del respeto a la competencia profesional, responsabilidad y autonomía propias de las profesiones sanitarias. La LOPS los clasifica en:

- De Grado Superior: Técnicos Superiores en Anatomía Patológica y Citología, en Dietética, en Documentación Sanitaria, en Higiene Bucodental, en Imagen para el Diagnóstico, en Laboratorio de Diagnóstico Clínico, en Ortoprotésica, en Prótesis Dentales, en Radioterapia, en Salud Ambiental y en Audioprótesis.
- De Grado Medio: Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería y en Farmacia.

2.2.3. Personal de gestión y servicios: aquel que desarrolla funciones de gestión o para el desarrollo de profesiones u oficios que no tengan carácter sanitario.

El ejercicio de estas profesiones no está sometido a la LOPS que no las regula ya que su ámbito comprende tan sólo las profesiones sanitarias.

No existe una norma que determine con carácter general y fuera del ámbito estatutario, que expondremos posteriormente, cuales

La mayor parte del personal que presta servicio en los centros e instituciones sanitarias del SNS lo hace bajo el régimen estatutario

sean las profesiones de gestión o de servicios, si bien dentro de ellas hemos de reputar comprendidas todas aquellas que no teniendo carácter de profesiones sanitarias o del área sanitaria, tienen naturaleza instrumental para su desarrollo y cumplimiento de los fines que les son propios, siendo imprescindibles para el funcionamiento, organización y gestión de las distintas organizaciones sanitarias.

Estas funciones pueden cumplirse por personal de distinta titulación tanto universitaria, como de formación profesional así como por los poseedores de otras titulaciones o certificaciones de estudios cursados.

3. Regimen jurídico del personal estatutario

La mayor parte del personal que presta servicio en los centros e instituciones sanitarias del SNS lo hace bajo el régimen estatutario previsto en el artículo 45 de la Ley General de la Seguridad Social del año 1974 y en las disposiciones adicional 16ª, transitoria 4ª y derogatoria de la Ley 30/1984.

Este personal se regulaba básicamente en una serie de Estatutos o normas propias, hasta la aprobación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, norma que cumplió con notable retraso el mandato previsto en el artículo 84 de la Ley General de Sanidad de elaborar un estatuto marco para todo el personal estatutario.

La Ley 55/2003, deroga en su disposición derogatoria única, el Estatuto del Personal médico de la Seguridad Social de 1966, el Estatuto del Personal Auxiliar Sanitario Titulado y Auxiliar de Clínica de la Seguridad Social del año 1973 y el Estatuto del Personal no Sanitario al Servicio de Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social del año 1971, sin perjuicio de establecer algunas reglas de aplicación paulatina de la nueva norma en sus disposiciones transitorias primera y sexta. Los Estatutos que acabamos de enumerar regulan y enumeran las funciones de las distintas categorías de personal estatutario, siendo de aplicación estas disposiciones definidoras del contenido de las respectivas funciones.

Nuestras leyes siguen sin establecer un concepto legal de personal estatutario, por lo que hemos de entender que tiene la consideración de personal estatutario, el que con anterioridad a la aprobación del Estatuto Marco, tenía este carácter y se encontraba comprendido en los Estatutos específicos, ahora derogados de personal médico, personal sanitario no facultativo y personal no sanitario.

Asimismo tendrán la consideración de personal estatutario los colectivos que antes de la entrada en vigor del Estatuto Marco habían quedado incluidos en la categoría de personal estatutario y los que adquieran esta condición en virtud de los procesos de integración previstos en la disposición adicional quinta de la Ley 55/2003, que tienen por objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal de los centros e instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud.

El Estatuto Marco se aplica al personal estatutario que presta sus servicios en las instituciones sanitarias de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas y en la Administración General del Estado. Es asimismo norma básica supletoria para el personal funcionario y el personal sanitario laboral que trabaja en los centros del Sistema Nacional de Salud gestionados directamente por las entidades creadas por las Comunidades Autónomas para acoger los medios y recursos humanos y materiales procedentes de los procesos de transferencia del Insalud.

El Estatuto Marco, convive con diversas disposiciones normativas de ámbito autonómico reguladoras de la relación estatutaria de prestación de servicios de este tipo de personal.

