Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

Comunidad de Castilla y León
«BOCL» núm. 52, de 14 de marzo de 2007
«BOE» núm. 80, de 03 de abril de 2007
Referencia: BOE-A-2007-7033

ÍNDICE

Preámbulo 7

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 10

Artículo 1. Objeto. 10

Artículo 2. Ámbito de aplicación. 10

Artículo 3. Principios y criterios de ordenación. 11

CAPÍTULO II. Órganos superiores en materia de personal estatutario 11

Artículo 4. Órganos superiores. 11

Artículo 5. Competencias de la Junta de Castilla y León. 11

Artículo 6. Competencias del Consejero competente en materia de sanidad. 12

Artículo 7. Competencias del Consejero competente en materia de política presupuestaria y gasto público. . . . 13

CAPÍTULO III. Derechos y deberes 13

Artículo 8. Derechos individuales. 13

Artículo 9. Derechos colectivos.. 14

Artículo 10. Deberes. 14

CAPÍTULO IV. Planificación y ordenación de recursos humanos 15

Artículo 11. Planificación de recursos humanos. 15

Artículo 12. Planes de Ordenación de Recursos Humanos. 15

Artículo 13. Instrumentos de ordenación: la plantilla orgánica.. 16

Artículo 14. Ordenación de los Recursos Humanos en los centros e instituciones sanitarias. 17
Artículo 15. Registro de Personal. 17
CAPÍTULO V. Clasificación de personal 17
Artículo 16. Criterios de Clasificación. 17
Artículo 17. Clasificación por la función desarrollada. 17
Artículo 18. Clasificación por el nivel del título exigido para el ingreso. 18
Artículo 19. Clasificación por el tipo de nombramiento. 18
Artículo 20. Personal estatutario fijo.. 18
Artículo 21. Personal estatutario temporal. 18
Artículo 22. Personal estatutario interino. 19
Artículo 23. Personal estatutario eventual. 19
Artículo 24. Personal estatutario sustituto. 19
Artículo 25. Categorías profesionales.. 20
CAPÍTULO VI. Selección y provisión 20
Sección 1.ª Selección de personal 20
Artículo 26. Oferta de empleo público para personal estatutario. 20
Artículo 27. Selección de personal estatutario fijo. 20
Artículo 28. Convocatorias. 21
Artículo 29. Requisitos de los participantes. 22
Artículo 30. Órganos de selección. 22
Artículo 31. Período de prácticas. 23
Artículo 32. Adjudicación de destinos y nombramientos.. 23
Artículo 33. Promoción interna. 23
Artículo 34. Selección de personal estatutario temporal.. 24
Sección 2.ª Provisión de plazas y puestos de trabajo: Concurso de traslados y libre designación 24
Artículo 35. Procedimientos de provisión. 24
Artículo 36. Concurso de traslados.. 24
Artículo 37. Convocatoria y resolución del concurso de traslados mediante procedimiento abierto y permanente.. 25
Artículo 38. Libre designación. 25
Artículo 38 bis. Del personal que ocupe puestos directivos.. 26
Artículo 39. Garantías derivadas del puesto de trabajo. 26

Sección 3.ª Otras formas de provisión . . . 27
Artículo 40. Reasignación de efectivos con motivo de planes de ordenación de recursos humanos. . . . 27
Artículo 41. Traslado por razón del servicio. . . . 27
Artículo 42. Traslado por razón de violencia de género. . . . 28
Artículo 43. Traslado por causa de salud. . . . 28
Artículo 44. Traslado por causa de acoso laboral. . . . 28
Artículo 44 bis. Traslado provisional derivado de la presentación de informaciones sobre hechos relacionados con posibles delitos contra la Administración Pública. . . . 28
Artículo 45. Promoción interna temporal. . . . 29
Artículo 46. Comisión de servicios. . . . 29
Artículo 47. Atribución temporal de funciones. . . . 29
Artículo 48. Adscripción provisional. . . . 30
Artículo 49. Movilidad voluntaria en los centros e instituciones sanitarias. . . . 30
CAPÍTULO VII. Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo . . . 30
Artículo 50. Adquisición de la condición de personal estatutario fijo. . . . 30
Artículo 51. Pérdida de la condición de personal estatutario. . . . 30
Artículo 52. La jubilación. . . . 31
Artículo 53. Recuperación de la condición de personal estatutario fijo. . . . 32
CAPÍTULO VIII. Sistema retributivo . . . 32
Artículo 54. Criterios generales. . . . 32
Artículo 55. Retribuciones básicas. . . . 32
Artículo 56. Retribuciones complementarias. . . . 33
Artículo 57. Retribuciones del personal temporal. . . . 33
Artículo 58. Retribuciones de los aspirantes en prácticas. . . . 33
Artículo 59. Indemnizaciones por razón del servicio. . . . 33
CAPÍTULO IX. Tiempo de trabajo . . . 34
Artículo 60. Jornada ordinaria de trabajo. . . . 34
Artículo 61. Jornada complementaria. . . . 34
Artículo 62. Régimen de jornada especial. . . . 34
Artículo 63. Jornada de trabajo a tiempo parcial. . . . 34
Artículo 64. Supuestos de reducción de jornada. . . . 35
Artículo 65. Régimen de vacaciones. . . . 35

Artículo 66. Régimen de permisos. 35
Artículo 67. Permisos por razón de violencia de género. 36
CAPÍTULO X. Situaciones administrativas 36
Artículo 68. Situaciones. 36
Artículo 69. Expectativa de destino. 36
Artículo 70. Excedencia forzosa. 37
Artículo 71. Excedencia por cuidado de familiares. 37
Artículo 72. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer. 38
Artículo 73. Excedencia voluntaria incentivada. 38
Artículo 74. Reingreso al servicio activo. 38
CAPÍTULO XI. Acción social 39
Artículo 75. Prestaciones.. 39
Artículo 76. Anticipos reintegrables. 39
CAPÍTULO XII. Desarrollo profesional 39
Artículo 77. Desarrollo profesional del personal estatutario. 39
Sección 1.ª Formación del personal estatutario 39
Artículo 78. Principios generales. 39
Artículo 79. Características de la formación. 40
Artículo 80. Planes y programas de formación. 40
Sección 2.ª Carrera profesional 40
Artículo 81. Concepto. 40
Artículo 82. Principios rectores. 40
Artículo 83. Características.. 41
Artículo 84. Grados de la carrera profesional. 41
Artículo 85. Modalidades de carrera profesional. 41
CAPÍTULO XIII. Salud laboral. 41
Artículo 86. Plan estratégico de actuación en seguridad y salud laboral. 41
Artículo 87. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva de los centros e instituciones sanitarias.. 42
Artículo 88. Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León. 42
CAPÍTULO XIV. Negociación colectiva 42

Artículo 89. Negociación colectiva. . . . 42
Artículo 90. Mesa sectorial de negociación. . . . 42
Artículo 91. Pactos y acuerdos. . . . 42
CAPÍTULO XV. Régimen disciplinario . . . 43
Artículo 92. Competencia. . . . 43
Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria. . . . 43
Artículo 94. Faltas y prescripción. . . . 43
Artículo 95. Sanciones, graduación, anotación registral, cancelación y prescripción. . . . 44
CAPÍTULO XVI. Incompatibilidades . . . 45
Artículo 96. Régimen General. . . . 45
Artículo 97. Normas específicas. . . . 45
Disposiciones adicionales . . . 45
Disposición adicional primera. Aplicación de esta Ley a los servicios administrativos. . . . 45
Disposición adicional segunda. Criterios de integración en el nuevo sistema de clasificación de personal. . . . 45
Disposición adicional tercera. Personal estatutario nombrado para el desempeño de puestos comprendidos en el artículo 2, apartados 1, 2 y 3 a) de la Ley 6/1989, de 6 de octubre, de Incompatibilidades de los Miembros de la Junta de Castilla y León y de otros cargos de la Administración de la Comunidad Autónoma. . . . 46
Disposición adicional cuarta. Convenios de colaboración. . . . 46
Disposición adicional quinta. Integraciones de Personal. . . . 46
Disposición adicional sexta. Retribuciones del personal funcionario sanitario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León. . . . 46
Disposición adicional séptima. Comisión de Estudio e Interpretación de las funciones de las categorías profesionales del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León. . . . 46
Disposición adicional octava. Jornada y horario en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León. . . . 47
Disposiciones transitorias . . . 47
Disposición transitoria primera. Equiparación a los grupos de clasificación de los funcionarios públicos. . . . 47
Disposición transitoria segunda. Trienios perfeccionados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatuario del Instituto Nacional de la Salud. . . . 47
Disposición transitoria tercera. Personal de cupo y zona. . . . 47
Disposición transitoria cuarta. Personal eventual. . . . 47
Disposiciones derogatorias . . . 47
Disposición derogatoria única. Derogación normativa. . . . 47

Disposiciones finales 48

Disposición final primera. Planes de Ordenación de Recursos Humanos. 48

Disposición final segunda. Regulación del procedimiento para la elaboración de las plantillas orgánicas. 48

Disposición final tercera. Regulación del procedimiento de provisión y remoción de los puestos de trabajo de libre designación. 48

Disposición final cuarta. Regulación del procedimiento para la creación, modificación o supresión de categorías y, en su caso, grupos profesionales de personal estatutario. 48

Disposición final quinta. Desarrollo reglamentario. 48

Disposición final sexta. Entrada en vigor. 48

ANEXO 48

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 14 de mayo de 2024

Sea notorio a todos los ciudadanos que las Cortes de Castilla y León han aprobado y yo en nombre del Rey y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 16.4 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La organización política y territorial y el esquema de distribución de competencias en materia de sanidad y asistencia sanitaria que establecieron la Constitución y los Estatutos de Autonomía, provocaron el nacimiento del Sistema Nacional de Salud, en el año 1986, mediante la Ley General de Sanidad, 14/1986, de 25 de abril.

La Ley General de Sanidad dispuso que en los Servicios de Salud se integraran los diferentes servicios sanitarios públicos del respectivo ámbito territorial. En el marco de este modelo sanitario, por disposición expresa de la Ley 1/1993, de 6 de abril, de Ordenación del Sistema Sanitario de Castilla y León, la Comunidad constituyó el Sistema de Salud de Castilla y León como el conjunto de actividades, servicios y recursos de la propia Comunidad Autónoma, Diputaciones y Ayuntamientos, dirigidos a hacer efectivo el derecho constitucional a la protección de la salud. Se prevé, asimismo, la incorporación y adscripción orgánica y funcional de bienes, servicios y personal de la Entidad Gestora, Instituto Nacional de la Salud, una vez producida la transferencia de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social a la Comunidad Autónoma. La expresada circunstancia aconteció el 1 de enero de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1480/2001, de 27 de diciembre, sobre traspaso a la Comunidad de Castilla y León de funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud, realizándose la integración con las peculiaridades organizativas y funcionales de los correspondientes centros, entre ellas el régimen jurídico de su personal, lo que ha motivado que en el Servicio de Salud de Castilla y León y en sus centros sanitarios se encuentre prestando servicios personal con vinculación funcionarial, laboral y estatutaria.

Si bien el personal funcionario y laboral había visto sus respectivos regímenes jurídicos actualizados tras la promulgación de la Constitución Española, no había sucedido así respecto al personal estatutario que, sin perjuicio de determinadas modificaciones normativas puntuales, se encontraba en gran parte regulado por estatutos preconstitucionales. Resultaba, pues, necesario actualizar y adaptar el régimen jurídico de este personal, tanto en lo que se refería al modelo de Estado Autonómico como en lo relativo al concepto y alcance actual de la asistencia sanitaria.

Tal objetivo ha sido cumplido, a través del establecimiento de las normas básicas relativas a este personal y mediante la aprobación de su Estatuto Marco a través de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, todo ello conforme a las previsiones del artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española. Y es el artículo 3 de la citada Ley el que habilita para el desarrollo de la normativa básica por la Comunidad de Castilla y León, al establecer que en desarrollo de la normativa básica, el Estado y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, aprobarán los Estatutos y las demás normas aplicables al personal estatutario de cada Servicio de Salud.

Así pues, en ejercicio de las competencias atribuidas por los artículos 32.1.1.ª y 39.3 de la Ley Orgánica 4/1983 de 25 de febrero que aprueba el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León, se dicta la presente Ley que aprueba el Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

II

Ya en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se afirma que, históricamente, los profesionales sanitarios y demás colectivos de personal que prestan sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Seguridad Social han tenido en España una regulación específica. Esa regulación propia se ha identificado con la expresión «personal estatutario» que deriva directamente de la denominación de los tres estatutos de personal de tales centros e instituciones: el estatuto de personal médico, el estatuto de personal sanitario no facultativo y el estatuto de personal no sanitario.

La necesidad de mantener una regulación especial para el personal de los servicios sanitarios ha sido apreciada, y reiteradamente declarada, por las normas reguladoras del personal de los servicios públicos.

La conveniencia de una normativa propia para este personal deriva de la necesidad de que su régimen jurídico se adapte a las características específicas del ejercicio de las profesiones sanitarias y del servicio sanitario-asistencial, así como a las peculiaridades organizativas del Sistema Nacional de Salud.

Semejante necesidad ya había sido abordada en el ámbito territorial de Castilla y León por el Acuerdo Marco sobre Ordenación de los Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud para la mejora de la calidad de la asistencia sanitaria en Castilla y León, de 29 de mayo de 2002, suscrito entre la Administración Sanitaria de la Comunidad y las organizaciones sindicales más representativas en el sector, cuando aconsejaba una racionalización del régimen jurídico del personal que permitiera la equiparación de las condiciones laborales y de los derechos y obligaciones del personal en la prestación del servicio, lo que debía hacerse a través de norma de mayor rango que afrontase todas y cada una de las especificidades propias que son inherentes a la especial naturaleza de la prestación de la asistencia sanitaria. Al optar por el modelo estatutario como aquel que regulará las condiciones laborales de los profesionales, el contenido esencial de la expresada norma debía incluir los siguientes aspectos:

a. La determinación de categorías y especialidades que se consideran apropiadas para la prestación de la asistencia sanitaria.

b. La regulación de los procedimientos de selección y provisión de las plazas y puestos de trabajo que permita la máxima agilización de los mismos.

c. La reorganización y modificación del sistema retributivo que, con respeto a la normativa básica aplicable y a las cuantías globales que viniera percibiendo cada profesional, permita adecuarlo a las especiales condiciones laborales del personal que presta servicio en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

d. El desarrollo de una carrera profesional retribuida que iría ligada no sólo a la antigüedad, sino también a la formación, la experiencia profesional acumulada y a cualquier otro mérito relacionado con la investigación, la buena praxis profesional y la orientación al usuario.

e. El establecimiento negociado de la jornada laboral conforme a lo establecido en las Directivas Europeas, respetando en todo caso lo que sobre esta materia se pudiera establecer.

f. La regulación de un régimen propio y homogéneo de vacaciones, permisos y licencias.

g. La regulación de un régimen homogéneo y uniforme de situaciones administrativas.

Asimismo, el modelo estatutario debía responder a los siguientes compromisos:

a. La profesionalización de los puestos de la Administración Sanitaria a través de la formación de equipos directivos y del establecimiento de mecanismos para su evaluación.

b. La participación de los trabajadores en los diferentes niveles del Sistema, fomentando la colaboración e identificación con las estrategias y objetivos sanitarios establecidos por la organización.

c. La búsqueda de la calidad, promoviendo la motivación del personal, a través de la incentivación por cumplimiento de los objetivos asistenciales programados.

d. El compromiso de los profesionales con el sistema sanitario público a través de la mayor accesibilidad de los ciudadanos a los diferentes servicios del mismo con la

consiguiente ampliación con carácter voluntario e incentivado de los horarios de atención que permitan optimizar el uso de los recursos sanitarios públicos y la mejora de la satisfacción de los usuarios, conciliando estos objetivos con la garantía de las condiciones de trabajo de los profesionales.

e. Responsabilización de los profesionales en el uso de los recursos, optimizando la utilización de los mismos durante la jornada, favoreciendo el acercamiento de las culturas clínicas y de gestión, vinculando a técnicas de protocolo los procedimientos diagnósticos y terapéuticos costosos, elaborando códigos de buena práctica y estableciendo procedimientos para una evaluación de la actividad profesional.

f. Compromiso con la humanización de la asistencia sanitaria sobre la base de los principios y valores de la bioética.

g. Compromiso con la mejora asistencial que permita:

El desarrollo de actuaciones destinadas a mejorar la accesibilidad a los servicios sanitarios,

La disminución de la lista de espera existente en cirugía, pruebas complementarias y consultas externas,

El desarrollo de programas sociosanitarios que integren la atención a la relación de dependencia como un complemento de la asistencia sanitaria,

La consolidación de la atención de urgencias y emergencias,

La integración de la red de los sistemas de información en las instituciones sanitarias y

La mejora de aquellos aspectos que redunden en una mayor satisfacción del ciudadano.

III

El contenido de la Ley se estructura en 16 capítulos, a través de los cuales se regulan los aspectos generales y básicos de las diferentes materias que componen el régimen jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, respetando lo establecido con carácter básico por la normativa estatal, así como las competencias exclusivas del Estado en la materia.

En el Capítulo I se establece con nitidez el carácter funcionarial de la relación estatutaria, sin perjuicio de sus peculiaridades especiales, que se señalan en la propia Ley, así como los principios y criterios de ordenación. El Capítulo II determina los órganos superiores en materia de personal estatutario, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2001, de 3 de julio, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Castilla y León. En el Capítulo III se enumeran los derechos y deberes de este personal, determinados desde la perspectiva de la función esencial de protección de la salud que desempeña el personal estatutario en los centros e instituciones sanitarias.