Así, en la Región de Murcia, la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, establece el régimen jurídico aplicable al Personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

Posteriormente la Ley 2/2007, de 7 de marzo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León regula el Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León desarrollando las bases de la relación funcional especial del personal estatutario, contenidas en la Ley 55/2003, para el

El sistema de ingreso del personal estatutario difiere según se trate de adquirir la condición de personal estatutario fijo o temporal

personal estatutario que desempeña sus funciones en centros e instituciones sanitarias de este Servicio de Salud.

En la misma línea la Ley 9/2010, de 23 de diciembre de personal estatutario de Instituciones Sanitarias de Cantabria la Comunidad Autónoma de Cantabria, regula la relación funcionarial especial del personal estatutario de instituciones sanitarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el marco de la legislación básica estatal.

3.1. Ingreso:

3.2.1. De personal estatutario fijo.

La regulación del mecanismo de acceso del personal a la condición de personal estatutario fijo se contiene en el capítulo VI de la Ley 55/2003, y en el RD Ley 1/1999, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, que se mantiene en vigor, con rango reglamentario en tanto no se proceda a su modificación en cada servicio de salud tal y como dispone la disposición transitoria sexta en relación con la disposición derogatoria única 1.d) de la Ley 55/2003.

Ciñéndonos al régimen de adquisición de la condición de personal estatutario fijo, destacar que la Ley establece los principios y criterios generales de que han de regir este proceso, que son los de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la selección, principios estos de fundamento constitucional.

Sólo podrán participar en los procesos de selección de personal estatutario fijo los interesados que reúnan los siguientes requisitos:

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

- b) Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.
- c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones que se deriven del 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, para la correspondiente profesión.
- f) En el caso de los nacionales de otros Estados mencionados en el apartado 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.

La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter periódico en el ámbito que en cada Servicio de Salud se determine.

El mecanismo para la selección de personal estatutario fijo, con carácter general será el de concurso-oposición. No obstante, podrá llevarse a cabo mediante oposición, cuando así resulte más adecuado en función de las características socioprofesionales del colectivo que pueda acceder a las pruebas o de las funciones a desarrollar, o bien por concurso cuando las peculiaridades de las tareas específicas y el nivel de cualificación requerida así lo aconsejen.

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

Superado el proceso selectivo, no se adquiere automáticamente la condición de personal estatutario fijo. Esta se obtendrá una vez producido el nombramiento por el órgano competente a favor de los aspirantes que obtengan mayor puntuación en el conjunto de las pruebas y evaluaciones y verificada la incorporación del trabajador a una plaza del servicio, institución o centro, dentro del plazo establecido, tras cumplir con los requisitos que se establezcan.

3.2.2. De personal estatutario temporal.

El nombramiento de personal temporal en sus diversas modalidades, ya sea por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, se regirá por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, que serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes.

El nombramiento irá precedido de la celebración de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, debiendo acreditar en todo caso los aspirantes que poseen capacidad funcional para el desarrollo de su trabajo.

Este personal podrá estar sujeto a un período de prueba en el que ambas partes, Administración y trabajador, podrán valorar recíprocamente el ejercicio de sus funciones y resolver unilateralmente la relación estatutaria.

El período de prueba no podrá superar los tres meses de trabajo efectivo en el caso de personal de formación universitaria, ni los dos meses para el resto del personal. El período de prueba nunca podrá exceder de la mitad de la duración del nombramiento, si ésta está precisada en el mismo. Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características, en el mismo servicio de salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento.

3.3. Derechos, deberes y funciones.

3.3.1. Enumeración.

En este apartado nos limitaremos a hacer una enumeración de los deberes, derechos individuales y derechos colectivos del personal estatutario exponiendo los artículos 17 a 19 del Estatuto Marco.

Aclarar, antes de exponer estos derechos y deberes, que existen otras normas de interés que contemplan derechos y deberes de esta clase de personal, como la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la Autonomía del Paciente y de Derechos y Obligaciones en materia de información y documentación clínica entre otras, que no serán objeto de análisis en este texto. Para profundizar en el estudio de esta materia se recomienda la lectura del Capítulo V del libro "El marco jurídico de las profesiones sanitarias", Editorial Lex Nova. Dep. VA.1231-2006, con la rúbrica "El profesional sanitario al servicio de la Administración". (Vázquez Garranzo, Javier). (Pg269 a 311)

Derechos individuales

1. El personal estatutario ostenta estos derechos:

- a) A la estabilidad en el empleo y al ejercicio o desempeño efectivo de la profesión o funciones correspondientes a su nombramiento.
- b) A la percepción puntual de las retribuciones e indemnizaciones por razón del servicio.
- c) A la formación continuada adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su cualificación profesional en relación a dichas funciones.

El estatuto del personal al servicio de las instituciones sanitarias del SNS está constituido por un conjunto de derechos y deberes de configuración legal

- d) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y sobre riesgos generales en el centro sanitario o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- e) A la movilidad voluntaria, promoción interna y desarrollo profesional, conforme a las disposiciones aplicables.
- f) Al respeto a su dignidad e intimidad personal en el trabajo y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, compañeros y 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 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 de su cumplimiento.
- k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.
- l) A la jubilación en los términos y condiciones establecidas en las normas.
- m) A la acción social en los términos y ámbitos subjetivos que se determinen en las normas, acuerdos o convenios aplicables.

Derechos colectivos

El personal estatutario ostenta estos 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.

Deberes.

El personal estatutario 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 aplicables.
- c) Mantener actualizados los conocimientos y aptitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión o para el desarrollo de las funciones correspondientes 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 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 trabaje.

- 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 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 su Institución, centro o servicio de salud.
- m) Cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, y las disposiciones adoptadas en el centro sanitario en relación con esta materia.
- n) Cumplir el régimen sobre incompatibilidades.
- o) Ser identificados por su nombre y categoría profesional por los usuarios del Sistema Nacional de Salud.

Funciones.

Las funciones del personal estatutario han sido analizadas en el punto 4.1.1. de esta unidad.

No obstante, para profundizar en el estudio de esta materia se recomienda la lectura del Capítulo V del libro "El marco jurídico de las profesiones sanitarias", Editorial Lex Nova, con la rúbrica "El profesional sanitario al servicio de la Administración". (Vázquez Garranzo, Javier), (Pg. 311 a 324) así como de los textos normativos referenciados en dicho apartado.

3.2.2. Régimen disciplinario.

La actuación profesional del personal estatutario que presta sus servicios en la Sanidad Pública puede ser objeto de reproche a través de la responsabilidad penal, disciplinaria, corporativa o sancionadora de los colegios profesionales, e indirectamente a través de la responsabilidad patrimonial de la Administración.

Abordamos en este apartado el examen de la responsabilidad disciplinaria que es la que nace a raíz, del ejercicio de **la potestad disciplinaria, que corresponde a los Servicios Públicos de Salud en que los interesados se encuentren prestando sus servicios en el momento de la comisión de las faltas disciplinarias enumeradas en el Estatuto Marco**, respecto de su personal estatutario, por la infracción de los deberes inherentes al ejercicio de su profesión.

Este régimen disciplinario afecta exclusivamente al personal estatutario en sus relaciones con la administración sanitaria. Los profesionales sanitarios ligados a las Administraciones Sanitarias a través de vínculos de naturaleza funcional o laboral, incurrirán en su caso en la responsabilidad disciplinaria que regule la normativa por la que se rija su relación funcional o laboral.

La aprobación y entrada en vigor del Estatuto Marco introdujo importantes novedades en el régimen disciplinario del personal

estatutario de la Seguridad Social, siendo importante reseñar tres cuestiones de interés:

1. El régimen disciplinario básico previsto en la nueva norma, a diferencia de su predecesor, es común para todas las categorías de personal.
2. La regulación de este régimen disciplinario se realiza por primera vez en una disposición normativa de rango legal.
3. La entrada en vigor del Estatuto Marco se produce una vez culminado el proceso de Transferencias de las competencias en materia de gestión sanitaria de la Seguridad Social a todas las Comunidades Autónomas. Por ello, de acuerdo con la distribución competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas, y porque el Estatuto Marco contiene, las «bases reguladoras» de la «relación funcional especial» del personal estatutario, el régimen disciplinario de esta norma no es intangible ni común a todo el territorio nacional ya que las Comunidades podrán mediante Ley establecer otras faltas además de las tipificadas. Asimismo, por la norma que en cada caso proceda, podrán establecer otras sanciones además de las previstas en el Estatuto, o sustituir las indicadas en él, tal y como prevé la norma.

Tanto el régimen disciplinario como el procedimiento administrativo a través del que se hace efectiva este tipo de responsabilidad, están sujetos a una serie de principios y garantías en beneficio del interesado afectado por el ejercicio de esta potestad sancionadora de la Administración sanitaria, reconocidos por las normas y por los Tribunales. Son los siguientes:

- a. Tipicidad. Sólo podrán sancionarse las conductas activas u omisivas, que en el momento de producirse constituyan una infracción disciplinaria reconocida en el Estatuto Marco o en la normativa autonómica, no pudiendo calificarse como faltas aquellas conductas que no estén prefijadas como tales.
- b. Eficacia.