El Capítulo IV enumera los mecanismos de ordenación y planificación de recursos humanos del Servicio de Salud de Castilla y León, la plantilla orgánica, los planes de ordenación de recursos humanos y la existencia de un registro de personal que deberá integrarse en el Sistema de Información Sanitaria, como establece la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, atendiéndose además a la participación de las organizaciones sindicales a través de la Mesa Sectorial de Negociación. Los criterios para la clasificación del personal estatutario, basados en las funciones que va a desarrollar y en los niveles de titulación, que posibilitan la homologación de las categorías profesionales del Servicio de Salud de Castilla y León con el resto del Sistema Nacional de Salud figuran en su Capítulo V, que también regula la figura del personal temporal, cuya importancia y necesidad en el sector sanitario deriva de la exigencia de mantener continua y permanentemente en funcionamiento los distintos centros e instituciones sanitarias.

La provisión de plazas, la selección de personal y la promoción interna, así como el principio de libre circulación y la posibilidad de movilidad del personal se regulan en el Capítulo VI de la Ley. A través de esta regulación, se pretende dotar al Servicio de Salud de Castilla y León de sistemas propios de selección y provisión. Estos sistemas se inspiran no sólo en los principios constitucionales de acceso a la función pública, de igualdad, mérito y capacidad, sino también en los de agilidad, competencia, periodicidad, publicidad, estabilidad en el empleo, limitación de la tasa de interinidad y libre circulación de los profesionales. Destaca la forma de resolver los concursos de traslados a través de resoluciones de adjudicación sucesiva y periódica, lo que va a permitir la inmediatez del

traslado y la automaticidad y agilidad en la resolución del proceso. Se incorporan, además, como causas de traslado, la violencia de género, la salud y el acoso laboral.

Los requisitos y condiciones para la adquisición de la condición de personal estatutario, así como los supuestos de su pérdida, son regulados en el Capítulo VII.

El régimen retributivo que se fija en el Capítulo VIII responde a la necesidad de una regulación que revitalice el modelo actual, que haga efectivo el compromiso del profesional con el sistema sanitario público, que dote al gestor de una herramienta eficaz y, finalmente, que estimule al profesional para un mejor desempeño de su labor. La aplicación del régimen retributivo contenido en la presente norma se realizará a través de la correspondiente negociación con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial, bajo el principio de que la citada aplicación no suponga una disminución de los niveles retributivos actualmente existentes en el Servicio de Salud de Castilla y León.

El Capítulo IX se destina a la regulación del tiempo de trabajo, respetando, en todo caso, las previsiones contenidas tanto en las directivas comunitarias de aplicación como en la propia Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Además, se pretende armonizar la prestación del servicio público sanitario con los intereses del profesional y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. A estos efectos, en el Servicio de Salud de Castilla y León podrán contemplarse, en el marco de las necesidades asistenciales, medidas dirigidas a mantener la exención del profesional en la realización de la jornada complementaria por razones de edad.

Esta Ley se completa, en sus Capítulos X a XVI, con la regulación de las situaciones del personal, la acción social y el desarrollo profesional, construido sobre dos pilares básicos: la formación y la carrera profesional, entendida ésta como un sistema de reconocimiento individual de carácter voluntario, abierto y progresivo, ligado al reconocimiento de competencias de los profesionales y a la evaluación del desempeño. Asimismo, en dichos Capítulos se regula la salud laboral, los sistemas de representación del personal, de participación y de negociación colectiva, el régimen disciplinario y las incompatibilidades.

Especial atención merece en el texto la referencia a la posibilidad de concertar pactos y acuerdos con las organizaciones sindicales, como reconocimiento del derecho de éstas a participar en la determinación de las condiciones de trabajo del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León y como manifestación de la voluntad de las partes de un desarrollo negociado de la presente norma.

Finalmente, la Ley contiene previsiones específicas en relación con situaciones determinadas en sus disposiciones adicionales, con las necesarias determinaciones para su progresiva aplicación en las disposiciones transitorias, con la derogación de las normas afectadas por su entrada en vigor y con las disposiciones finales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

La presente Ley tiene por objeto desarrollar las bases reguladoras de la relación funcionarial especial del personal estatutario, contenidas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley es de aplicación al personal estatutario que desempeña sus funciones en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

2. En lo no previsto en esta Ley, en las normas, pactos y acuerdos que desarrollen la misma o en la normativa básica estatal serán aplicables al personal estatutario las disposiciones y principios generales sobre función pública de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

3. Las previsiones contenidas en la presente Ley serán de aplicación al personal sanitario funcionario y al personal sanitario laboral que preste servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León en todo aquello que no se

oponga a su normativa específica de aplicación, siempre y cuando así lo prevean las disposiciones aplicables al personal funcionario o los convenios colectivos aplicables al personal laboral.

Artículo 3. *Principios y criterios de ordenación.*

La ordenación del régimen de personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León se rige por los siguientes principios y criterios:

1. Los principios y criterios contenidos en el artículo 4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
2. La profesionalización de los puestos directivos de la Administración Sanitaria a través de la formación de equipos y del establecimiento de sistemas para su evaluación.
3. La participación de los trabajadores en los distintos niveles del Sistema a través de mecanismos que fomenten su colaboración, así como la identificación con las estrategias y objetivos sanitarios establecidos por la organización.
4. La búsqueda de la calidad a través del cumplimiento de objetivos asistenciales, promoviendo la mejora continua en el desempeño de los puestos de trabajo.
5. La motivación de los profesionales a través de mecanismos que permitan el reconocimiento individual o colectivo de su labor profesional en el Sistema Sanitario Público.

CAPÍTULO II

Órganos superiores en materia de personal estatutario

Artículo 4. *Órganos superiores.*

Son órganos superiores competentes en materia de personal estatutario los siguientes:

1. La Junta de Castilla y León.
2. El Consejero competente en materia de sanidad.
3. El Consejero competente en materia de política presupuestaria y de gasto público.

Artículo 5. *Competencias de la Junta de Castilla y León.*

1. La Junta de Castilla y León establece la política de personal, dirige su desarrollo y aplicación, y ejerce la potestad reglamentaria en materia de personal estatutario, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.
2. Corresponde en particular a la Junta:

a. Aprobar los proyectos de ley y los decretos relativos al personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.
b. Establecer las directrices conforme a las cuales ejercerán sus competencias en materia de personal estatutario los distintos órganos de la Administración, que permitan una gestión de personal coordinada, eficaz y eficiente.
c. Dictar las instrucciones a las que deberán atenerse los representantes de la Administración en relación a la negociación con la representación sindical del personal estatutario en materia de condiciones de trabajo, así como aprobar, en su caso, los acuerdos alcanzados.
d. Establecer las condiciones de trabajo del personal estatutario cuando no se produzca acuerdo en la negociación a que se refiere el apartado anterior, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Consejero competente en materia de sanidad.
e. Aprobar la Oferta de Empleo Público del personal estatutario.
f. Aprobar las normas del régimen retributivo del personal estatutario del Servicio de Salud, a iniciativa de los titulares de las consejerías con competencias en materia de política presupuestaria y gasto público y sanidad, y a propuesta de este último.
g. Resolver, previos los informes o dictámenes pertinentes, los expedientes disciplinarios que impliquen separación definitiva del servicio del personal estatutario.
h. Establecer la jornada de trabajo en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.
i. Ejercer cualquier otra competencia que le sea atribuida por la normativa vigente.

Artículo 6. *Competencias del Consejero competente en materia de sanidad.*

1. Corresponde al Consejero competente en materia de sanidad el desarrollo general, la coordinación y el control de la ejecución de la política de la Junta de Castilla y León en materia de personal estatutario.

2. Le corresponde en especial:

a. La iniciativa conjunta con el Consejero competente en materia de política presupuestaria y gasto público, en la propuesta de normas para la aplicación del régimen retributivo previsto en la presente Ley para el personal estatutario de centros e instituciones sanitarias dependientes del Servicio de Salud de Castilla y León.

b. La convocatoria y resolución de los procedimientos para la provisión de los puestos de trabajo de libre designación, así como la remoción del personal que haya accedido al puesto de trabajo por este procedimiento.

c. Proponer a la Junta de Castilla y León, para su aprobación, las normas de general aplicación al personal estatutario.

d. Impulsar, coordinar y controlar la ejecución de la política de personal estatutario.

e. Aprobar los planes de ordenación de recursos humanos que afecten a centros e instituciones sanitarias dependientes del Servicio de Salud de Castilla y León.

f. Proponer a la Junta de Castilla y León el establecimiento de la jornada de trabajo del personal de centros e instituciones sanitarias dependientes del Servicio de Salud de Castilla y León.

g. Convocar y resolver concursos de provisión de puestos de trabajo del personal estatutario. h. Proponer a la Junta de Castilla y León la aprobación de la oferta de empleo público de personal estatutario.

i. Convocar las pruebas de selección de personal estatutario, estableciendo las bases, programas y contenido de éstas.

j. Nombrar como personal estatutario fijo a aquellos aspirantes que hayan superado las pruebas de selección, y la expedición de los correspondientes títulos.

k. Elevar a la Junta de Castilla y León, para su resolución, los expedientes disciplinarios que impliquen separación del servicio del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

l. Aceptar la renuncia a la condición de personal estatutario fijo de aquellos pertenecientes a centros e instituciones sanitarias dependientes del Servicio de Salud de Castilla y León.

m. Declarar la pérdida de la condición de personal estatutario fijo de aquellos pertenecientes a centros e instituciones sanitarias dependientes del Servicio de Salud de Castilla y León, en los supuestos legalmente establecidos.

n. Determinar los servicios esenciales y mínimos en los casos de huelga de los empleados públicos que presten servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

o. Dirigir la negociación con la representación sindical de las condiciones de trabajo del personal de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, de acuerdo con las instrucciones de la Junta de Castilla y León, así como proponer a ésta la aprobación de los acuerdos alcanzados.

p. Someter a la Junta de Castilla y León la aprobación de las condiciones de trabajo, en el supuesto de que no se produjera acuerdo en la negociación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91.5 de la presente Ley.

q. Le corresponde asimismo:

1) Establecer mediante resolución los criterios para la distribución del complemento destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos.

2) Determinar la cuantía individual que, por el expresado complemento, en su caso, corresponda a cada profesional.

r. Las competencias que, en materia de personal estatutario, le sean asignadas por la normativa vigente, así como las que no vengan atribuidas expresamente a ningún otro órgano de la Administración.

s. Establecer la organización de la jornada, los horarios y el calendario laboral del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.

Artículo 7. *Competencias del Consejero competente en materia de política presupuestaria y gasto público.*

Corresponde al Consejero competente en materia de política presupuestaria y gasto público:

a. Proponer a la Junta de Castilla y León, en el marco de la política general económica y presupuestaria, las directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal estatutario al servicio de la Administración de Castilla y León.

b. Informar de las medidas en materia de personal estatutario que puedan suponer modificación en el gasto.

c. Informar de los planes de ordenación de recursos humanos, así como las previsiones y medidas que se deriven de los mismos y que tengan incidencia en el gasto público.

d. La iniciativa conjunta con el Consejero competente en materia de sanidad en la propuesta de normas para la aplicación del régimen retributivo previsto en la presente Ley al personal estatutario del Servicio de Salud.

CAPÍTULO III

Derechos y deberes

Artículo 8. *Derechos individuales.*

1. El personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León 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 establecidas en cada caso.

c. A la formación continuada adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su cualificación profesional en relación con dichas funciones.

d. A recibir protección eficaz tanto sobre materia de seguridad y salud en el trabajo, 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 que prevean las disposiciones aplicables en cada caso.

f. Al respeto de 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, al disfrute de vacaciones periódicas retribuidas, así como de permisos, en los términos que se establezcan.

h. A recibir asistencia y protección, por parte de las administraciones públicas y del Servicio de Salud de Castilla y León, 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, así como de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento de los mismos.

k. A no ser discriminado 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 aplicables en cada caso.

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 9. *Derechos colectivos.*

El personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León 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 y salud laboral.

Artículo 10. *Deberes.*

El personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León está obligado a:

a. Respetar la Constitución, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León 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 a los usuarios y pacientes sobre su proceso asistencial y sobre los servicios disponibles, de acuerdo con las normas y procedimientos aplicables en cada caso y dentro del ámbito de sus competencias.

i. Respetar la dignidad e intimidad personal de los usuarios del Servicio de Salud, su libre disposición en las decisiones que les conciernen y el resto de los derechos que les reconocen las disposiciones aplicables; 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 del Servicio de Salud de Castilla y León 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 el Servicio de Salud de Castilla y León.

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.

o. Ser identificados por su nombre y categoría profesional por los usuarios del Sistema Nacional de Salud.

p. Comprometerse con el sistema sanitario público en el desempeño del puesto de trabajo, a través del cumplimiento de los objetivos relativos a la cantidad y calidad de trabajo, a la utilización racional de los recursos, a la gestión del activo, así como al trato con los pacientes.

q. Observar las normas y procedimientos para la adquisición, conservación, mantenimiento y custodia de los recursos materiales y equipamiento del Centro o Servicio.

r. No realizar actuaciones en contra de los intereses del Servicio de Salud, de sus centros o instituciones.

s. Colaborar con la Inspección de Servicios Sanitarios en las funciones que a esta Inspección les sean encomendadas.

CAPÍTULO IV

Planificación y ordenación de recursos humanos

Artículo 11. *Planificación de recursos humanos.*

1. Con el fin de mejorar la actividad asistencial, corresponde al Consejero competente en materia de sanidad, la planificación de los recursos humanos del Servicio de Salud de Castilla y León para conseguir la máxima eficiencia en la asignación de los mismos.

2. La planificación de los recursos humanos tendrá como objetivo la determinación tanto cuantitativa como cualitativa de efectivos, su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, para mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

3. Con el fin de conseguir la planificación expresada en el apartado anterior, los centros y servicios o unidades del Servicio de Salud de Castilla y León efectuarán de forma permanente el estudio y análisis de los recursos humanos adecuados para la consecución de sus objetivos asistenciales.

4. Previa negociación en la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas y dentro de los límites presupuestarios, el Consejero competente en materia de sanidad adoptará, atendiendo, entre otros, a factores organizativos, sociales y demográficos, las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos, así como para la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.

Artículo 12. *Planes de Ordenación de Recursos Humanos.*

1. Los Planes de Ordenación de Recursos Humanos, basados en causas objetivas suficientemente motivadas, constituyen el instrumento básico de planificación de los mismos dentro del Servicio de Salud de Castilla y León o en el ámbito que en los mismos se precise, debiéndose ajustar, en todo caso, al principio de suficiencia presupuestaria. Estos Planes especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal, así como los efectivos y la estructura de recursos humanos que se considere adecuada a fin de cumplir tales objetivos.

Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación y cualificación de los recursos, movilidad geográfica y funcional, formación, promoción y reclasificación profesional, así como la programación del acceso y de la provisión.

2. Los Planes de Ordenación de Recursos Humanos, previa negociación en la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas, y dentro de los límites presupuestarios, serán aprobados por el Consejero competente en materia de sanidad, a propuesta del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud, oído el Consejo de Administración de la Gerencia Regional de Salud, y serán publicados en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

3. Los Planes de Ordenación de Recursos Humanos determinarán su ámbito funcional, temporal y territorial. En éstos se podrán establecer medidas específicas en los siguientes aspectos:

a. Criterios de organización estructural y funcional de los servicios y unidades.

b. Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la oferta de empleo público.

c. Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.

d. Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

e. Sistemas de formación, capacitación y reorientación profesional.

f. Sistemas de promoción interna y desempeño provisional de funciones.

g. Modificación de estructuras organizativas.

h. Previsión para la creación, la supresión y la modificación de categorías profesionales.

i. Reasignación de efectivos.

j. Mecanismos de movilidad voluntaria, tanto funcional como geográfica.

k. Distribución de la jornada de trabajo, y establecimiento de horarios y régimen de dedicación.

l. Previsión de excedencias voluntarias incentivadas y de jubilaciones, de conformidad con la normativa aplicable en esta materia.

m. Modalidades de prestación de servicios a tiempo parcial.

n. Consecuencias económicas que para el personal se deriven de las actuaciones previstas en los planes, de conformidad con la legislación aplicable.

o. Cualesquiera otras medidas que procedan en relación con los objetivos a conseguir por los Planes de Ordenación de Recursos Humanos.

4. En el marco de los correspondientes Planes de Ordenación de Recursos Humanos se establecerá la constitución de Comisiones de Seguimiento del Plan.

5. Los Planes de Ordenación de Recursos Humanos establecerán de forma expresa su periodo de vigencia, transcurrido el cual, se entenderán tácitamente prorrogados durante un periodo máximo de un año. Durante este periodo de tiempo de prórroga tácita, mientras se tramita y aprueba el nuevo Plan de Ordenación de Recursos Humanos, mediante Orden del consejero competente en materia de sanidad podrán adoptarse medidas concretas ante situaciones que impliquen nuevas necesidades.

Artículo 13. *Instrumentos de ordenación: la plantilla orgánica.*

1. Las plazas y puestos de trabajo correspondientes al personal estatutario incluido en el ámbito de aplicación de la presente Ley aparecerán relacionados en la plantilla orgánica que, para cada centro o institución sanitaria, sea aprobada por el órgano competente del Servicio de Salud de Castilla y León.

2. La plantilla orgánica aprobada constituye la expresión cifrada y sistemática del número de efectivos que, como máximo, puede prestar servicios de carácter permanente en los centros e instituciones sanitarias. Desde el punto de vista presupuestario, representa el número máximo de dotaciones económicas asignadas a cada centro o institución para un ejercicio presupuestario. Las plantillas aprobadas serán, en su cuantificación económica, el límite máximo de los gastos de personal, con exclusión de los gastos correspondientes a la Seguridad Social, y a las dotaciones presupuestarias adicionales para la prestación de servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, que requerirán la aprobación específica del órgano competente.