- c. Proporcionalidad. Entre la infracción cometida y la sanción que se imponga deberá existir la correspondiente proporcionalidad, debiendo ponderarse en la imposición de la sanción el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, cuantificándolo en términos económicos cuando sea posible, y la reiteración o reincidencia.
- d. Culpabilidad. Este principio, si bien no reconocido de forma expresa en la norma, se plasma en los pronunciamientos judiciales que ponen de manifiesto el progresivo abandono del criterio objetivista que cede ante un criterio de responsabilidad por dolo o culpa del autor de la conducta infractora, de tinte subjetivista.
- e. Prescripción de la responsabilidad. La seguridad jurídica exige que la norma establezca un plazo dentro del cual podrá exigirse la responsabilidad disciplinaria, de tal suerte que la inactividad de la Administración en la persecución de las conductas infractoras perjudica a la propia entidad, que no puede perseguir de forma sorpresiva y extemporánea el actuar del personal a su servicio.
- f. La Ley 55/2003 establece que las faltas muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses y este plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido.

El procedimiento disciplinario lleva aparejadas una serie de garantías que sirven para tutelar al interesado, y en particular del deber de respetar el derecho a no declarar contra uno mismo, el derecho a la objetividad de los órganos administrativos, a la inmediatez, a la economía procesal, así como el derecho a la **posterior revisión ante la jurisdicción contencioso-administrativa** del procedimiento sancionador, tanto por cuestiones de procedimiento como por cuestiones sustantivas.

Asimismo, el Estatuto Marco reconoce al expedientado, durante la tramitación del procedimiento, estos derechos:

- a. A la presunción de inocencia.

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

La tramitación de los procedimientos disciplinarios corresponde a la Comunidad Autónoma en la que el interesado preste sus servicios en el momento de la comisión de la falta. Independientemente de lo anterior, las resoluciones sancionadoras firmes que se dicten por la autoridad competente en una Comunidad, **surten efecto en todo el territorio nacional.**

Sentado lo anterior, señalaremos que la autoridad administrativa que en el ámbito de cada Comunidad, acuerde el inicio de un expediente disciplinario deberá partir de **una importante valoración previa de los hechos** sometidos a examen en el expediente disciplinario para determinar en qué tipo de falta podrían encuadrarse los hechos sometidos a examen disciplinario, ya que la estimación de que tales hechos pudieran ser constitutivos de una falta muy grave, grave o leve, determinará el procedimiento administrativo a seguir. El mecanismo más propicio para abordar estas cuestiones parece ser el de información previa, previsto en el art. 69,2 de la Ley 30/92, a través del cual el órgano competente podrá abrir un periodo de información cuando ni siquiera se ha acordado iniciar un expediente, para conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento, y en su caso, qué clase de procedimiento.

El legislador no aborda en el Estatuto Marco, al menos de manera general el procedimiento disciplinario, ni ha hecho una remisión normativa explícita a disposiciones adjetivas, si bien se reconoce que corresponderá a la Administración competente en

cada Comunidad Autónoma **desarrollar los procedimientos administrativos disciplinarios de personal estatutario comprendido dentro de su territorio.**

El legislador garantiza para los supuestos de comisión de faltas muy graves y graves la tramitación de un procedimiento administrativo ordinario y no abreviado, y para la imposición de sanciones por **faltas leves** establece como **preceptivo él trámite de audiencia** al interesado, pero **no la fase de instrucción.**

El procedimiento disciplinario que regulen las Comunidades Autónomas para los supuestos de faltas graves y muy graves, precedido o no de una **fase de información previa**, previsiblemente se acomodará a las fases de **incoación, instrucción y terminación.**

Las conductas infractoras previstas con carácter general en la norma, se encuentran residenciadas en los **párrafos 1º a 4º del art. 72** de la Ley, que distingue entre tres clases de faltas disciplinarias que pueden ser muy graves, graves o leves.

Las sanciones prescriben basándose en el mismo principio que inspira la prescripción de la responsabilidad disciplinaria. Así la norma establece como plazos de prescripción el de seis meses para las sanciones impuestas por faltas leves, dos años para las sanciones impuestas por faltas graves y cuatro años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.

3.3. Pérdida de la condición de personal estatutario

Las causas de pérdida de la condición de personal estatutario fijo que son las siguientes:

- 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.

Pasamos a analizarlas:

Renuncia

La renuncia es un acto voluntario del personal estatutario fijo por el que manifiesta con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad, su deseo de perder esta condición.

En relación a la forma en que debe de constatarse esta voluntad de renuncia, nada dice nuestra legislación, pero parece claro que deberá de realizarse por escrito para que quede conste fehacientemente.

Para la eficacia de esta renuncia, se requiere la aceptación expresa o tácita de la Administración Sanitaria, que estará supeditada al interés general. En tanto no medie la aceptación el interesado renunciante podrá revocar su renuncia.

No se podrá aceptar la renuncia cuando el interesado esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado contra él auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la presunta comisión de un delito en el ejercicio de sus funciones.

Perdida la condición de personal estatutario fijo por renuncia, el renunciante sólo podrá obtener de nuevo esta condición superando de nuevo los procedimientos de selección establecidos.

Pérdida de la nacionalidad

La condición de personal estatutario fijo se pierde por pérdida

de la nacionalidad española o por pérdida de la nacionalidad de otro país de la Unión Europea en cuya consideración se produjera la adquisición de la condición de personal estatutario fijo, pero no se producirá la pérdida de la adquisición de la condición de personal estatutario fijo en estos casos, cuando la pérdida de la nacionalidad reseñada vaya inmediatamente seguida de la adquisición de la nacionalidad de otro país de la Unión Europea que otorgue el derecho a acceder a tal condición.

La pérdida de la condición de personal estatutario fijo por esta causa es compatible con su posterior recuperación o rehabilitación, que se producirá cuando el interesado recupere la nacionalidad española o adquiera o recupere otra nacionalidad que permita el acceso a la plaza que perdió.

El interesado podrá reincorporarse al servicio activo a través de los procedimientos previstos en el artículo 69 , sin que sea exigible tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria.

Sanción de separación del servicio.

Esta sanción impuesta tras la tramitación del preceptivo expediente administrativo, una vez firme, supone la pérdida de la condición de personal estatutario inhabilitando de manera permanente al sancionado para reingresar en otro puesto de la Administración.

Penas de inhabilitación absoluta o especial.

El vigente Código Penal, incluye dentro de las penas privativas de derechos, la inhabilitación absoluta o especial para empleo o cargo público o para el ejercicio de la correspondiente profesión.

Firmes estas penas, pueden actuar como causa de pérdida de la condición de personal estatutario fijo por ser determinantes de una pérdida sobrevenida de la aptitud legal para el ejercicio de funciones públicas.

La diferencia entre ambas radica en que en el primer caso, se pierden todos los posibles cargos o empleos públicos del penado, en el segundo supuesto sólo se pierde el empleo o cargo sobre el que recaiga la pena y que especificará la sentencia.

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

El mismo efecto tiene la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público si afecta al correspondiente nombramiento estatutario. Supondrá la pérdida de la condición de personal estatutario la pena de inhabilitación especial para la correspondiente profesión, siempre que ésta exceda de seis años. La extinción de la relación de servicios en este caso no impedirá al interesado acceder de nuevo a la condición de personal estatutario, agotado el tiempo de la pena impuesta.

Jubilación.

El Estatuto distingue dos modalidades de jubilación del personal estatutario que son la jubilación forzosa y la voluntaria.

La jubilación forzosa es la que con carácter general se declara al cumplir el interesado la edad de 65 años. No obstante recordar como la Ley 55/2003, prevé la posibilidad de prorrogar voluntariamente la permanencia al servicio activo a instancia del interesado en dos casos:

- Previa solicitud del interesado que acredite que reúne la capacidad funcional para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

Esta prolongación que se producirá hasta que el solicitante tenga como máximo los 70 años de edad, deberá ser autorizada por el servicio de salud, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.

- A instancia del interesado, cuando, en el momento de

cumplir la edad de jubilación forzosa, le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación. Su concesión estará supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento y no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma. Esta prórroga al servicio activo tiene por objeto permitir la prórroga al servicio activo, del personal estatutario que acreditando tener la capacidad funcional necesaria, no cubriese la cotización mínima requerida en el Sistema de Seguridad Social, para lucrar la pensión de jubilación. Por ello la prórroga al servicio activo garantizará sólo la cobertura de este periodo mínimo de cotización, si bien la norma no autoriza la prórroga al servicio activo para quien reuniendo la carencia precisa para causar esta pensión, quisiera continuar trabajando para aumentar la cuantía de su pensión, en función del tiempo trabajado y cotizado.