3. El documento que recoja la plantilla orgánica será aprobado, previa negociación en la Mesa Sectorial, por el órgano competente del Servicio de Salud de Castilla y León y será público. Dicho documento contendrá, al menos, los siguientes datos:

a. Denominación y número de las plazas.
b. Identificación del Centro de Gestión al que se adscribe la plaza.
c. Grupo de clasificación.
d. Categoría Profesional.
e. Sistemas de provisión.
f. Retribuciones complementarias.

4. Corresponde a los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León realizar el análisis y estudio de las necesidades de personal y, en su caso, efectuar la propuesta de modificación de las plantillas correspondientes para su aprobación por el órgano competente del Servicio de Salud.

5. La plantilla orgánica se notificará a los interesados, cuando estos sean conocidos y determinados. Su publicidad se garantizará a través de su publicación en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Además, el contenido de la plantilla orgánica se incorporará, actualizado y sistematizado, en el Portal de Gobierno Abierto de la página web de la Junta de Castilla y León.

Artículo 14. *Ordenación de los Recursos Humanos en los centros e instituciones sanitarias.*

1. En el ámbito de cada centro o institución sanitaria, la distribución de efectivos se llevará a cabo a través de la correspondiente resolución del órgano de dirección del centro, oída la representación del personal.

2. Los responsables de los servicios y unidades de los centros e instituciones sanitarias, definirán las líneas de función y responsabilidad del personal adscrito a los mismos. Tendrán a su cargo la ordenación de los recursos humanos del servicio o de la unidad.

3. Los servicios y unidades de los centros e instituciones sanitarias podrán organizarse en Unidades de Gestión Clínica, que desarrollarán sistemas de gestión autónomos y propios, de acuerdo con la programación que establezca al efecto el Servicio de Salud de Castilla y León. Si de la organización resultante se derivaran modificaciones de las condiciones de trabajo, estas deberán ser negociadas con carácter previo en la correspondiente Mesa de negociación.

Artículo 15. *Registro de Personal.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta norma figurará inscrito en un Registro de Personal, que se constituirá en el Servicio de Salud de Castilla y León. En él figurarán anotados todos los actos que afecten a la vida administrativa del personal estatutario, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente.

CAPÍTULO V

Clasificación de personal

Artículo 16. *Criterios de Clasificación.*

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

Artículo 17. *Clasificación por la función desarrollada.*

El personal estatutario, atendiendo a la función desarrollada, se clasifica en:

1. Personal estatutario sanitario: es personal estatutario sanitario el que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de una profesión o especialidad sanitaria.

2. Personal estatutario de gestión y servicios: es personal estatutario de gestión y de servicios el que ostenta tal condición en virtud de nombramiento expedido para el

desempeño de funciones de gestión o para el desarrollo de profesiones u oficios que no tengan carácter sanitario.

Artículo 18. *Clasificación por el nivel del título exigido para el ingreso.*

Atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso, el personal estatutario se clasifica de la siguiente forma:

1. Personal estatutario sanitario.

a. Personal de formación universitaria: quienes ostentan la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de una profesión sanitaria que exija una titulación universitaria concreta, o acompañada de un título de especialista. Este personal se divide en:

1.º Licenciados con título de especialista en Ciencias de la Salud.
2.º Licenciados sanitarios.
3.º Diplomados con título de Especialista en Ciencias de la Salud.
4.º Diplomados Sanitarios.

b. Personal de formación profesional: quienes tienen la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de profesiones o actividades profesionales sanitarias, que exijan un título concreto de formación profesional. Este personal se divide en:

1.º Técnicos Superiores.
2.º Técnicos.

2. Personal estatutario de gestión y servicios.

a. Personal de formación universitaria. Atendiendo al nivel del título requerido, este personal se divide en:

1.º Licenciados universitarios o personal con título equivalente.
2.º Diplomados universitarios o personal con título equivalente.

b. Personal de formación profesional. Atendiendo al nivel del título requerido, este personal se divide en:

1.º Técnicos superiores o personal con título equivalente.
2.º Técnicos o personal con título equivalente.

c. Otro personal: categorías en las que se exige certificación acreditativa de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, o título o certificado equivalente.

Artículo 19. *Clasificación por el tipo de nombramiento.*

El personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León se clasifica, atendiendo al tipo de nombramiento, en personal estatutario fijo y personal estatutario temporal.

Artículo 20. *Personal estatutario fijo.*

Es personal estatutario fijo el que, una vez superado el correspondiente proceso selectivo, obtiene un nombramiento para el desempeño con carácter permanente de las funciones que de tal nombramiento se deriven.

Artículo 21. *Personal estatutario temporal.*

1. Por razones de necesidad, urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, el Servicio de Salud de Castilla y León podrá nombrar personal estatutario temporal.
2. Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser: de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.
3. Al personal estatutario temporal le será aplicable, siempre que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.

Artículo 22. *Personal estatutario interino.*

1. El nombramiento de personal estatutario interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante en instituciones sanitarias dependientes del Servicio de Salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

2. Se acordará el cese de personal estatutario interino cuando concurra alguna de las circunstancias que se relacionan a continuación:

a. Amortización de la plaza.

b. Desaparición de las razones de necesidad que motivaron la cobertura de la plaza.

c. Incorporación, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, de personal estatutario fijo a la plaza desempeñada por el interino.

d. Resolución de la relación estatutaria durante el período de prueba, en los términos establecidos en esta Ley.

Artículo 23. *Personal estatutario eventual.*

1. El nombramiento de personal estatutario eventual se expedirá en los siguientes supuestos:

a. Cuando se trate de la prestación de determinados servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.

b. Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros e instituciones sanitarias.

c. Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.

2. Los nombramientos de personal eventual efectuados en el supuesto previsto en el apartado 1.a) del presente artículo no podrán tener una duración superior a dos años.

3. En los nombramientos efectuados en los supuestos previstos en las letras a) y b) del apartado 1 del presente artículo, las Direcciones de los centros e instituciones sanitarias procederán al estudio de las causas que motivaron los nombramientos referidos, cuando hubiera transcurrido un período acumulado de doce o más meses en un período de dos años, se valorará, en cada caso, si procede la creación de una plaza en la plantilla orgánica de los citados centros e instituciones sanitarias con arreglo a lo establecido en el artículo 13 de la presente Ley.

4. Se acordará el cese de personal estatutario eventual cuando concurra alguna de las circunstancias que se relacionan a continuación:

a. Cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento.

b. Cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.

c. Cuando haya resolución de la relación estatutaria durante el período de prueba, en los términos establecidos en esta Ley.

Artículo 24. *Personal estatutario sustituto.*

1. El nombramiento de personal estatutario sustituto se expedirá cuando resulte necesario atender las funciones de personal estatutario fijo o temporal durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten reserva de plaza.

2. Se acordará el cese del personal estatutario sustituto cuando concurra alguna de las circunstancias que se relacionan a continuación:

a. Pérdida por parte de la persona sustituida de su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

b. Reincorporación de la persona sustituida a la misma plaza o función.

c. Resolución de la relación estatutaria durante el período de prueba, en los términos establecidos en esta Ley.

d. Cumplimiento del período por el que se hizo el nombramiento.

e. Finalización de la causa que determinó la sustitución.

f. Incorporación a la plaza de un nuevo titular, como consecuencia de la resolución de cualquiera de los procedimientos establecidos para la provisión de plazas.

Artículo 25. *Categorías profesionales.*

1. De acuerdo con el criterio de agrupación unitaria de las funciones, competencias y aptitudes profesionales, de las titulaciones y de los contenidos específicos de la función a desarrollar, se establecen las categorías profesionales del Servicio de Salud de Castilla y León que se recogen en el Anexo.

2. Podrán establecerse especialidades dentro de las categorías profesionales en razón de la titulación o formación específica exigida para el acceso.

CAPÍTULO VI

Selección y provisión

Sección 1.ª Selección de personal

Artículo 26. *Oferta de empleo público para personal estatutario.*

1. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria, que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal estatutario existentes, serán objeto de oferta de empleo público.

2. La oferta de empleo público, previa negociación en la mesa correspondiente, será aprobada por la Junta de Castilla y León y será publicada en el «Boletín Oficial de Castilla y León», donde se determinará, al menos, el número de plazas que son de oferta y su distribución por categorías.

3. La oferta de empleo público reservará un cupo de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, en ningún caso superior al cinco por ciento o al porcentaje que se encuentre vigente con carácter general para la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

4. Las plazas ofertadas a los aspirantes seleccionados en las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público no precisarán haber sido incluidas en concurso de traslados con carácter previo. La concreción de dichas plazas se efectuará en el momento de su oferta a los aspirantes seleccionados.

Artículo 27. *Selección de personal estatutario fijo.*

1. Atendiendo a la garantía de los principios constitucionales de acceso a la función pública de igualdad, mérito y capacidad, así como al de libre concurrencia, la selección del personal estatutario fijo se realizará con carácter general a través del sistema de concurso-oposición, que será publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León.

La selección podrá realizarse a través del sistema de 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.

Cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar o el nivel de cualificación requerido así lo aconsejen, la selección podrá realizarse por el sistema de concurso.

La utilización de la oposición y del concurso como sistemas únicos de selección deberá ser objeto de negociación en la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas.

2. Los sistemas de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a las funciones que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

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

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

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

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

5. Los baremos de méritos en las pruebas selectivas para el acceso a nombramientos de personal estatutario sanitario se dirigirán a evaluar las competencias profesionales de los aspirantes a través de la valoración, entre otros aspectos, de su currículo profesional y formativo, de los más significativos de su formación pregraduada, especializada y continuada acreditada, de la experiencia profesional en centros e instituciones sanitarias y de las actividades científicas, docentes y de investigación y de cooperación al desarrollo o ayuda humanitaria en el ámbito de la salud.

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

En ningún caso la puntuación que pudiera obtenerse en la fase de concurso dispensará de la necesidad de superar las pruebas selectivas de la fase de oposición.

7. Reglamentariamente y previa negociación en la Mesa Sectorial del personal de Instituciones Sanitarias Públicas, se determinarán los supuestos en los que será posible, con carácter extraordinario y excepcional, la selección del personal a través de un concurso o concurso oposición consistente en la evaluación no baremada de la competencia profesional de los aspirantes. Dicha evaluación será realizada por un Tribunal, tras la exposición y defensa pública, por parte de los interesados, de su currículo profesional, docente, discente e investigador, de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado 5 de este artículo.

Artículo 28. *Convocatorias.*

1. Publicada la oferta de empleo público, el Consejero competente en materia de sanidad efectuará las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso a las plazas de que se trate, de conformidad con lo establecido en los apartados siguientes.

2. Las convocatorias respectivas se publicarán en el «Boletín Oficial de Castilla y León». Sus bases vincularán a la Administración, a los órganos de selección que hayan de juzgar las pruebas selectivas y a los participantes en las mismas, y deberán contener, además de las especificaciones establecidas con carácter necesario en el artículo 30.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, al menos:

a. Orden de actuación de los aspirantes.

b. **(Derogada).**

c. Calendario para la realización de las pruebas y plazo de duración del proceso selectivo.

d. Previsión del plazo mínimo que debe transcurrir desde la total conclusión de una prueba o ejercicio hasta el comienzo del siguiente.

e. Mención expresa de que no se podrá declarar que ha superado el proceso selectivo un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.

f. Modelo de solicitud y documentación requerida, si procede, así como los lugares, centros o dependencias donde puedan presentarse en el plazo que se establezca.

g. Plazo para presentar las solicitudes, que habrá de ser, como mínimo, de veinte días naturales a contar desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

h. Determinación, en su caso, de las características y duración del período formativo o de prácticas, con indicación de si tiene o no carácter eliminatorio.

i. Posibilidad de la integración en la bolsa de empleo, prevista en el artículo 34.3 de la presente Ley, correspondiente a la categoría profesional objeto de la convocatoria, de los aspirantes que así lo soliciten y conforme se establezca reglamentariamente.

3. El proceso selectivo deberá resolverse en el plazo que, en atención a sus características, se determine en la convocatoria. Dicho plazo no podrá exceder de ocho meses, no computándose a tal efecto el período de prácticas y/o los cursos selectivos de

formación. Los solicitantes podrán entender desestimadas sus peticiones transcurrido el tiempo máximo establecido sin que recaiga resolución expresa.

Artículo 29. *Requisitos de los participantes.*

Para poder participar en los procesos de selección de personal estatutario fijo, será necesario reunir los siguientes requisitos a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerlos durante todo el proceso:

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 dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación forzosa establecida, en los términos contenidos en el artículo 67 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

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 la letra a) del presente artículo, 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.

Artículo 30. *Órganos de selección.*

1. Reglamentariamente se regulará la composición y funcionamiento de los órganos de selección del personal estatutario, garantizando la especialización de sus integrantes así como la objetividad del proceso selectivo. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

2. En la Orden de convocatoria deberá constar la sede del Tribunal Calificador del proceso selectivo, dejando para un momento posterior la Resolución en la que se apruebe la composición y nombramiento de los órganos de selección; debiendo ostentar sus miembros la condición de empleados públicos de carácter fijo de cualquier Administración Pública, en plaza o categoría para cuyo ingreso se requiera titulación igual o superior a la exigida a los candidatos.

3. Los órganos de selección no podrán estar formados mayoritariamente por empleados públicos de la categoría a que se refiera el proceso selectivo. No obstante, y a fin de garantizar el principio de especialidad, al menos la mitad más uno de los componentes de dichos órganos, deberá poseer una titulación correspondiente al mismo área de conocimientos que la exigida para acceder a las pruebas selectivas.

4. Los órganos de selección no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo establecido será nula de pleno derecho, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir.

5. Los órganos de selección actuarán con plena autonomía y sus miembros serán personalmente responsables de la objetividad del procedimiento, del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria y de los plazos establecidos para la realización y calificación de las pruebas y la publicación de sus resultados.

Artículo 31. *Período de prácticas.*

1. Si así se establece en la convocatoria, y como parte del proceso selectivo, los aspirantes seleccionados en la oposición, concurso o concurso-oposición deberán superar un período formativo o de prácticas antes de obtener nombramiento como personal estatutario fijo.

2. Durante dicho período, que no será aplicable a las categorías o grupos profesionales para los que se exija título académico o profesional específico, los interesados ostentarán la condición de aspirantes en prácticas, con los derechos económicos que se determinan en la presente norma.

Artículo 32. *Adjudicación de destinos y nombramientos.*

1. Una vez finalizado el proceso selectivo, las plazas se adjudicarán, previa oferta de éstas, entre aquellos aspirantes que figuren en la relación de aprobados por el orden de puntuación obtenida en el conjunto de las pruebas.

2. El Consejero competente en materia de sanidad dictará Orden por la que se acuerde el nombramiento de las personas seleccionadas, con indicación de la plaza y ámbito que les hubiere correspondido y ordenará su inmediata publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

3. La toma de posesión se llevará a efecto dentro del plazo determinado en la convocatoria. Perderán los derechos derivados de su participación en los procesos selectivos quienes, transcurrido dicho plazo, no hayan tomado posesión de su destino, salvo causa de fuerza mayor o imposibilidad así apreciada, previa audiencia del interesado, mediante resolución motivada del Consejero competente en materia de sanidad.

Artículo 33. *Promoción interna.*

1. El personal estatutario fijo con destino en el Servicio de Salud de Castilla y León podrá acceder mediante promoción interna a nombramientos correspondientes a otra categoría, siempre que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia, y sin perjuicio del número de niveles existentes entre ambos títulos.

2. Los sistemas a utilizar serán la oposición, el concurso o el concurso oposición que, en todo caso, deberán respetar los principios constitucionales de acceso a la función pública de igualdad, mérito, y capacidad, así como el de publicidad.

El sistema a utilizar deberá ser negociado con carácter previo en la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas.

3. Podrán realizarse convocatorias específicas si así lo aconsejan razones de planificación o eficacia en la gestión.

4. En el caso de que se convoquen conjuntamente las plazas de promoción interna con turno libre, se establecerá la correspondiente diferenciación.

5. Será requisito para la participación en procesos selectivos por el sistema de promoción interna, ostentar la titulación requerida, encontrarse en servicio activo y haber prestado servicios como personal estatutario fijo, al menos, dos años en la categoría de procedencia.

6. No se exigirá el requisito de titulación para el acceso a las categorías incluidas en el artículo 18.2 b) de esta Ley, salvo que sea necesaria una titulación, acreditación o habilitación profesional específica para el desempeño de las nuevas funciones, siempre que el interesado haya prestado servicios durante cinco años en la categoría de origen y ostente la titulación exigida en el grupo inmediatamente inferior al de la categoría a la que aspira a ingresar.

7. El personal seleccionado por el sistema de promoción interna tendrá preferencia para la elección de plazas con respecto al personal seleccionado por el sistema de acceso libre.

8. Las plazas que no se provean por el sistema de promoción interna se acumularán a las convocadas por el sistema general de acceso libre.

Artículo 34. *Selección de personal estatutario temporal.*

1. La selección de personal estatutario temporal se realizará a través de procedimientos que, previa negociación en la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas, se establezcan reglamentariamente y que permitan la máxima agilidad, respetando, en todo caso, los principios constitucionales de acceso a la función pública de igualdad, mérito, y capacidad, así como los de libre concurrencia y publicidad.

2. El personal estatutario temporal deberá reunir los mismos requisitos que el artículo 29 de la presente ley establece para el acceso a la condición de personal estatutario fijo. No obstante lo anterior, en virtud de la previsión contenida en el artículo 57.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por razones de interés general se exime del requisito de la nacionalidad para los nombramientos de personal estatutario temporal de las categorías profesionales para cuyo acceso se exige estar en posesión de alguna de las titulaciones recogidas en el artículo 6.2.a) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, cuando quede acreditada la necesidad y urgencia de la provisión del puesto y, además no consten candidatos que cumplan con dicho requisito.

3. Con carácter general, la selección del personal estatutario temporal se llevará a cabo mediante la constitución de bolsas de empleo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

4. En defecto de la previsión contenida en el apartado anterior, por insuficiencia o carencia de aspirantes, se realizarán convocatorias específicas.

5. El personal estatutario temporal estará sujeto a un período de prueba, conforme establece el artículo 33.2 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, durante el cual será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes. Cuando la resolución fuere a instancia del Servicio de Salud de Castilla y León, deberá ser justificada y comunicada al órgano de representación unitaria del personal que corresponda.

Sección 2.ª Provisión de plazas y puestos de trabajo: Concurso de traslados y libre designación

Artículo 35. *Procedimientos de provisión.*

1. Los procedimientos de provisión en el Servicio de Salud de Castilla y León son el concurso de traslados y la libre designación.

2. Con carácter general, se establece el concurso de traslados como procedimiento de provisión en el ámbito de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

3. El procedimiento de libre designación únicamente podrá utilizarse en los supuestos previstos en el artículo 38 de esta Ley.

Artículo 36. *Concurso de traslados.*

1. El concurso de traslados constituye el procedimiento normal de provisión de las plazas vacantes de cada categoría y especialidad, así como, en su caso, del mismo nivel asistencial, en el ámbito de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

2. Estará abierto a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, del mismo nivel asistencial, del resto de los Servicios de Salud. La participación en estos procedimientos se efectuará con las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

El personal estatutario que desempeñe plaza en adscripción provisional en el Servicio de Salud de Castilla y León estará obligado a participar en los concursos de traslados, conforme se determine reglamentariamente.

3. El personal estatutario deberá permanecer en la plaza obtenida mediante concurso de traslados un mínimo de dos años para poder participar en un nuevo concurso, salvo en los supuestos de supresión de la plaza.

Artículo 37. *Convocatoria y resolución del concurso de traslados mediante procedimiento abierto y permanente.*

1. La convocatoria del concurso de traslados podrá mantener su vigencia en el tiempo a través de resoluciones de adjudicación sucesiva y periódica.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la convocatoria podrá establecer una vigencia temporal determinada cuando las circunstancias lo aconsejen.

Asimismo, en los casos en que la convocatoria no lo prevea, se podrá poner fin a su vigencia mediante resolución, en los supuestos a que se refiere el artículo 38 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

Todas las plazas objeto de convocatoria serán objeto de publicación de manera que quede garantizado el conocimiento por todos los trabajadores.

2. Las plazas objeto de concurso serán las que se encuentren vacantes en una determinada fecha, que vendrá definida en la respectiva convocatoria, en función del número y periodicidad de las resoluciones anuales que en ella se establezcan.

En todo caso, resultarán excluidas las plazas del concurso en los siguientes supuestos:

a. Cuando se prevea en un Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

b. Cuando se trate de plazas reservadas para su provisión mediante procesos selectivos o promoción interna.

c. Cuando se den otras circunstancias de carácter excepcional debidamente fundamentadas.

3. Tanto la convocatoria del concurso como sus respectivas resoluciones, deberán hacerse públicas en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

4. La solicitud de participación en el concurso de traslados mantendrá su vigencia de conformidad con lo que sea establecido por la respectiva convocatoria. La presentación en tiempo y forma de una nueva solicitud anulará la anterior. Se podrá renunciar a la solicitud de participación presentada en los términos que reglamentariamente se establezcan.

5. La convocatoria del concurso de traslados deberá contener, al menos, las siguientes especificaciones:

a. Vigencia de la convocatoria, en su caso, así como el número y periodicidad de sus resoluciones.

b. Fecha de referencia de las plazas vacantes objeto del concurso, así como de las solicitudes presentadas que serán tenidas en cuenta en cada una de las resoluciones.

c. Fecha de referencia de la valoración de los méritos objeto de baremación, que será única para todas las resoluciones del año natural.

d. Categorías y especialidades afectadas por el concurso, número de plazas, denominación y localización del centro e institución sanitaria.

e. Méritos previstos, entre los que figurará necesariamente la antigüedad, y baremo para su puntuación.

f. Modelo de solicitud, documentación requerida y plazo para su presentación.

g. Centro o dependencia a donde deben dirigirse las solicitudes junto con la documentación requerida.

Artículo 38. *Libre designación.*

1. Se proveerán por el procedimiento de libre designación los puestos de trabajo de carácter directivo y los puestos de trabajo de Jefe de Servicio y Jefe de Unidad, conforme se determine en las correspondientes plantillas orgánicas.

2. Para poder participar en los procedimientos de provisión para puestos de trabajo de Jefe de Servicio y Jefe de Unidad, los interesados deberán reunir a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes los siguientes requisitos, que deberán mantenerse durante todo el procedimiento:

a) Ostentar la condición de personal estatutario fijo de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud, de funcionario de carrera de cualquiera de las administraciones públicas, o de personal laboral fijo perteneciente a la Administración Pública de la Comunidad de

Castilla y León siempre que su convenio de aplicación así lo prevea, o de personal laboral indefinido de las Universidades Públicas de Castilla y León.

b) Pertenecer a la categoría y ostentar la titulación y especialidad, en su caso, que se requiera para el desempeño del puesto de que se trate, conforme establezcan las correspondientes plantillas aprobadas.

3. Para poder participar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de carácter directivo, los interesados deberán reunir, a la fecha finalización del plazo de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos, que deberán mantenerse durante todo el procedimiento:

a. Ostentar la condición de personal estatutario fijo de los Servicios de Salud del Sistema Nacional de Salud, de funcionario de carrera de cualquiera de las Administraciones Públicas, o de personal laboral fijo perteneciente a la Administración Pública de la Comunidad de Castilla y León, siempre que su convenio de aplicación así lo prevea.

b. Cumplir los requisitos de grupo de clasificación, categoría, cuerpo o escala, titulación en su caso, y demás requisitos establecidos para el desempeño del puesto de trabajo.

No obstante, las convocatorias podrán estar abiertas a personal que no reúna los requisitos establecidos en dicho apartado.

En estos casos, la provisión se efectuará conforme al régimen laboral especial de alta dirección.

En el supuesto de cese del personal sujeto a un contrato laboral especial de alta dirección, no procederá indemnización alguna.

4. Tanto las convocatorias como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

5. La convocatoria deberá expresar la denominación del puesto y nivel, los requisitos exigidos para su desempeño, el centro, unidad o servicio y la localidad. Asimismo especificarán las características del puesto, además de cuantas otras se consideren adecuadas para su mejor descripción, los criterios de valoración y la Comisión que llevará a cabo la valoración de los candidatos, cuya composición y funcionamiento será establecida reglamentariamente.

6. El personal que haya accedido al puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrá ser removido del mismo, motivadamente, en cualquier momento.

7. No obstante, y sin perjuicio de lo previsto en el apartado 6 del presente artículo, el nombramiento como personal directivo o como Jefe de Servicio de carácter asistencial tendrá una duración máxima de cuatro años. Lo anterior, no será obstáculo para que puedan participar nuevamente en la convocatoria de provisión del puesto quienes lo ocupaban mediante el sistema de libre designación, una vez transcurrido el periodo de cuatro años.

Asimismo, en los casos de supresión del puesto desempeñado mediante el sistema de libre designación se procederá al cese del personal nombrado en el mismo.

Artículo 38 bis. *Del personal que ocupe puestos directivos.*

El personal funcionario de carrera, estatutario fijo o laboral fijo de cualquier Administración Pública que pase a ocupar un puesto directivo en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, desde otro puesto que no tuviera este carácter directivo, no podrá percibir retribuciones inferiores a las que pudieran corresponderle en su puesto de trabajo público de origen, tomando como referencia el conjunto de retribuciones fijas y periódicas del puesto de trabajo dentro del año inmediatamente anterior a su nombramiento.

Artículo 39. *Garantías derivadas del puesto de trabajo.*

1. El personal estatutario fijo adscrito a centros o instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León que obtenga nombramiento en un puesto de trabajo provisto por libre designación, de conformidad con lo estipulado en el artículo 38 de la presente Ley, tendrá derecho a la reserva de su plaza de origen.

2. El personal estatutario que, sin tener reserva de plaza, cese en un puesto de trabajo obtenido mediante el procedimiento de libre designación, de conformidad con lo estipulado

en el artículo 38 de la presente Ley, será adscrito provisionalmente, en el plazo de un mes, a una plaza correspondiente a su categoría, preferentemente en la misma localidad donde se haya producido el cese.

3. El personal que cese en una plaza obtenida mediante el procedimiento de provisión de concurso de traslados, incluidos los casos de supresión de plaza, sin obtener otra por los sistemas legalmente previstos, será adscrito provisionalmente, en el plazo de un mes, a otra plaza correspondiente a su categoría, en el Área de Salud donde estuviere prestando servicios.

4. El personal adscrito provisionalmente a una plaza, de conformidad con lo establecido en el apartado anterior, tendrá derecho preferente para ocupar plaza definitiva en la misma Área de Salud, a través de su participación en el correspondiente concurso de traslados.

El derecho preferente establecido en el párrafo anterior se extinguirá al hacerse efectivo y, en todo caso, cuando se obtenga una plaza con carácter definitivo.

5. En los supuestos contemplados en este artículo y hasta tanto se proceda a la adscripción provisional, el personal continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a plaza de su categoría.

Sección 3.ª Otras formas de provisión

Artículo 40. *Reasignación de efectivos con motivo de planes de ordenación de recursos humanos.*

1. El personal estatutario cuyas plazas sean objeto de supresión, como consecuencia de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, podrá ser destinado a plazas de la misma categoría por el procedimiento de reasignación de efectivos, que se efectuará aplicando los criterios objetivos concretados en dicho Plan.

2. La reasignación de efectivos podrá realizarse en varias fases, conforme se establezca en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

3. La plaza a la que se acceda a través del procedimiento previsto en este artículo será desempeñada con el mismo carácter que la plaza de origen. Cuando la reasignación lo sea con carácter forzoso y el interesado viniera desempeñando su plaza con carácter definitivo, tendrá derecho preferente a la obtención de destino en su centro o institución de origen a través de los correspondientes concursos de traslados.

4. El personal estatutario que, como consecuencia de la reasignación de efectivos, se vea obligado a prestar servicios en Área de Salud y localidad distinta de aquella en la que los hubiera venido prestando, tendrá derecho a las indemnizaciones y ayudas que se establezcan en los propios Planes de Ordenación de Recursos Humanos.

5. El personal estatutario afectado por un Plan de Ordenación de Recursos Humanos podrá ser reasignado en otros Servicios de Salud en los términos que establezcan los convenios que, a tal efecto, puedan suscribirse con éstos.

6. La reasignación tendrá carácter obligatorio cuando no exceda el ámbito del Área de Salud. En el resto de los casos tendrá carácter voluntario, salvo que el cambio de Área de Salud no lleve aparejado un cambio de localidad, en cuyo caso la reasignación tendrá carácter obligatorio.

7. En tanto no sea reasignado a un puesto durante las fases que al efecto puedan establecerse o pase a otra situación, el personal estatutario continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a plaza de su categoría y podrán encomendársele tareas acordes con su categoría.

Artículo 41. *Traslado por razón del servicio.*

El Servicio de Salud de Castilla y León podrá destinar al personal estatutario, previa resolución motivada y con las garantías que en cada caso se dispongan, a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento, de conformidad con lo que establezcan las normas o los planes de ordenación de recursos humanos, negociados en la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas.

Artículo 42. *Traslado por razón de violencia de género.*

1. El personal estatutario víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligado a abandonar la plaza o el puesto de trabajo en la localidad donde viniera prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a una asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otra plaza o puesto de trabajo de análogas características que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria.

2. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional, en tanto se dicte la misma, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

3. El Servicio de Salud estará obligado a comunicar las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.

Artículo 43. *Traslado por causa de salud.*

1. El personal estatutario podrá obtener el traslado por causa de salud con arreglo a los siguientes criterios:

a. Que conste debidamente acreditada la existencia de riesgos para la salud del trabajador derivados del desempeño de la plaza o puesto, previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Área de Salud, y una vez puesto en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud del Área.

b. Que no exista una plaza vacante de la misma categoría profesional adecuada a su estado de salud, en el ámbito del centro o institución sanitaria.

c. Que exista una plaza vacante de la misma categoría profesional en otro centro o institución sanitaria de la misma o distinta localidad, adecuada asimismo a su estado de salud. En este caso, se precisará el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Área de Salud correspondiente.

2. Con carácter excepcional, en el caso de que no exista puesto de trabajo de la misma categoría profesional compatible con el estado de salud del trabajador, el traslado podrá realizarse a un puesto de trabajo compatible de inferior categoría, siempre que preste su consentimiento y reúna los requisitos de titulación exigibles.

En estos casos, el trabajador percibirá todas las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo. No obstante, cuando la suma del sueldo base y el complemento de destino aplicables al nuevo puesto sean inferiores a la suma del sueldo base y complemento de destino correspondientes al puesto anterior, la diferencia entre ambas le será satisfecha bajo el concepto de complemento personal no absorbible.

3. Asimismo, podrá concederse también traslado al personal estatutario que preste servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Comunidad de Castilla y León, por razones de salud del cónyuge o de hijos a cargo del propio trabajador debidamente acreditadas mediante informe de la institución sanitaria pública correspondiente, en los términos que reglamentariamente se establezca.

4. La adscripción de la plaza podrá tener carácter definitivo de acuerdo con el informe del correspondiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando el personal estatutario ocupara la plaza de origen con tal carácter.

Artículo 44. *Traslado por causa de acoso laboral.*

El Servicio de Salud de Castilla y León podrá extender la aplicación de la figura del traslado prevista en el artículo 43 a víctimas acreditadas de acoso laboral, en los términos en que la presente Ley define esta conducta, en materia disciplinaria, de acuerdo con los requisitos, procedimiento y garantías que se determinen reglamentariamente.

Artículo 44 bis. *Traslado provisional derivado de la presentación de informaciones sobre hechos relacionados con posibles delitos contra la Administración Pública.*

(Derogado).

Artículo 45. *Promoción interna temporal.*

1. Por necesidades de servicio y con ocasión de vacante o ausencia del titular con derecho a reserva de puesto, el personal estatutario fijo con nombramiento en propiedad en la misma Gerencia podrá desempeñar temporalmente y con carácter voluntario una plaza de otra categoría del mismo nivel de titulación o de un nivel superior, siempre que ostente la titulación correspondiente.

Excepcionalmente, y solamente cuando no pueda cubrirse la plaza con personal de la propia gerencia, el personal estatutario fijo con nombramiento en propiedad en el Servicio de Salud de Castilla y León podrá acceder mediante promoción interna temporal a una plaza de otra categoría del mismo nivel de titulación o de un nivel superior, en otra Gerencia, siempre que ostente la titulación correspondiente.

2. El procedimiento que regule la promoción interna temporal se negociará en el ámbito de la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas.

3. Durante el tiempo en que realice funciones en situación de promoción interna temporal, el interesado se mantendrá en servicio activo en su categoría de origen, percibiendo las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas, con excepción de los trienios, que serán los correspondientes a su nombramiento original.

4. El ejercicio de funciones en situación de promoción interna temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o con relación a la obtención de un nuevo nombramiento, sin perjuicio de su posible consideración como mérito en las convocatorias de selección de personal estatutario por el sistema de promoción interna.

Artículo 46. *Comisión de servicios.*

1. Por necesidades de servicio, cuando una plaza o puesto de trabajo se encuentre vacante o temporalmente desatendido, podrá ser cubierto en comisión de servicios, con carácter temporal, por personal estatutario fijo de la correspondiente categoría y especialidad.

2. La plaza o puesto de trabajo vacante ocupado en comisión de servicios será incluido en el proceso de provisión correspondiente.

3. El personal en comisión de servicios mantendrá la situación de servicio activo y la reserva de su plaza de origen.

4. El interesado percibirá las retribuciones correspondientes a la plaza o puesto de trabajo desempeñado, salvo que sean inferiores a las que correspondan por la plaza de origen, en cuyo caso se percibirán las retribuciones correspondientes a ésta.

5. La comisión de servicios finalizará cuando desaparezca la causa que la motivó, cuando la plaza o puesto sea provisto definitivamente, por renuncia del comisionado, por revocación de la comisión o por agotamiento del período para el que fue concedida. El período máximo de duración de una comisión de servicios en plaza vacante no podrá superar los dos años.

Artículo 47. *Atribución temporal de funciones.*

1. Excepcionalmente y en los supuestos establecidos en el artículo 39.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, el Servicio de Salud podrá atribuir al personal estatutario, previa resolución motivada, el desempeño temporal de funciones acordes a su categoría que no estén asignadas específicamente a las plazas incluidas en las plantillas correspondientes o que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas suficientemente por el personal estatutario que tenga asignadas dichas tareas.

2. En este supuesto, el personal continuará percibiendo las retribuciones correspondientes a su plaza, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones a las que por razón del servicio pueda tener derecho.

3. La atribución temporal de funciones tendrá una duración máxima de un año, prorrogable por otro, siempre y cuando persistan las razones que la motivaron.

Artículo 48. *Adscripción provisional.*

1. Las plazas de personal estatutario se proveerán mediante adscripción provisional en los siguientes casos:

a. Cuando el personal estatutario cese en puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo sin poseer u obtener otro por los sistemas de provisión establecidos legalmente.
b. A consecuencia de la amortización de la plaza en la plantilla del centro o institución.
c. En los supuestos de reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.