Contempla también la norma, dentro de la jubilación voluntaria la total y la parcial disponiendo que podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social y que los órganos competentes de las Comunidades Autónomas podrán establecer mecanismos para el personal estatutario que se acoja a esta jubilación como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos.

De estas dos modalidades, la jubilación parcial de personal estatutario, es la que más litigiosidad ha producido en nuestros Tribunales.

Pese a la dicción literal del Estatuto, que aparentemente reconoce esta forma de jubilación, los Jueces y magistrados de la Jurisdicción Social y Contencioso-Administrativa han establecido que no es posible acceder a la jubilación parcial por el personal estatutario, mientras no se desarrolle reglamentariamente el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social respecto de este colectivo ya que el art. 26.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los

Servicios de Salud, no permite la jubilación parcial anticipada al personal estatutario mientras esa posibilidad no sea desarrollada reglamentariamente para este colectivo.

A lo expuesto añadir que la disposición transitoria séptima del Estatuto Marco incluye un régimen transitorio de jubilación para el personal estatutario fijo, que a la entrada en vigor de esta norma, hubiera cumplido 60 años, les permite prolongar voluntariamente su edad de jubilación hasta alcanzar los 35 años de cotización a la Seguridad Social con el límite de un máximo de cinco años sobre la edad de 65 años fijada en el [art. 26.2](#) de la Ley 55/2003 y siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las funciones correspondientes a su nombramiento.

Incapacidad permanente

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

Perdida la condición de personal estatutario por esta causa, puede recuperarse cuando se produzca la revisión por mejoría del grado de incapacidad permanente declarado.

Producida la revisión por mejoría dentro de los dos años siguientes a la fecha de la declaración de incapacidad, el interesado tendrá derecho a incorporarse a una plaza de la misma categoría y área de salud en que prestaba sus servicios.

Transcurrido este plazo, la recuperación de la condición de personal estatutario por revisión del grado de incapacidad permanente por mejoría supondrá la simultánea declaración del interesado en la situación de excedencia voluntaria, que podrá reincorporarse al servicio activo a través de los procedimientos previstos en el artículo 69, sin que sea exigible tiempo mínimo de permanencia en esta situación.

Conclusiones.

Las modificaciones legislativas producidas en los últimos años, han consolidado el actual marco jurídico regulador de las relaciones de prestación de servicios en el Sistema Nacional de Salud.

El vigente modelo es fruto de diversos factores como, la evolución del concepto y naturaleza de la asistencia sanitaria que si bien en los años setenta se concebía como una prestación concedida por el sistema de seguridad social, a partir de los años ochenta empezó a tomar distancia respecto de la seguridad social; el desarrollo y culminación de las transferencias de medios y personal a las Comunidades Autónomas así como el constante crecimiento de los medios personales destinados a la asistencia sanitaria caracterizados por las notas de la temporalidad y la especialización, elementos estos relevantes para su regulación y gestión. Asimismo la reconsideración global del empleo público por nuestros legisladores, ha contribuido a la actual configuración del marco jurídico del personal del Sistema Nacional de Salud.

A fecha de hoy nos encontramos con que el Sistema Sanitario Público pueden contar con distintos tipos de personal, atendiendo a su régimen jurídico: funcionario, laboral y estatutario, pero el personal más característico de estos centros sigue siendo el personal estatutario, estando concebida esta relación de prestación de servicios, como una relación funcional especial, lo que conlleva:

- El origen administrativo de la relación, mediante el correspondiente acto de designación o nombramiento, tras la superación de las pruebas oportunas o la acreditación de los pertinentes requisitos;
- Su pertenencia a las relaciones especiales de sujeción, propias del personal de régimen administrativo en relación con su empleador, esto es, con la Administración pública con sometimiento a reglas previamente establecidas por el poder público competente, con un muy limitado espacio para la autonomía de las partes (sin perjuicio de los derechos de participación y acción colectiva, y de su in-

evitable impacto en la conformación de las condiciones de trabajo).

- La aplicación de un «estatuto» a esta prestación de servicios, concebido, como conjunto de normas a las que imperativamente ha de ajustarse la persona que se inserta en el correspondiente ámbito de trabajo.

El actual Estatuto aplicable al personal que con anterioridad tenía este carácter, conforme a lo establecido en los Estatutos específicos ahora derogados (personal médico, personal sanitario no facultativo y personal no sanitario), comprende una pluralidad de disposiciones normativas a cuya cabeza se encuentre el Estatuto Marco, aprobado por la Ley 55/2003, así como las normas estatales o autonómicas aplicables al personal de cada servicio de salud o los pactos o acuerdos regulados en la Ley 55/2003, siendo de aplicación supletoria las disposiciones y principios generales sobre función pública de la Administración correspondiente.

Asimismo hay que reseñar que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado público, al delimitar su ámbito de aplicación proclama la aplicación de esta Ley al personal estatutario de los Servicios de Salud, excepto el capítulo II del Título III relativo al «derecho a la carrera profesional y a la promoción interna» (salvo el art. 20 referido a «la evaluación del desempeño» que sí será de aplicación), los arts. 22.3 y 24, relativos a las retribuciones complementarias y el art. 84 sobre movilidad voluntaria en las Administraciones Públicas.

Por último entre las normas específicas, de aplicación a este personal, hay que tener en cuenta también las normas de contenido económico y presupuestario que se aprueban anualmente y que suelen tener previsiones relativas al personal estatutario.

A esto hemos de añadir la vocación expansiva de este Estatuto Marco que constituye normativa básica supletoria para el personal sanitario funcionario y el personal sanitario laboral que preste servicios en los centros del Sistema Nacional de Salud gestionados directamente por entidades creadas por las Comunidades Autónomas para acoger los medios y recursos humanos y

materiales procedentes de los procesos de transferencia del antiguo Insalud, aplicable por lo tanto en todo lo que no se oponga a la normativa específica de dicho personal y si así lo prevén las disposiciones aplicables al personal funcionario o los convenios colectivos aplicables al personal laboral de cada Comunidad Autónoma.

El actual panorama de relaciones de prestación de servicios del Sistema nacional de Salud, caracterizado por el hecho de que la mayoría de los Servicios de Salud han optado por la relación funcional especial del personal estatutario, pone de manifiesto que este modelo es una herramienta útil y eficaz para la selección y gestión de personal especializado, para la ordenación de la jornada de trabajo en aras a dispensar asistencia sanitaria continuada, para la mejor organización territorial de la atención sanitaria, para la retribución de las distintas modalidades de prestaciones personales y para el ejercicio de la potestad organizativa de los Servicios de Salud, respetando los principios, derechos y deberes propios de la función pública y todo ello en orden a garantizar la atención de un servicio público como es la salud.

Referencias bibliográficas

1. Cordero Acosta "La odontología Española desde la perspectiva comunitaria". Cuadernos del Master en Derecho Sanitario. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Medicina. 2003.
2. ESPINOSA CABEZAS. Jurisdicción y Personal Estatutario de la Seguridad Social", Revista Jurídica La Ley, nº 3758, de 13 de abril de 1995.
3. Fernández Torres, J.R. Intervención Pública en la Economía y Actividades Reguladas.
4. Fernández Torres, J.R.. "Intervención Pública en la Economía y Actividades Reguladas. El Régimen de las Profesiones".
5. GARCIA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M.A. "El Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud: una presentación". Ed. Aranzadi nº 21/2003
6. GARCÍA TREVIJANO. "Tratado de Derecho Administrativo", 4ª Edición, pág. 651.
7. HERNANDEZ MARTÍN, A. "Nuevas dudas jurisdiccionales sobre el personal estatutario tras la aprobación del Estatuto Marco". Ed. Aranzadi.
8. GONZALEZ-RIPOLL GARZON, José Joaquín. La carrera profesional del médico de familia. Ed. Revista de Administración Sanitaria. Abril/Junio 2003.
9. Goyena Huerta, J. El delito de intrusismo y las titulaciones profesionales obtenidas fuera de España. Actualidad Jurídica Aranzadi nº 295.
10. HERRERO DE MIÑÓN, M. y FERNANDEZ DEL VALLADO, J. Especialización y Profesión Médica: La garantía constitucional de las profesiones sanitarias tituladas y la especialización médica según la jurisprudencia. Ed. Civitas. 1997.
11. LARIOS RISCO Y OTROS « El marco jurídico de las profe-

siones sanitarias ».Lex Nova. 2006.