2. En los supuestos contemplados en el apartado 1 del presente artículo, se tendrá derecho a percibir las retribuciones complementarias correspondientes a la plaza o puesto de trabajo al que se esté adscrito.

Artículo 49. *Movilidad voluntaria en los centros e instituciones sanitarias.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.1 de la presente Ley, la movilidad de personal estatutario de la correspondiente categoría profesional, dentro de cada centro o institución sanitaria del Servicio de Salud de Castilla y León, se llevará a cabo a través de procedimientos objetivos, que serán negociados con las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa Sectorial. Las bases comunes que rijan dichos procedimientos serán objeto de negociación en la Mesa Sectorial.
2. El personal estatutario Diplomado en Ciencias de la Salud, Diplomado Sanitario, Técnico Superior y Técnico Sanitario, y el personal estatutario de gestión y servicios que tuviera cumplidos cincuenta y cinco años y hubiera venido desempeñando durante cinco años sus servicios en turno rotatorio o en turno nocturno, tendrá preferencia para ocupar una plaza en horario fijo de mañana o tarde, a través de los procedimientos de movilidad que se desarrollen en el centro o la institución sanitaria.

CAPÍTULO VII

Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo

Artículo 50. *Adquisición de la condición de personal estatutario fijo.*

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

a. Superación del proceso selectivo.
b. Nombramiento conferido por el órgano competente.
c. Juramento o promesa de cumplir fielmente las obligaciones del cargo y acatar la Constitución, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y las leyes, en el ejercicio de las funciones que le estén atribuidas.
d. Toma de posesión, dentro del plazo que se establezca, de la plaza para la que haya sido nombrado, que se encontrará adscrita a una determinada Área de Salud.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1 b) del presente artículo, no podrán ser nombrados, quedando sin efecto sus actuaciones, quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

Artículo 51. *Pérdida de la condición de personal estatutario.*

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

a. La renuncia, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
b. La pérdida de la nacionalidad tomada en consideración para el nombramiento, en los términos previstos en el artículo 23 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
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, en los términos

previstos en el artículo 25 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

e. La jubilación, salvo en el supuesto previsto en el artículo 52.6 de la presente Ley.

f. La incapacidad permanente, en los términos previstos en el artículo 27 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Artículo 52. *La jubilación.*

1. La jubilación puede ser forzosa o voluntaria.

2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad establecida, en los términos contenidos en el artículo 67) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Servicio de Salud de Castilla y León solamente podrá autorizar la prolongación voluntaria en el servicio activo, hasta cumplir los setenta años de edad, cuando los Planes de Ordenación de Recursos Humanos contemplen esta necesidad.

No obstante, podrá entenderse que tal necesidad existe en situaciones excepcionales al margen de las previsiones concretas del Plan de Ordenación de Recursos Humanos vigente. A estos efectos, mediante orden del consejero competente en materia de sanidad, se hará constar tanto la excepcionalidad de la situación que motiva que la necesidad se entienda existente, como las categorías y, en su caso, especialidades, a las que tal necesidad afecta.

3. En los Planes de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla y León, se podrán establecer los mecanismos para que el personal estatutario, que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social, pueda acogerse a la jubilación voluntaria anticipada, total o parcial, pudiéndose establecer en los mismos medidas para incentivar esta forma de jubilación.

4. El personal estatutario podrá solicitar voluntariamente, antes de la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación forzosa y en los términos que se establezcan en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, la prolongación de su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los setenta años de edad, siempre que quede acreditado, en la forma que se determine en un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que mantiene la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

5. La prolongación de la permanencia en servicio activo será autorizada por los órganos competentes del Servicio de Salud de Castilla y León, de acuerdo con los criterios y las necesidades que se determinen en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, siempre y cuando se mantenga la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

La prolongación de la permanencia en el servicio activo se concederá por un año, pudiendo renovarse anualmente hasta que se cumpla la edad establecida en el apartado 2 del presente artículo.

No obstante, la prolongación de la permanencia en el servicio activo ya autorizada, podrá dejarse sin efecto en el caso de que dejen de concurrir las circunstancias que resultaron determinantes para su reconocimiento, de conformidad con lo establecido en el presente artículo, en el artículo 26 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y de acuerdo con los criterios y las necesidades que resulten de aplicación en el correspondiente Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

6. La prolongación de la permanencia en el servicio activo podrá solicitarse a tiempo parcial, en el supuesto de que el interesado opte por una jubilación parcial, en los términos y según las necesidades que se establezcan en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, de acuerdo con lo que al respecto establezca la legislación de Seguridad Social.

7. El personal estatutario podrá solicitar la prórroga en el servicio activo cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, le queden seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación.

La prórroga en el servicio activo será autorizada por el órgano competente del Servicio de Salud de Castilla y León, 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. Su concesión estará supeditada a que quede acreditado, en la forma que se determine en un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, que el interesado mantiene la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

No obstante, la prórroga concedida podrá dejarse sin efecto en el supuesto que quede acreditado que el interesado ha dejado de reunir la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

8. El plazo para resolver y notificar la autorización de la prolongación de la permanencia en el servicio activo será de 2 meses; transcurrido el mismo, sin haberse dictado resolución expresa, el interesado podrá entender desestimada su solicitud de prolongación de la permanencia en el servicio activo.

Artículo 53. *Recuperación de la condición de personal estatutario fijo.*

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

2. Procederá también la recuperación de la condición de personal estatutario cuando se hubiera perdido como consecuencia de incapacidad, si ésta es revisada conforme a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.

Si la revisión se produce 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 que aquella en la que prestaba sus servicios.

3. Por Acuerdo de la Junta de Castilla y León y a petición del interesado, podrá también concederse la recuperación de la condición de personal estatutario fijo a quien hubiera sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, una vez cumplida ésta, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido.

4. Salvo en el caso previsto en el último párrafo del apartado 2 anterior, la recuperación de la condición de personal estatutario fijo supondrá la simultánea declaración del interesado en la situación de excedencia voluntaria. El interesado podrá reincorporarse al servicio activo a través de los procedimientos previstos en el artículo 74, sin que sea exigible tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria.

CAPÍTULO VIII

Sistema retributivo

Artículo 54. *Criterios generales.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, el personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León únicamente podrá ser retribuido por los conceptos que se determinan en la presente Ley y según las cuantías que se establezcan en las leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma.

2. Las retribuciones del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León se estructuran en retribuciones básicas y complementarias.

Artículo 55. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas son:

1. El sueldo, asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño, conforme a lo previsto en el artículo 18 de esta Ley.

2. Los trienios, que consisten en una cantidad determinada para cada categoría en función de lo previsto en el párrafo anterior, por cada tres años de servicios. La cuantía de cada trienio será la establecida para la categoría a la que pertenezca el interesado el día en que se perfeccionó.

3. Las pagas extraordinarias, serán dos al año y se devengarán en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del

sueldo y trienios, al que se añadirá la catorceava parte del importe anual del complemento de destino.

Artículo 56. *Retribuciones complementarias.*

Las retribuciones complementarias, fijas o variables, podrán ser:

1. El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeña y que figurará en las plantillas orgánicas. El importe anual del complemento de destino se abonará en catorce pagas.

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

3. El complemento de actividad, destinado a retribuir la actividad del personal en el centro o la institución sanitaria en la que preste servicios, según la planificación ordinaria de la misma, en sus aspectos de cantidad de trabajo, calidad de trabajo y utilización racional de los recursos, y según las diferentes modalidades de realización de la jornada ordinaria de trabajo.

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

La percepción de este complemento no implica derecho alguno a su mantenimiento. Las cantidades que perciba cada persona por este concepto serán de conocimiento público del personal de la Institución Sanitaria donde preste servicios, así como de los representantes sindicales.

5. El complemento de atención continuada, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada. Podrán establecerse diferentes importes de este complemento en función de las distintas clases de dedicación en la prestación de servicios a los usuarios en los diferentes ámbitos asistenciales.

6. El 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.

Artículo 57. *Retribuciones del personal temporal.*

El personal estatutario temporal percibirá la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan a su nombramiento, con excepción de los trienios.

Artículo 58. *Retribuciones de los aspirantes en prácticas.*

1. Los aspirantes en prácticas percibirán una retribución equivalente al sueldo y pagas extraordinarias correspondientes a la categoría o especialidad objeto del proceso selectivo.

2. No obstante, si las prácticas se realizan con adscripción a una plaza o puesto de trabajo, el importe anterior se incrementará en las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

3. El aspirante en prácticas que ya esté prestando servicios remunerados en la Administración de la Comunidad de Castilla y León como personal estatutario fijo, sin perjuicio de la situación administrativa que le corresponda de acuerdo con lo previsto en esta Ley, a los efectos retributivos previstos en este artículo, deberá optar, al comienzo del período formativo o de prácticas, en su caso, entre estas dos opciones: o percibir las remuneraciones de su puesto de origen o percibir las remuneraciones señaladas en el presente artículo.

Artículo 59. *Indemnizaciones por razón del servicio.*

El personal estatutario percibirá, en su caso, las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en los términos y cuantías que se establezcan para el personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

CAPÍTULO IX

Tiempo de trabajo

Artículo 60. *Jornada ordinaria de trabajo.*

1. La jornada ordinaria de trabajo en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León se determinará en las normas o acuerdos, según en cada caso resulte procedente.

2. La dirección de cada Institución Sanitaria, en su ámbito respectivo, a fin de garantizar la prestación del servicio público sanitario a los usuarios, así como la seguridad y la salud del personal adscrito a la misma, establecerá los turnos y horarios de trabajo y la programación de los descansos, de acuerdo con las disposiciones mínimas de la ordenación del tiempo de trabajo y las necesidades organizativas y asistenciales.

3. La jornada ordinaria anual se ponderará en función de la asignación de horarios de noche con arreglo a lo que se determine reglamentariamente.

Artículo 61. *Jornada complementaria.*

1. Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario del Servicio Público de Salud de Castilla y León, el personal de las categorías o unidades del mismo desarrollará una jornada complementaria en la forma en que se establezca a través de la programación funcional del correspondiente centro o institución sanitaria. La realización de la jornada complementaria sólo será de aplicación al personal de las categorías o unidades que con antelación a la entrada en vigor de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud venían realizando una cobertura de la atención continuada mediante la realización de guardias u otro sistema análogo, así como para el personal de aquellas otras categorías o unidades que se determinen previa negociación en la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas.

2. La jornada complementaria no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias. En consecuencia, no estará afectada por las limitaciones que respecto a la realización de horas extraordinarias establecen o puedan establecer otras normas y disposiciones. Su compensación o retribución específica se determinará independientemente en las normas, pactos o acuerdos que, en cada caso, resulten de aplicación.

Artículo 62. *Régimen de jornada especial.*

1. Siempre que fuere preciso para garantizar la atención continuada al usuario, y cuando existan razones organizativas y asistenciales que así lo justifiquen, previa oferta de la dirección de la institución sanitaria correspondiente, el profesional podrá superar la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la jornada complementaria cuando el profesional manifieste por escrito individualizada y libremente su consentimiento en ello.

2. En este supuesto, los excesos de jornada sobre lo establecido en el artículo 48.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, tendrán el carácter de jornada complementaria y un límite máximo de ciento cincuenta horas al año.

3. En las instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León existirán registros actualizados del personal que desarrolle este régimen de jornada. Anualmente, desde las distintas gerencias se elevará un informe a la gerencia regional que determine las posibles necesidades de aumento de personal derivado de estas mayores cargas de trabajo.

Artículo 63. *Jornada de trabajo a tiempo parcial.*

1. Los nombramientos de personal estatutario, fijo o temporal, podrán expedirse para la prestación de servicios a dedicación parcial, en el porcentaje, días y horario que se determine en cada caso, atendiendo a las circunstancias organizativas, funcionales y asistenciales.

2. La Junta de Castilla y León, en el ámbito de sus competencias, determinará la limitación máxima de la jornada a tiempo parcial respecto a la jornada completa, con el límite

máximo del setenta y cinco por cien de la jornada ordinaria, en cómputo anual, o del que proporcionalmente corresponda, si se trata de nombramiento temporal de menor duración.

3. Cuando se trate de nombramientos de dedicación parcial, se indicará expresamente tal circunstancia en las convocatorias de acceso o de movilidad voluntaria, así como en los procesos de selección de personal temporal.

4. Los nombramientos de personal estatutario fijo con dedicación parcial serán determinados en los Planes de Ordenación de Recursos Humanos.

Artículo 64. *Supuestos de reducción de jornada.*

1. Resultarán de aplicación al personal estatutario los supuestos de reducción de jornada establecidos para los funcionarios públicos en las condiciones establecidas por la normativa de la función pública de la Comunidad de Castilla y León para la conciliación de la vida familiar y laboral.

2. Siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones de organización de la asistencia sanitaria, y atendiendo al desarrollo reglamentario que se realice, el personal estatutario, incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley, podrá solicitar el disfrute de reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones.

Artículo 65. *Régimen de vacaciones.*

1. Anualmente, el personal estatutario tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas cuya duración no será inferior a treinta días naturales, o al tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios. El régimen de disfrute de las vacaciones se desarrollará reglamentariamente, y podrá incluir el cómputo del período legalmente establecido por días hábiles, así como su disfrute en períodos fraccionados dentro del año natural al que corresponda.

2. Asimismo, tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de cuatro días hábiles más por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio.

3. A los efectos previstos en este artículo, no se considerarán días hábiles los sábados.

4. El momento o período en que hayan de disfrutarse las vacaciones se determinará teniendo en cuenta las necesidades de servicio y de conformidad con lo que prevea al respecto la programación funcional del correspondiente Centro o Institución Sanitaria.

Artículo 66. *Régimen de permisos.*

1. El personal estatutario, previa solicitud, tendrá derecho a la concesión de un permiso, por alguno de los motivos que se indican en los apartados siguientes:

a. Maternidad y/o paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo permanente.
b. Formación.
c. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
d. Asistencia a tribunales o comisiones de selección.
e. Días de libre disposición.
f. Matrimonio o inscripción en Registro como pareja de hecho.
g. Matrimonio de un familiar.
h. Traslado de domicilio.
i. Nacimiento, adopción o acogimiento permanente.
j. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
k. Riesgo durante el embarazo.
l. Consultas, tratamientos y exploraciones médicas.
m. Lactancia de un hijo menor de doce meses.
n. Fallecimiento, internamiento hospitalario, accidente o enfermedad grave de un familiar.
o. Violencia de género.
p. Ejercicio de funciones sindicales.
q. Guarda legal.
r. Participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo.

s. Colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por organismos competentes.

t. Aquellas otras causas que se determinen legal o reglamentariamente.

2. La duración, solicitud, justificación y resto de condiciones de acceso a los permisos enumerados en el número anterior, quedará sujeto a lo que establezca la normativa básica estatal y, en su caso, al desarrollo reglamentario.

Artículo 67. *Permisos por razón de violencia de género.*

1. En los supuestos en que el personal estatutario femenino víctima de violencia de género tuviera que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así se determine reglamentariamente.

2. El personal estatutario femenino víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan reglamentariamente por la Junta de Castilla y León.

3. Las situaciones de violencia que den lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán en la forma establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

CAPÍTULO X

Situaciones administrativas

Artículo 68. *Situaciones.*

Serán de aplicación al personal estatutario fijo en el Servicio de Salud de Castilla y León, además de las situaciones reguladas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, las siguientes:

a. Expectativa de destino.
b. Excedencia forzosa.
c. Excedencia por cuidado de familiares.
d. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.
e. Excedencia voluntaria incentivada.

Artículo 69. *Expectativa de destino.*

1. El personal estatutario afectado por un procedimiento de reasignación de efectivos adoptado en un Plan de Ordenación de Recursos Humanos y que no haya obtenido destino en centro o institución sanitaria, pasará a la situación de expectativa de destino.

2. El personal afectado por esta situación estará obligado a:

a. Aceptar los destinos de la correspondiente categoría profesional que le sean ofrecidos en el Área de Salud donde estaba destinado. Asimismo deberá aceptar el destino que le sea ofrecido en la misma localidad donde estuviera destinado, aun cuando se trate de distinta Área de Salud.

b. Participar en los concursos de traslados de su categoría profesional, siempre que alguna de las plazas ofertadas sea del Área de Salud o localidad, aun cuando se trata de diferente Área, de su último destino.

c. Participar en los cursos de formación a que se les convoque.

El incumplimiento de estas obligaciones determinará el pase a la situación de excedencia forzosa.

3. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa. El cómputo de este plazo quedará interrumpido a la fecha de presentación de la solicitud de participación en el

concurso de traslados por parte del interesado, reanudándose el cómputo del plazo, una vez resuelto este.

4. Quien esté en situación de expectativa de destino no podrá compatibilizar otro puesto de trabajo en el sector público.

5. El personal estatutario en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de destino, el cincuenta por ciento del complemento específico que viniera percibiendo al pasar a esta situación y el complemento de carrera que tuviere reconocido. A los restantes efectos, esta situación se equipara a la de servicio activo.

Artículo 70. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa se produce por las siguientes causas:

a. Para el personal estatutario en situación de expectativa de destino, cuando concurran alguna de las siguientes causas:

1.ª El transcurso del período de un año, fijado como tiempo máximo en la situación de expectativa de destino, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69.3.

2.ª El incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 69.2.

b. Cuando el personal estatutario declarado en la situación de suspensión firme, que no tenga reservado puesto de trabajo, solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de seis meses, contados a partir de la extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria.

2. En el supuesto contemplado en el apartado 1 a. del presente artículo, el reingreso será obligatorio en plazas correspondientes a la categoría profesional afectada por el proceso de reasignación de efectivos. Este personal estará obligado a participar en los concursos de traslados adecuados a su categoría que le sean notificados, y a participar en los cursos de formación que se les ofrezcan.