12. *Martínez-Pereda Rodríguez, J.M. Intrusismo punible y conflictos en las distintas especialidades médicas. Revista de Asociación de Juristas de la Salud. Volumen 5.*
13. *MERINO, Antonio (Coordinador). Documento de Opinión para la Atención Primaria. La carrera profesional en Atención Primaria. Ed. Fundadeps. 2005.*
14. *MORA GARCIA, José María y LOPEZ JIMENEZ, Emilio. Manual Jurídico para el Médico en Formación. Ed. Maphre. Colección Derecho Sanitario. 2001.*
15. *NICOLAS, Carlos. Claves de la polémica sobre las pruebas de Mestos. Ed. El Médico. 25-IV-2003.*
16. *OÑORO, Susana. El mapa autonómico de la carrera profesional se acota. Ed. El Médico. 9-IX-2005.*
17. *PALOMAR OLMEDA y VÁZQUEZ GARRANZO. El personal estatutario del Sistema Nacional de Salud". Ed Cívitas, 2006.*
18. *PALOMAR OLMEDA. "Derecho de la Función Pública", 3ª Edición 1996.*
19. *PALOMAR OLMEDA (Coordinador) Manual Jurídico de la Profesión Médica", Ed. Dykinson, 1998.*
20. *PALOMAR OLMEDA "La solución a una cuestión eternamente pendiente: el fuero jurisdiccional de enjuiciamiento de los actos dictados en aplicación del Estatuto del personal estatutario de la Sanidad", Actualidad Jurídica Aranzadi núm. 680, 2005.*
21. *PALOMAR OLMEDA "Las reformas en el contencioso-administrativo del invierno de 2003". Justicia Administrativa. Núm. 23. Abril. 2004*
22. *PAREJO, Luciano; PALOMAR, Alberto y VAQUER, Marcos (Coordinadores). La reforma del Sistema Nacional de Salud. Cohesión, calidad y estatutos profesionales. Ed. Marcial Pons. 2004.*

23. PELAYOS PARDO, S. "Apuesto por lo contencioso", *Actualidad de Derecho Sanitario* nº 111, de diciembre de 2004.
24. Pérez Gálvez, J. F. "Comentarios al Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud". Bosch. 2004.
25. PEREZ GÓMEZ, J.M y PÉREZ LÓPEZ "Régimen jurídico del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud". *Revista Derecho y Salud*, volumen 13, julio-diciembre 2005.
26. SALA FRANCO y ROQUETA BUJ "Los derechos sindicales de los funcionarios públicos",. Tirant lo Blanch, 1995.
27. SÁNCHEZ PEGO. "Administratividad y tratamiento jurisdiccional de las denominadas relaciones estatutarias", *Relaciones Laborales*, 1994.
28. SANCHEZ, J. *Inquietud ante un modelo sólido de carrera profesional*. Ed. El Médico. 25-II-2005.
29. SANTIAGO ESPERON, Luciano. *Documento de Opinión para la Atención Primaria. La carrera profesional en Atención Primaria*. Ed. Internacional Marketing & Communication, S.A., 2005.
30. RENTERO JOVER. "Dudas jurisdiccionales en relación con el personal estatutario", *Actualidad Laboral* nº 19 de Mayo de 1994.
31. VARIOS AUTORES. *La Formación de los Profesionales de la Salud.- Escenarios y factores determinantes*. Ed. Fundación BBV. 1997.
32. Viñuelas Zainos, M.T. *Consideraciones sobre la libre circulación de médicos y su adaptación al ordenamiento jurídico español*. *Aranzadi Social* nº 12/2002.

ANEXO NORMATIVO

Normas generales

- *Constitución española de 27 de diciembre de 1978.*
- *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.*

Sistema Nacional de Salud

- *Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.*
- *Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.*

Profesiones y profesionales sanitarios

- *Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.*
- *Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales (modificada por la Ley Ley 7/1997, de 14 de abril)*

Personal estatutario

- *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud.*
- *Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, de retribuciones del Personal Estatutario del Instituto Nacional de la Salud.*

Autonomía y Derechos de los pacientes

- *Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente, y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica*

- *Convenio del Consejo de Europa para la protección de los derechos humanos y la dignidad del ser humano respecto a las aplicaciones de la Biología y la Medicina de 4 de abril de 1997 (Instrumento de Ratificación de 23 de julio de 1999)*
- *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.*
- *Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en materia de Salud Pública.*