3. Los restantes excedentes forzosos estarán obligados a participar en los concursos de traslados que se convoquen para la provisión de plazas cuyos requisitos de desempeño reúnan y que les sean notificados, así como a aceptar el reingreso al servicio activo en plazas correspondientes a su categoría profesional.

4. El incumplimiento de las obligaciones recogidas en este artículo determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

5. El personal en situación de excedencia forzosa no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación estatutaria, funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtienen puestos de trabajo en dicho sector, pasarán a la situación de excedencia por prestar servicios en el sector público, regulada en el artículo 66 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

6. Quienes se encuentren en excedencia forzosa tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo, así como al cómputo del tiempo en dicha situación a efectos de trienios y derechos pasivos.

Artículo 71. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. El personal estatutario tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. El personal estatutario tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, no desempeñe actividad retribuida y se encuentre a su cargo.

3. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de esta pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4. Esta excedencia constituye un derecho individual del personal estatutario. En caso de que dos estatutarios tuviesen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, el

órgano competente de la Gerencia Regional de Salud podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

5. El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos. Durante el primer año, el personal estatutario tendrá derecho a la reserva de la plaza o puesto de trabajo que desempeñaba al tiempo de la concesión. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a plaza en la misma localidad o Zona Básica de Salud, en su caso, y de la misma categoría profesional.

6. En el caso de la excedencia prevista en el apartado 1 del presente artículo, el derecho a la reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si tiene la condición de familia numerosa de categoría especial.

Artículo 72. *Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.*

1. El personal estatutario femenino víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

2. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

3. Durante los seis primeros meses, tendrá derecho a la reserva de la plaza o puesto de trabajo que desempeñaba al tiempo de la concesión, siendo computable dicho periodo a efectos de carrera, trienios y derechos pasivos.

4. Si de las actuaciones de tutela judicial se desprendiese que la efectividad del derecho de protección de la víctima así lo exige, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el apartado anterior, se tendrá derecho a la reserva de la plaza o puesto de trabajo, con los mismos efectos a los señalados en dicho apartado.

Artículo 73. *Excedencia voluntaria incentivada.*

1. El personal estatutario afectado por un proceso de reasignación de efectivos a que hace referencia el artículo 40 de esta Ley podrá ser declarado, a su solicitud, en situación de excedencia voluntaria incentivada, conforme se establezca reglamentariamente.

2. Quienes, como consecuencia de la aplicación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria incentivada, siempre que lo soliciten.

3. La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación jurídica, sea ésta estatutaria, funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza administrativa o laboral. Concluido el plazo señalado, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad por cada año completo de servicios efectivos y hasta un máximo de doce mensualidades, de las retribuciones de carácter periódico devengadas en el último puesto de trabajo que se haya desempeñado, sin incluir las pagas extraordinarias.

Artículo 74. *Reingreso al servicio activo.*

1. Con carácter general, el reingreso al servicio activo en el Servicio de Salud de Castilla y León tendrá lugar a través de la participación del interesado en los concursos de traslados que se convoquen.

2. No obstante lo anterior, también será posible el reingreso al servicio activo con carácter provisional por adscripción a una plaza vacante de la correspondiente categoría y especialidad con arreglo a los criterios que se establezcan reglamentariamente. La plaza

desempeñada con carácter provisional, será incluida en la primera convocatoria de concurso de traslado que se efectúe.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 c) de esta Ley, cuando las circunstancias que concurran así lo aconsejen, a criterio del Servicio de Salud, se podrá facilitar al profesional que reingrese al servicio activo la realización de un programa específico de formación complementaria o de actualización de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer adecuadamente su profesión o desarrollar las actividades y funciones derivadas de su nombramiento. El seguimiento de este programa no afectará a la situación ni a los derechos económicos del interesado.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 75. *Prestaciones.*

1. El personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León tendrá derecho a las ayudas de acción social que se establezcan en el correspondiente Plan de Acción Social, en los términos, condiciones y cuantías que se determinen en las correspondientes convocatorias, de acuerdo con los créditos que, para tal fin, figuren en el presupuesto del organismo gestor del Servicio de Salud.

2. Las ayudas de acción social que se establezcan en el correspondiente Plan irán dirigidas a subvenir las necesidades del personal, de carácter individual o familiar, tales como ayudas a la familia, ayudas por la realización de estudios o ayudas por prestaciones sanitarias excluidas de las prestaciones del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 76. *Anticipos reintegrables.*

El personal estatutario del Servicio de Salud tendrá derecho a obtener anticipos reintegrables en los mismos términos que vengan establecidos para el personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Reglamentariamente se establecerán los supuestos, requisitos y procedimiento para la obtención y el reintegro de los anticipos.

CAPÍTULO XII

Desarrollo profesional

Artículo 77. *Desarrollo profesional del personal estatutario.*

El Servicio de Salud favorecerá el desarrollo profesional de su personal facilitando su formación, el reconocimiento del grado de progreso individual alcanzado en la carrera profesional y el acceso a la promoción interna.

Sección 1.ª Formación del personal estatutario

Artículo 78. *Principios generales.*

1. La formación del personal estatutario estará sujeta a los siguientes principios generales:

a. La actualización permanente de conocimientos, habilidades y aptitudes mediante la formación continuada del personal estatutario como un derecho y un deber de éste.

b. La revisión permanente de las metodologías docentes y las enseñanzas en el campo sanitario para una mejor adecuación de los conocimientos profesionales a la evolución científica y técnica y a las necesidades sanitarias de la población.

c. El establecimiento, desarrollo y actualización de la metodología para la evaluación de las competencias adquiridas por el personal estatutario.

d. La participación de las organizaciones sindicales en la planificación y elaboración de los planes de formación y en el seguimiento de las actividades formativas.

2. La formación y el desarrollo de la competencia del personal estatutario deberá orientarse a la mejora de la calidad del Servicio de Salud de Castilla y León.

Artículo 79. *Características de la formación.*

1. La formación debe tener como referente el perfil competencial del personal, debe estar orientada a la práctica y debe facilitar la adaptación del personal a las innovaciones tecnológicas, a los cambios en los modelos asistenciales y a las demandas y expectativas de los usuarios.

2. La formación ha de ser planificada y se desarrollará a través de planes y programas centralizados y periféricos, suficientes y realistas que deben dar respuesta a las necesidades del personal estatutario.

3. Los resultados de una formación planificada deben ser evaluados, no sólo a través de los conocimientos adquiridos, sino también valorando el impacto sobre el desempeño profesional y sobre la calidad de los servicios.

4. Las actividades de formación serán objeto de acreditación institucional y deberán contribuir al desarrollo profesional.

5. Cuando el Servicio de Salud de Castilla y León organice cursos cuya asistencia sea obligatoria, el tiempo que ésta ocupe se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo al efecto del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.

6. Con respecto a los cursos de formación cuya asistencia resulte voluntaria, se facilitará la asistencia a los mismos mediante la concesión del correspondiente permiso, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 80. *Planes y programas de formación.*

El Servicio de Salud de Castilla y León elaborará planes de formación que deben orientarse en torno a líneas estratégicas, que se desarrollarán mediante programas de formación que contendrán los objetivos docentes, las líneas de acción y las acciones formativas.

Sección 2.ª Carrera profesional

Artículo 81. *Concepto.*

La carrera profesional en el Servicio de Salud de Castilla y León se basa en el reconocimiento individual del grado de progreso alcanzado en las competencias definidas para cada categoría profesional, a través de la evaluación individual de las mismas y de su desempeño. Supondrá el derecho del personal estatutario a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos del Servicio de Salud de Castilla y León.

Artículo 82. *Principios rectores.*

1. La carrera profesional, en el Servicio de Salud de Castilla y León se configura como un instrumento para la promoción del personal estatutario fijo, que permite su desarrollo individual a través de la mejora continua de las competencias de su perfil profesional y del desempeño de sus funciones y contempla el reconocimiento público de los grados de progreso alcanzados en su desarrollo profesional, así como la mejor gestión de sus instituciones sanitarias.

2. Se establecen como principios rectores:

a. Motivar e incentivar al personal.
b. Mejorar su competencia profesional.
c. Promover y reconocer la excelencia en el desempeño.
d. Favorecer la innovación.
e. Mejorar la organización.
f. Aumentar la satisfacción de los usuarios.

Artículo 83. *Características.*

1. La carrera profesional tiene carácter voluntario, es abierta y progresiva, está ligada al reconocimiento de competencias del personal estatutario y a la evaluación del desempeño, se adapta a las especificidades de los distintos colectivos y categorías profesionales así como a los nuevos requerimientos en los perfiles competenciales acordes con los avances científico técnicos y las exigencias sociales.

2. La evaluación de la competencia para la progresión de grado y sus efectos en la carrera profesional se determinarán en la norma reglamentaria que desarrolle ésta en el Servicio de Salud de Castilla y León.

Artículo 84. *Grados de la carrera profesional.*

1. Con carácter general, el reconocimiento del nivel de desarrollo alcanzado por el personal estatutario se realiza mediante el establecimiento de cuatro grados. No obstante, para determinadas categorías de personal estatutario de gestión y de servicios, el reconocimiento podrá articularse en menos grados.

2. El tiempo mínimo de permanencia en cada grado será de cinco años.

Artículo 85. *Modalidades de carrera profesional.*

En la carrera profesional del personal estatutario fijo en el Servicio de Salud de Castilla y León se distinguirán las siguientes modalidades, atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso:

a. Carrera profesional para personal estatutario sanitario:

1. Para el personal de formación universitaria.
2. Para el personal de formación profesional.

b. Carrera profesional para personal estatutario de gestión y servicios:

1. Para el personal de formación universitaria.
2. Para el personal de formación profesional y otro personal.

CAPÍTULO XIII

Salud laboral

Artículo 86. *Plan estratégico de actuación en seguridad y salud laboral.*

1. Con arreglo a lo establecido en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y a fin de promover la seguridad, la higiene, la salud y, en general, la mejora de las condiciones de trabajo y de los derechos de los trabajadores en las instituciones sanitarias adscritas al Servicio de Salud de Castilla y León y establecer una estrategia adecuada que permita su integración progresiva en la organización y en los sistemas de gestión, se establecerá un plan estratégico de actuación en seguridad y salud laboral del Servicio de Salud.

2. Las actuaciones que han de desarrollarse en el plan citado tendrán por objeto:

a. Integrar la seguridad y la salud laboral en el conjunto de actividades, decisiones y responsabilidades propias de la gestión de las instituciones sanitarias.

b. Superar la idea de mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones a fin de llegar a una verdadera gestión de la prevención.

c. Determinar la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y adecuar su contenido a las peculiaridades organizativas y de participación del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio de Salud de Castilla y León.

d. Fomentar en el ámbito de los centros e instituciones sanitarias dependientes del Servicio de Salud de Castilla y León, una auténtica cultura de la prevención.

Artículo 87. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva de los centros e instituciones sanitarias.*

1. Con arreglo a lo establecido en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, todos los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León elaborarán e implantarán un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que deberá incluir la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para la acción preventiva en los centros e instituciones.

2. La implantación y aplicación de los Planes citados posibilitará la integración de la prevención en el sistema de gestión de los centros e instituciones sanitarias, tanto en el conjunto de actividades como en todos los niveles jerárquicos de las mismas.

3. Para la gestión y aplicación de los Planes de Prevención, son instrumentos esenciales la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Artículo 88. *Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.*

Para el desarrollo de las actividades preventivas en el Servicio de Salud de Castilla y León, se constituirán Servicios de Prevención propios, debido al volumen de trabajadores sobre los que actúan y en función de la actividad que desarrollan. La plantilla de los Servicios de Prevención de Riesgos tendrá carácter interdisciplinar y actuará de forma coordinada. Estará integrada por personal sanitario que realice funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, y por personal técnico de las diferentes especialidades o disciplinas preventivas conforme se determine reglamentariamente.

CAPÍTULO XIV

Negociación colectiva

Artículo 89. *Negociación colectiva.*

La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León 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, a través de la constitución de la Mesa Sectorial de negociación.

Artículo 90. *Mesa sectorial de negociación.*

La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario del Servicio de Salud se efectuará en la Mesa Sectorial para el personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas, en la que estarán presentes los representantes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, por un lado, y, por otro, los representantes de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de la Comunidad de Castilla y León, así como los sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal en el Servicio de Salud de Castilla y León.

Artículo 91. *Pactos y acuerdos.*

1. En el seno de la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas, los representantes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos.

Los pactos, que serán de aplicación directa al personal afectado, versarán sobre materias que correspondan al ámbito competencial del órgano que los suscriba.

Los acuerdos se referirán a materias cuya competencia corresponda a la Junta de Castilla y León. Para su eficacia, precisarán la previa, expresa y formal aprobación del citado órgano de gobierno.

2. Deberán ser objeto de negociación en los términos previstos en el Capítulo III de 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, las siguientes materias:

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 de sus organizaciones sindicales con el Servicio de Salud de Castilla y León.

3. La negociación colectiva estará presidida por los principios de buena fe y de voluntad negociadora, debiendo facilitarse las partes la información que resulte necesaria para la eficacia de la negociación.

4. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación las decisiones de la Administración de la Comunidad de Castilla y León o del Servicio de Salud que afecten a sus potestades de organización o a las de la propia Administración de la Comunidad de Castilla y León, al ejercicio de derechos por los ciudadanos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

Cuando las decisiones de la Administración de la Comunidad de Castilla y León o del Servicio de Salud que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal estatutario, procederá la consulta a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas.

5. Corresponderá a la Junta de Castilla y León establecer las condiciones de trabajo del personal estatutario cuando no se produzca acuerdo en la negociación o no se alcance la aprobación expresa y formal a que alude el apartado 1 de este artículo.

CAPÍTULO XV

Régimen disciplinario

Artículo 92. *Competencia.*

El ejercicio de la facultad disciplinaria sobre el personal estatutario corresponderá a los órganos del Servicio de Salud de Castilla y León, conforme se determine en las normas de estructura y organización del mismo.

Artículo 93. *Responsabilidad disciplinaria.*

El personal estatutario incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa.

Artículo 94. *Faltas y prescripción.*

1. Las faltas disciplinarias pueden ser leves, graves y muy graves, con arreglo a la tipificación y enumeración contenida en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2. Además de las contenidas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 72 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se establecen las siguientes faltas disciplinarias con el carácter de graves:

1) La consignación de datos falsos en documentos establecidos por la Administración sanitaria, en especial en aquellos que se refieran a la participación de los profesionales en procedimientos de concurrencia competitiva o de reconocimiento de derechos a su favor.

2) La utilización indebida de recetas por el personal licenciado sanitario y licenciado con título de especialista en Ciencias de la Salud del Servicio de Salud de Castilla y León.

3) Las conductas que, habiendo dado lugar a una condena penal firme por delito doloso, causen perjuicios al servicio público sanitario, o un daño a la administración, a los usuarios o a los compañeros.

4) La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que, de forma reiterada y sistemática, busquen premeditadamente socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5) El incumplimiento de la programación funcional del centro o institución sanitaria que comporte perjuicio para los usuarios por causa imputable al empleado.

3. Las faltas prescribirán, incluidas las establecidas en la presente Ley, de conformidad con lo previsto en el artículo 72.6 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Artículo 95. *Sanciones, graduación, anotación registral, cancelación y prescripción.*

1. Las faltas serán corregidas con las sanciones que se determinan en el artículo 73.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

Además, aquellas que se refieran a la consignación de datos falsos en documentos establecidos por la Administración sanitaria en procedimientos de concurrencia competitiva o de reconocimiento de derechos a favor del profesional, supondrán la exclusión del mismo y la prohibición de participar en el procedimiento de que se trate en la inmediata convocatoria siguiente.

2. La sanción de suspensión de funciones acarreará la suspensión de retribuciones durante el mismo período que se haya impuesto en la resolución disciplinaria.

3. En la sanción de traslado forzoso con cambio de localidad a que se refiere el artículo 73.1.b) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se entenderá por «localidad», en el ámbito de la Atención Primaria, la Zona Básica de Salud.

4. Las sanciones se impondrán teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad y graduación. La determinación concreta de la sanción, dentro de la graduación que se establece en el artículo 73.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se efectuará tomando en consideración 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.

5. Las sanciones disciplinarias firmes que se impongan, se anotarán tanto en el expediente personal, como en el Registro de Personal del Servicio de Salud de Castilla y León.

6. Las anotaciones anteriores se cancelarán de oficio en los términos previstos en el artículo 73.5 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

7. Las sanciones prescribirán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

CAPÍTULO XVI

Incompatibilidades

Artículo 96. *Régimen General.*

Resultará de aplicación al personal estatutario el régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para los funcionarios públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, con las normas específicas que se determinan en esta Ley.

En relación al régimen de compatibilidad entre las funciones sanitarias y docentes, se ajustará a lo que establezca la legislación vigente.

Artículo 97. *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 de Castilla y León y que las bases de la convocatoria no establezcan lo contrario.

2. Reglamentariamente, se establecerá la posibilidad de renunciar al Complemento Específico por parte del personal licenciado sanitario.

3. La percepción de pensión de jubilación por un régimen público de seguridad social será compatible con la situación de personal emérito a que se refiere la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. 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.

Disposición adicional primera. *Aplicación de esta Ley a los servicios administrativos.*

El régimen estatutario previsto en esta Ley será de aplicación a las estructuras administrativas y de gestión de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León en la forma en que se establezca reglamentariamente.

Disposición adicional segunda. *Criterios de integración en el nuevo sistema de clasificación de personal.*

1. El personal estatutario perteneciente a las distintas categorías ordenadas en el Estatuto Jurídico del personal médico de la Seguridad Social, el Estatuto Jurídico del personal sanitario no facultativo de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, y el Estatuto de personal no sanitario de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, será integrado directamente en la categoría y, en su caso, especialidad correspondiente, de acuerdo con el sistema de clasificación establecido en la presente Ley en los términos que se establezcan reglamentariamente, atendiendo a la existencia de identidad entre los requisitos de titulación y especialidad exigidos para el ingreso en las mismas y coincidencia en las funciones que tienen encomendadas. Igualmente, procederá la integración directa del personal estatutario que, no disponiendo de la titulación exigida actualmente, perteneciera a la categoría correspondiente conforme a la normativa anterior.

2. El personal estatutario que, no disponiendo de la titulación exigida, se encuentre legal o reglamentariamente autorizado o habilitado para el ejercicio de una determinada profesión, se integrará en el Grupo de Clasificación correspondiente a dicha profesión con la consideración de «a extinguir».

3. El personal que no reúna los requisitos y condiciones mencionados en los apartados anteriores se integrará en el Grupo de clasificación correspondiente a su titulación con la consideración «a extinguir», de acuerdo con la equiparación que se establece en la Disposición Transitoria Primera de la presente Ley, respecto de los grupos de clasificación de los funcionarios públicos.

4. No obstante lo establecido en el apartado anterior, reglamentariamente se establecerán los supuestos, condiciones y el procedimiento para que el personal estatutario

afectado pueda optar por permanecer en la categoría originaria en la condición de «a extinguir», o integrarse en una de las nuevas categorías y/o especialidades, de acuerdo con el sistema de clasificación funcional establecido en la presente Ley, siempre y cuando reúna los requisitos de titulación exigidos.

5. En el supuesto de las nuevas categorías o especialidades que tengan atribuidas funciones no asignadas específicamente a alguna de las categorías ordenadas en el Estatuto Jurídico del Personal Médico de la Seguridad Social, Estatuto Jurídico del personal sanitario no facultativo de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social y Estatuto de personal no sanitario de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, podrán establecerse reglamentariamente las condiciones y el procedimiento mediante el que el personal estatutario que, estando en posesión de la titulación exigida para el ingreso en las misma, y, atendiendo a las funciones que viniese desarrollando con anterioridad, pueda optar por integrarse en éstas.

Disposición adicional tercera. *Personal estatutario nombrado para el desempeño de puestos comprendidos en el artículo 2, apartados 1, 2 y 3 a) de la Ley 6/1989, de 6 de octubre, de Incompatibilidades de los Miembros de la Junta de Castilla y León y de otros cargos de la Administración de la Comunidad Autónoma.*

Al personal estatutario nombrado para el desempeño de puestos comprendidos en el artículo 2, apartados 1, 2 y 3 a) de la Ley 6/1989, de 6 de octubre, de Incompatibilidades de los Miembros de la Junta de Castilla y León y de otros cargos de la Administración de la Comunidad Autónoma, le será de aplicación el régimen establecido en la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

Disposición adicional cuarta. *Convenios de colaboración.*

La Consejería competente en materia de sanidad podrá formalizar convenios de colaboración con otras Administraciones Sanitarias, para posibilitar que el personal funcionario de carrera y estatutario fijo de los respectivos Servicios de Salud pueda acceder, indistintamente, a los procedimientos de provisión establecidos para ambos tipos de personal.

Disposición adicional quinta. *Integraciones de Personal.*

Al objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal del Servicio de Salud de Castilla y León, y con el fin de mejorar la eficacia en la gestión, podrán establecerse procedimientos para la integración directa, con carácter voluntario, en la condición de personal estatutario en la categoría y titulación equivalente, de quienes presten servicio en el Servicio de Salud con la condición de funcionario de carrera o en virtud de contrato laboral fijo.

Asimismo, se podrán establecer procedimientos de integración directa del personal laboral temporal y funcionario interino en la condición de personal estatutario temporal en la categoría, titulación y modalidad que corresponda.

Disposición adicional sexta. *Retribuciones del personal funcionario sanitario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.*

El régimen retributivo del personal funcionario sanitario que preste servicios en centros o instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud será el previsto en el Capítulo VIII de la presente Ley.

Disposición adicional séptima. *Comisión de Estudio e Interpretación de las funciones de las categorías profesionales del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.*

Se constituirá en el Servicio de Salud de Castilla y León una Comisión de carácter paritario, constituida por representantes del Servicio de Salud y de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa Sectorial, a fin de estudiar, interpretar y verificar la asignación de funciones de las categorías profesionales del personal estatutario.

Disposición adicional octava. *Jornada y horario en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.*

La jornada y el horario en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León se regirá por lo previsto en el Decreto 61/2005, de 28 de julio, sobre jornada laboral y horario en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y sobre determinados aspectos retributivos del personal estatutario de los Grupos B, C, D, y E que prestan servicios en las Gerencias de Atención Especializada de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, en tanto no sea modificado o sustituido por otra norma de rango reglamentario.

Disposición transitoria primera. *Equiparación a los grupos de clasificación de los funcionarios públicos.*

En tanto se mantengan la clasificación general de los funcionarios públicos y los criterios de equivalencia de las titulaciones establecidos en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, el personal estatutario, a efectos retributivos y funcionales, tendrá la siguiente equiparación:

a. El personal a que se refiere el artículo 18, en sus apartados 1 a),1.º y 2.º y 2 a) 1.º, al grupo A.
b. El personal a que se refiere el artículo 18, en sus apartados 1 a), 3.º y 4.º y 2 a) 2.º, al grupo B.
c. El personal a que se refiere el artículo 18, en sus apartados 1 b), 1.º y 2 b), 1.º, al grupo C.
d. El personal a que se refiere el artículo 18, en sus apartados 1 b), 2.º y 2 b), 2.º, al grupo D.
e. El personal a que se refiere el artículo 18, apartado 2 c), al grupo E.

Disposición transitoria segunda. *Trienios perfeccionados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatuario del Instituto Nacional de la Salud.*

Los trienios perfeccionados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud a los que se refiere la Disposición Transitoria Segunda, Dos de la citada norma se mantendrán en los importes vigentes a la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición transitoria tercera. *Personal de cupo y zona.*

La Gerencia Regional de Salud de Castilla y León ofertará la integración del personal de cupo y zona en el sistema de prestación de servicios, dedicación y retribuciones establecido en esta Ley. Reglamentariamente, se llevará a cabo la regulación del régimen retributivo del personal de cupo y zona de la Comunidad de Castilla y León. Hasta que no se produzca el expresado desarrollo reglamentario, seguirá percibiendo sus retribuciones con arreglo al sistema que le resulte de aplicación a la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición transitoria cuarta. *Personal eventual.*

El plazo de dos años establecido en el artículo 23.2 se computará para el personal estatutario eventual nombrado para la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, desde el día siguiente al de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición final primera. *Planes de Ordenación de Recursos Humanos.*

(Derogada).

Disposición final segunda. *Regulación del procedimiento para la elaboración de las plantillas orgánicas.*

En el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, se desarrollará reglamentariamente el procedimiento de elaboración de la plantilla orgánica de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud. Las plantillas orgánicas resultantes serán objeto de aprobación y publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León a lo largo de los seis meses naturales posteriores a la aprobación de dicho procedimiento.

Disposición final tercera. *Regulación del procedimiento de provisión y remoción de los puestos de trabajo de libre designación.*

En el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, se desarrollará el procedimiento de provisión y remoción de los puestos de trabajo de libre designación.

Disposición final cuarta. *Regulación del procedimiento para la creación, modificación o supresión de categorías y, en su caso, grupos profesionales de personal estatutario.*

En el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, se desarrollará reglamentariamente el procedimiento para la creación, modificación y supresión de categorías y, en su caso, grupos profesionales de personal estatutario.

Disposición final quinta. *Desarrollo reglamentario.*

Se faculta a la Junta de Castilla y León para aprobar las disposiciones y acuerdos necesarios para el desarrollo de la presente Ley.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor al mes de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Por lo tanto, mando a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley la cumplan, y a todos los Tribunales y Autoridades que corresponda que la hagan cumplir.

Valladolid, 7 de marzo de 2007.

El Presidente,
Juan Vicente Herrera Campo

ANEXO

Personal Estatutario Sanitario

	Categoría	Especialidad
Licenciados con título de especialista en Ciencias de la Salud.	Licenciado Especialista.	Especialidades oficiales.
	Médico de Urgencias Hospitalarias.	
	Médico de Urgencias y Emergencias.	
	Médico de Cuidados Paliativos.	

	Categoría	Especialidad
Licenciados Sanitarios.	Médico de Admisión y Documentación Clínica.	
	Farmacéutico.	
	Odontólogo.	
	Inspector Médico	
	Inspector Farmacéutico	
	Otros licenciados sanitarios.	Veterinario Licenciado Ciencias y Tecnolog. Alimentos.
Diplomados con título de especialista en Ciencias de la Salud.	Enfermero/a Especialista.	Matrona. Enfermería del Trabajo. Salud Mental. Otras especialidades.
Diplomados Sanitarios.	Enfermero/a. Fisioterapeuta. Logopeda. Nutrición y Dietética. Terapeuta ocupacional. Enfermero Subinspector Otros diplomados sanitarios	 Podología Óptica y Optometría
Técnicos Superiores del Área Sanitaria de Formación Profesional.	T.S. Anatomía Patológica T.S. Documentación Sanitaria T.S. Higiene Bucodental T.S. Laboratorio de Diagnóstico Clínico T.S. En Imagen para el Diagnóstico T.S. Radioterapia T.S. Nutrición y dietética	
	Otros Técnicos Superiores Sanitarios	Audioprótesis. Ortoprotésica. Prótesis Dental. Salud Ambiental.
Técnicos Medios Del Área Sanitaria De Formación Profesional.	T. en cuidados Auxiliares de Enfermería.	
	Otros Técnicos Medios Sanitarios.	Técnico en Farmacia.

Descripción de las funciones más relevantes de las distintas categorías de Personal Estatutario Sanitario

Licenciados con título de especialista en Ciencias de la Salud

Categoría de Licenciado Especialista

El desarrollo de las funciones que corresponden al título de especialista en ciencias de la salud exigido para su nombramiento. Cualquier otra función relacionada que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Médico de urgencias hospitalarias

Prestar asistencia sanitaria de urgencia a todos los pacientes que la demanden, con los medios disponibles a su alcance, en el ámbito hospitalario en el que desarrolle sus funciones, colaborando con el resto de los servicios sanitarios en la atención de la urgencia. Cualquier otra función relacionada con las descritas que se le asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Médico de urgencias y emergencias

Prestar asistencia sanitaria de urgencia a todos los pacientes que la demanden, con los medios disponibles a su alcance, fuera del ámbito hospitalario, colaborando con el resto de los servicios sanitarios en la atención de la urgencia. Cualquier otra función relacionada con las descritas que se le asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría Médico de Cuidados Paliativos

Prestar asistencia sanitaria integral, individualizada y continuada, tanto de carácter preventivo como asistencial, docente, investigador o administrativo, y en general todas aquellas actividades encaminadas a la mejor atención de los/las pacientes con patologías que precisen de cuidados paliativos. Esta atención se prestará tanto en el domicilio del paciente como en el centro sanitario garantizando la continuidad asistencial y la coordinación con el resto de los servicios/unidades del hospital, así como con la atención primaria estableciendo los cauces de comunicación necesarios. Cualquier otra función relacionada con las descritas que se les asigne reglamentariamente o venga determinada por una más eficiente gestión

Licenciados Sanitarios

Categoría de Médico de Admisión y Documentación clínica

La ordenación y gestión operativa del acceso de los usuarios a la atención especializada, de la demanda de asistencia especializada ambulatoria, de hospitalización y quirúrgica, así como el registro de los pacientes atendidos en urgencias. La creación, actualización y mantenimiento del fichero de pacientes. La gestión de los archivos de documentación e historias clínicas. La codificación clínica. Deberá actuar coordinadamente con el resto de los servicios/unidades del hospital, así como con la atención primaria estableciendo los cauces de comunicación. Cualquier otra función relacionada con las descritas que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Farmacéutico

El desarrollo de las funciones que corresponden al título de Farmacéutico exigido para su nombramiento. Cualquier otra función relacionada que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Odontólogo

El desarrollo de las funciones que corresponden al título de Odontólogo exigido para su nombramiento. Cualquier otra función relacionada que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría Inspector Médico

Evaluación e inspección de Centros y Servicios Sanitarios tanto públicos como concertados. Evaluación y control de las prestaciones sanitarias. Inspección, evaluación y control de prestaciones por incapacidad temporal y permanente. Emisión de informes en expedientes de responsabilidad Patrimonial, Civil y Reintegro de Gastos. Procedimientos disciplinarios y sancionadores. Auditorías y evaluaciones para control periódico de los sistemas de prevención de las Instituciones Sanitarias. Inspección, evaluación y asesoramiento de las Mutuas de accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social y de las Empresas colaboradoras.

Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, así como cualesquiera otras funciones que en lo sucesivo le pudieran encomendar las disposiciones legales y administrativas que se dicten por las autoridades competentes, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría Inspector Farmacéutico

Inspección y control de la prestación farmacéutica en todos sus ámbitos de desarrollo, procesos, prescripción médica y servicios farmacéuticos. Colaboración en la promoción y asesoramiento del programa del uso racional del medicamento. Evaluación de la utilización de medicamentos y productos sanitarios, especialmente en lo relativo al gasto farmacéutico. Asesoramiento técnico en la suscripción y seguimiento de los conciertos y contratos suscritos entre el Servicio de Salud de Castilla y León y cualquier otro organismo, institución

o corporación, en lo relativo a la prestación farmacéutica. Asesoramiento en materia de procedimiento y actuaciones para una adecuada utilización de los recursos destinados a la prestación farmacéutica.

Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, así como cualesquiera otras funciones que en lo sucesivo le pudieran encomendar las disposiciones legales y administrativas que se dicten por las autoridades competentes, o venga determinada por una más eficiente gestión

Otros Licenciados Sanitarios

El desarrollo de las funciones que corresponden al título exigido para su nombramiento, así como cualquier otra función relacionada que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Diplomados con título de especialistas en Ciencias de la Salud

Categoría de Enfermero/a Especialista

El desarrollo de las funciones que corresponden al título de especialista en Ciencias de la Salud exigido para su nombramiento. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Diplomado Sanitario

Categoría de Enfermero/a

La dirección, evaluación y prestación de los cuidados de enfermería orientados a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud, así como a la prevención de enfermedades y discapacidades de las personas. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Fisioterapeuta

La realización de aquellas funciones destinadas a conseguir la prevención de dolencias y la recuperación y rehabilitación de pacientes, a través de tratamientos con medios y agentes físicos. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Logopeda

El desarrollo de cuantas funciones sean precisas para la prevención, evaluación y recuperación de los trastornos de la audición, la fonación y del lenguaje, mediante técnicas terapéuticas propias de su disciplina. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Terapeuta ocupacional

La aplicación de técnicas y la realización de actividades de carácter ocupacional que tiendan a potenciar o suplir funciones físicas o psíquicas disminuidas o perdidas, y a orientar y estimular el desarrollo de tales funciones. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Nutrición Humana y Dietética

El desarrollo de actividades orientadas a la alimentación de la persona o de grupos de personas, adecuadas a las necesidades fisiológicas y, en su caso, patológicas de las mismas, y de acuerdo con los principios de prevención y salud pública. Así mismo les

corresponde la elaboración de regímenes alimenticios adecuados a la alimentación de los pacientes. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Enfermero Subinspector

Realización de actividades tendentes a la consecución de los objetivos, de conformidad con lo establecido en los programas de Inspección incluidos en el Plan Anual de Inspección. Análisis y Evaluación del funcionamiento de los programas de salud de los diferentes niveles asistenciales. Revisión, seguimiento y control de los procesos de Incapacidad Temporal. Estudio y seguimiento de las prestaciones sanitarias en centros propios. Elaboración de Informes Técnicos en aquellos procedimientos de responsabilidad patrimonial en los que así se determine. Participación en la realización de auditorías y evaluaciones de centros y servicios sanitarios. Emisión de Informes en los expedientes de Información Previa. Funciones, todas las relacionadas anteriormente, que se realizarán sujetas a los principios de colaboración, gestión compartida y supeditación a los Inspectores Médicos en el desarrollo de sus competencias.

Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, así como cualesquiera otras funciones que en lo sucesivo le pudieran encomendar las disposiciones legales y administrativas que se dicten por las autoridades competentes, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Otros Diplomados Sanitarios

La realización de cuantas actividades sean precisas para asegurar una adecuada asistencia en el ejercicio de su profesión sanitaria, así como cualquier otra función relacionada que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Técnicos Superiores del Área Sanitaria de Formación Profesional

Categoría de Técnico Especialista Sanitario en Anatomía Patológica

Realizar a su nivel, necropsias, procesar biopsias y realizar el estudio citológico de muestras clínicas, interpretando y validando los resultados técnicos, para que sirvan como soporte al diagnóstico clínico (o médico-legal), organizando y programando a su nivel el trabajo, cumpliendo criterios de calidad del servicio y de optimización de recursos, bajo la dirección técnica del personal Facultativo Especialista Sanitario correspondiente. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Técnico Especialista Sanitario en Documentación Sanitaria

Definir y organizar procesos de tratamiento de la información y de la documentación clínica, codificándola y garantizando el cumplimiento de las normas de la Administración sanitaria y de los sistemas de clasificación y codificación internacionales, bajo la dirección técnica del personal correspondiente. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Técnico Especialista Sanitario en Higiene Bucodental

Promover la salud de las personas y de la comunidad, programando y desarrollando actividades preventivas y asistenciales, como miembro de un equipo de salud bucodental, ejecutando dichas actividades mediante la exploración, detección y registro del estado de salud/enfermedad bucodental de las personas, organizando y programando a su nivel el trabajo, bajo criterios de calidad, seguridad y optimización de recursos, bajo la dirección técnica correspondiente. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Técnico Especialista Sanitario en Laboratorio de Diagnóstico Clínico

Realizar estudios analíticos de muestras biológicas humanas, interpretando y valorando los resultados técnicos, para que sirvan como soporte al diagnóstico cínico y/u orientados a la investigación, actuando bajo normas de calidad, seguridad y medioambientales, organizando y administrando las áreas asignadas en el correspondiente laboratorio de diagnóstico clínico, bajo la dirección técnica del personal Facultativo Sanitario Especialista. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Técnico Especialista Sanitario en Imagen para el Diagnóstico

Obtener registros gráficos del cuerpo humano, de tipo morfológico y funcional con fines diagnósticos, preparando, manejando y controlando los equipos, interpretando y validando los resultados técnicos en condiciones de calidad y de seguridad ambiental, bajo la dirección técnica del personal Facultativo Especialista. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Técnico Especialista Sanitario en Radioterapia

Aplicar tratamientos de radioterapia, según prescripción médica, disponiendo a los pacientes para la prueba, cumplimentando las normas de dosimetría y radioprotección, así como el reglamento de la instalación radiactiva específica de su unidad, organizando y programando el trabajo bajo criterios de calidad del servicio y optimización de los recursos disponibles y administrando y gestionando la información técnico-sanitaria del servicio/unidad, bajo la dirección técnica correspondiente. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Técnico Especialista Sanitario en Nutrición y Dietética

Elaborar dietas adaptadas a personas y/o colectivos y controlar la calidad de la alimentación humana, analizando sus comportamientos alimentarios y sus necesidades nutricionales; programar y aplicar actividades educativas que mejoren los hábitos de alimentación de la población, bajo la supervisión del personal Facultativo o Diplomado sanitario correspondiente. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Otros Técnicos Especialistas Sanitarios

Realizarán las funciones propias del título de Técnico Superior de formación profesional en la familia profesional de sanidad que les haya sido exigido para su nombramiento, así como cualquier otra función relacionada que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Técnicos Medios del Área Sanitaria de Formación Profesional

Categoría de Técnico en cuidados auxiliares de Enfermería

Realizarán las funciones propias del Título de Formación Profesional en la familia profesional de Sanidad que les haya sido exigido para su nombramiento. Proporcionarán cuidados auxiliares al paciente y actuarán sobre las condiciones sanitarias de su entorno como miembro de un equipo de enfermería en los centros sanitarios, bajo la dirección técnica del diplomado de enfermería. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Categoría de Técnico en Farmacia

Realizar las operaciones de dispensación y distribución de productos de farmacia y para farmacia, organizando la adquisición, recepción, almacenamiento y reposición de los mismos, y efectuando operaciones físico-químicas elementales, bajo la supervisión correspondiente. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Personal Estatutario de Gestión y Servicios

	Requisitos	Categoría	Espec.
Licenciado Universitario o título equivalente.	NT	Titulado Superior en Administración Sanitaria.	
	NT	Titulado Superior de Informática.	
	NT	Bibliotecario-Documentalista.	
	NT+FE	Tit. Sup. de Prevención de Riesgos Laborales.	Segur. en el trabajo. Higiene Industrial. Ergonomía y Psicolog. Aplicada.
	TE	Ingeniero Superior.	
	TE	Titulado Superior Económico-Financiero.	
	TE	Titulado Superior Jurídico.	
	TE	Titulado Superior en Comunicación.	
	TE	Otros Titulados Superiores.	Sí.
Diplomado Universitario o título equivalente.	NT	Gestión Administrativa.	
	NT	Gestión Informática.	
	NT	Gestión de Documentación.	
	NT+FE	Tit. Medio de Prevención de Riesgos Laborales.	Segur. en el trabajo. Higiene Industrial. Ergonomía y Psicolog. Aplicada.
	TE	Ingeniero Técnico.	
	TE	Trabajador Social.	
	TE	Titulado Medio de Relaciones Laborales.	
	TE	Titulado Medio Económico-Financiero.	
	TE	Otros Titulados Medios.	Sí.
Técnico Superior de Formación Profesional o título equivalente.	NT	Administrativo.	
	NT	Técnico Especialista de Informática.	
	NT+FE/TE	T. E. de Prevención de Riesgos Laborales.	
	TE	Técnico Especialista en Delineación.	
	TE	Técnico Especialista en Alojamiento.	
	TE	Técnico Especialista en Restauración.	
	TE	Técnico Especialista de Oficios.	Sí.
Técnico de Formación Profesional o título equivalente.	NT	Auxiliar Administrativo.	
	NT	Telefonista.	
	TE	Conductor.	
	TE	Técnico en Cocina.	
	TE	Oficial de Mantenimiento.	Sí.
Otro personal.	NT	Celador.	
	NT	Operario de Servicios.	
	NT	Operario de Oficios.	

NT: Nivel de Titulación.
TE: Titulación específica.
NT+TE: Nivel de titulación y formación específica.

Descripción de las funciones más relevantes de las distintas categorías de Personal Estatutario de Gestión y Servicios

Licenciado Universitario o título equivalente

Categoría de Titulado Superior en Administración Sanitaria

El ejercicio de las funciones de programación, dirección, control, asesoramiento, estudio, propuesta, ejecución, coordinación e inspección, así como cualquier otra similar de carácter administrativo.

Categoría de Titulado Superior de Informática

La elaboración de los planes de necesidades de tecnologías de la información y protocolos de actuación. La responsabilidad directa en la implantación de nuevas tecnologías, de acuerdo con las directrices fijadas por la Gerencia Regional de Salud. La dirección de los proyectos de desarrollo y mantenimiento de las aplicaciones. Responsabilizarse de las auditorías informáticas, del control de calidad y de la seguridad informática. Cualquier otra que pueda encomendarse en relación con las anteriores o que, sin estar directamente relacionada, tenga contenido material o funcional de índole informática propia del grupo de clasificación de su categoría.

Categoría de Bibliotecario-Documentalista

El ejercicio de las funciones de planificación, organización y gestión de los correspondientes sistemas de información y documentación científica y especializada. El tratamiento de la información y documentación, su conservación y recuperación en el ámbito de las redes y centros sanitarios de la gerencia regional de salud.

Categoría de Titulado Superior de Prevención de Riesgos Laborales

En el ámbito de los servicios de prevención de riesgos laborales, le corresponde el ejercicio de las funciones de nivel superior contenidas en el artículo 37. 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, salvo las previstas en su párrafo e).

Categoría de Ingeniero Superior

El ejercicio de las funciones de programación, dirección, control, asesoramiento, estudio, propuesta, ejecución, coordinación e inspección, así como cualquier otra similar de carácter técnico en su campo profesional.

Categoría de Titulado Superior Económico-Financiero

El ejercicio de las funciones de programación, control, asesoramiento, estudio, propuesta, ejecución, coordinación e inspección en materia presupuestaria, económica o financiera, así como cualquier otra de similares características.

Categoría de Titulado Superior Jurídico

El ejercicio de las funciones de asesoramiento, estudio y propuesta en derecho sobre aquellas materias relacionadas con las distintas áreas de actividad del centro o Institución Sanitaria, en especial en materia de contratación administrativa, reclamaciones, recursos administrativos y responsabilidad patrimonial, así como cualquier otra de similares características, no atribuidas expresamente por disposición legal o reglamentaria a funcionarios de otros cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Categoría de Titulado Superior en Comunicación

La elaboración, gestión, difusión de la actividad informativa en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud, así como cualquier otra de similares características.

Otros Titulados Superiores

El desarrollo de las funciones técnicas propias de su titulación. Cualquier otra función relacionada que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Diplomado Universitario o título equivalente

Categoría de Gestión Administrativa

El ejercicio de las tareas de impulso, gestión, tramitación, apoyo y colaboración, así como cualquier otra similar de carácter administrativo.

Categoría de Gestión Informática

La dirección y análisis de proyectos informáticos, así como el diseño, puesta en marcha y mantenimiento de los sistemas de información. Cualquiera otra que pueda encomendarse en relación con las anteriores, o que sin estar directamente relacionada, tenga contenido material o funcional de índole informática propia del grupo de clasificación de su categoría.

Categoría de Gestión de Documentación

La búsqueda, selección, clasificación, almacenamiento y difusión de la información, en los diversos soportes en que esté contenida. Poner a disposición del resto de los profesionales que lo soliciten, sistemas, recursos y servicios de información adecuados y actualizados para el desarrollo de la actividad asistencial, docente e investigadora, así como servir de apoyo a la gestión administrativa y sanitaria.

Categoría de Titulado Medio de Prevención de Riesgos Laborales

En el ámbito de los servicios de prevención de riesgos laborales, le corresponde el ejercicio de las funciones de nivel superior contenidas en el artículo 37. 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, salvo las previstas en su párrafo e).

Categoría de Ingeniero Técnico

El mantenimiento y conservación de las instalaciones, así como de las operaciones menores de entretenimiento de los edificios. La gestión de proyectos presupuestarios de obras e instalaciones. La gestión y control de los talleres de los distintos oficios que funcionen en el centro. En el caso de que actúe bajo la dirección de un Ingeniero Superior, las funciones señaladas vendrán delimitadas por éste de acuerdo con las necesidades del Centro o Institución Sanitaria.

Categoría de Trabajador Social

La realización de cuantas actividades de tipo social resulten necesarias para la atención de los pacientes entre las que figuran la elaboración de la historia social del paciente, la colaboración en la localización de familiares, la tramitación de ayudas sociales o su ingreso en residencias u otras instituciones, la participación en los programas de rehabilitación, formación, investigación y prevención que se desarrollen en el centro o Institución Sanitaria, la colaboración en el seguimiento y control de enfermos y la información a pacientes y familiares sobre actividades de tipo social.

Categoría de Titulado Medio de Relaciones Laborales

El ejercicio de las tareas de impulso, gestión, tramitación y asesoramiento o cualquier otra similar en materia de organización del trabajo, gestión de personal y seguridad social, así como cualquier otra de similares características.

Categoría de Titulado Medio Económico-Financiero

El ejercicio de las tareas de impulso, gestión, tramitación, apoyo y colaboración o cualquier otra similar en materia presupuestaria, económica o financiera, así como cualquier otra de similares características.

Otros Titulados Medios

El desarrollo de las funciones técnicas propias de su titulación. Cualquier otra función relacionada que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión.

Técnico Superior de Formación Profesional o título equivalente

Categoría de Administrativo

El desarrollo de las tareas administrativas de trámite y colaboración, mediante la utilización de los medios instrumentales precisos para ello.

Categoría de Técnico Especialista de Informática

El desarrollo de aplicaciones informáticas, participando en el diseño y realizando la programación de acuerdo con los requisitos funcionales, especificaciones aprobadas y normativa vigente. Implantar, exportar y mantener, en requerimientos de bajo y medio nivel, los sistemas informáticos en que se apoya la gestión y administración del centro, prestando soporte directo a los usuarios. Cualquiera otra que pueda encomendarse en relación con las anteriores, o que, sin estar directamente relacionada, tenga contenido material o funcional de índole informática propia del grupo de clasificación de su categoría.

Categoría de Técnico Especialista de Prevención de Riesgos Laborales

En el ámbito de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales le corresponde el ejercicio de las funciones de nivel intermedio contenidas en el artículo 36. 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Categoría de Técnico Especialista de Delineación

Intervenir en los proyectos de edificación y obra civil, realizando o coordinando sus desarrollos y auxiliar a la ejecución, realizando el seguimiento de la planificación. El diseño gráfico de proyectos técnicos sobre nuevas construcciones, reparaciones e instalaciones, así como la elaboración de planos sobre edificios o solares, así como cualquier otra de similares características.

Categoría de Técnico Especialista en Restauración

La planificación, organización y control de los suministros, del personal y de las dependencias del área de restauración, así como de la maquinaria, materiales, utillaje, etc. adscritos a la misma. Ejecutar y, en su caso, supervisar, todas las operaciones de manipulación, preparación, conservación y presentación de toda clase de alimentos. Elaborar los menús de acuerdo con las indicaciones del personal sanitario correspondiente, aplicando en todo momento las normas y prácticas de seguridad e higiene.

Categoría de Técnico Especialista en Alojamiento

La planificación, organización y control de los suministros y del personal de las áreas de alojamiento, limpieza, lencería y lavandería, así como el control de sus dependencias, maquinaria u otros materiales a su cargo.

Otros Técnicos Especialistas de Oficios

Las funciones propias de su profesión u oficio. Se establecerán las especialidades necesarias para atender las funciones técnicas, de mantenimiento, oficios y afines, cuando resulte necesario por las características y requerimientos de formación especializada precisos para el desempeño de las mismas, y en concordancia con las titulaciones de los ciclos formativos superiores de Formación Profesional Reglada.

Técnico de Formación Profesional o título equivalente

Categoría de Auxiliar Administrativo

La realización de tareas administrativas de apoyo, utilizando los medios materiales e informáticos necesarios a tal fin.

Categoría de Telefonista

El manejo de la centralita del centro, que incluye: la atención de las comunicaciones del servicio interior y exterior, la recogida y transmisión, a las correspondientes unidades, de las comunicaciones dirigidas a las mismas, así como la localización de los profesionales a través de los medios correspondientes.

Categoría de Conductor

La conducción de vehículos destinados al transporte de personas, correspondencia o material, de acuerdo con las instrucciones recibidas, cumplimentando, en todo caso, la documentación que sea precisa a tal efecto, y colaborando en el reparto del material o correspondencia transportado. Deberá asegurar el mantenimiento preventivo y básico del vehículo y sus equipos auxiliares, efectuando toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller, y dando en otro caso, el parte de la avería.

Categoría de Técnico en Cocina

Ejecutar las operaciones de manipulación, preparación, conservación y presentación de toda clase de alimentos. Elaborar los menús en colaboración con el Técnico Especialista de Restauración y, en su caso, de acuerdo con las indicaciones del personal sanitario correspondiente, aplicando en todo momento las normas y prácticas de seguridad e higiene.

Categoría de Oficial de Mantenimiento

La realización de las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones, maquinaria y exteriores (entre ellas, el montaje, ajuste y puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control, simple o automático de temperatura, realización de trabajos de mantenimiento de albañilería, de fontanería, de carpintería, de soldadura, etc., que sean necesarios en las instalaciones o el edificio; supervisión de las operaciones de comprobaciones periódicas definidas en los reglamentos de las instalaciones y en las instrucciones técnicas correspondientes; limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etcétera. El mantenimiento general de la maquinaria del centro, en particular, del lavadero, aparatos de calefacción, aire acondicionado, cocinas, sistemas frigoríficos, instalación de oxígeno y vacío, aparatos de anestesia y de los trabajos de taller relacionados con las anteriores funciones).

Cuando resulte necesario por las características y requerimientos de formación especializada precisos para su desempeño, dentro de la categoría de Oficial de

Mantenimiento se podrán establecer especialidades, atendiendo preferentemente a las titulaciones de los ciclos formativos medios de Formación Profesional Reglada.

Otro personal

Categoría de Celador

Colaborar con otros profesionales en el traslado y movimiento de los pacientes. Así mismo, se encargarán de la vigilancia, guardia y custodia de todo tipo de dependencias de la Administración; de informar y orientar a los visitantes; del manejo de máquinas reproductoras y auxiliares; de realizar recados oficiales dentro y fuera de los centros de trabajo; de repartir documentación, de franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir la correspondencia y del traslado de mobiliarios y enseres.

Categoría de Operario de Oficios

Colaborar con el personal técnico correspondiente, en el área de mantenimiento, en las tareas auxiliares que le sean encomendadas.

Categoría de Operario de Servicios

La realización de las tareas de limpieza de dependencias, utensilios para el trabajo, limpieza de ropa, preparación de alimentos para su transformación, preparación de comedores o cualquier otra tarea análoga correspondiente a las áreas de cocina, suministros, almacén o limpieza y lavandería.

Personal Estatutario Investigador

	Categoría	Especialidad
Licenciado con título de especialista en Ciencias de la Salud.	Investigador licenciado con título de especialista en Ciencias de la Salud.	Todas las especialidades oficiales.
Diplomado con título de especialista en Ciencias de la Salud.	Investigador diplomado con título de especialista en Ciencias de la Salud.	Todas las especialidades oficiales.
Diplomado Sanitario.	Investigador diplomado sanitario.	

Descripción de las funciones más relevantes de las distintas categorías de Personal Estatutario Investigador

Categoría Investigador licenciado con título de especialista en ciencias de la salud

El desarrollo de las funciones de investigación, transferencia del conocimiento e innovación en el ámbito clínico que generen un nuevo conocimiento científico y una mejora de los servicios asistenciales y el cuidado de la salud, funciones de información y educación sanitarias, cualquier otra función relacionada que se les asigne o venga determinada por una más eficiente gestión y según se determine reglamentariamente.

Categoría Investigador diplomado con título de especialista en Ciencias de la Salud

El desarrollo de las funciones de investigación, transferencia del conocimiento e innovación en el ámbito clínico que generen un nuevo conocimiento científico y una mejora de los servicios asistenciales y el cuidado de la salud, funciones de información y educación sanitarias, cualquier otra función relacionada que se les asigne o venga determinada por una más eficiente gestión y según se determine reglamentariamente.

Categoría Investigador diplomado sanitario

El desarrollo de las funciones de investigación, transferencia del conocimiento e innovación en el ámbito clínico que generen un nuevo conocimiento científico y una mejora de los servicios asistenciales y el cuidado de la salud, funciones de información y educación

sanitarias, cualquier otra función relacionada que se les asigne o venga determinada por una más eficiente gestión y según se determine reglamentariamente.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.