TEXTO OFICIAL DEL BOE

Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

BORM-s-2001-90010
Última actualización en el BOE: 2025-03-17
Recopilado por Coposita el 2026-11-20

Cómo usar este PDF

- El índice dice en qué página empieza cada título y capítulo; pulsa una línea para ir allí. El panel lateral de tu lector tiene los mismos marcadores.
- Arriba, en cada página, ves en qué título y capítulo estás.
- Cada artículo va en su bloque, con la numeración destacada.
- El texto es el del BOE, sin alterar. Comprueba siempre la versión vigente en el BOE.

La citan: 1 programa de oposición de Coposita

Versión oficial: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BORM-s-2001-90010

Índice

PREÁMBULO 3

CAPÍTULO I · Objeto, ámbito de aplicación y principios rectores 6

CAPÍTULO II · Órganos superiores de dirección y gestión del personal estatutario 6

CAPÍTULO III · Ordenación y planificación de recursos humanos 8

CAPÍTULO IV · Clasificación de personal 9

CAPÍTULO V · Selección del personal estatutario. 11

CAPÍTULO VI · Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo 14

CAPÍTULO VII · Derechos y deberes 16

CAPÍTULO VIII · Carrera administrativa y profesional 17

CAPÍTULO IX · Sistema retributivo y régimen de Seguridad Social 23

CAPÍTULO X · Jornada de trabajo, vacaciones y permisos 24

CAPÍTULO XI · Situaciones del personal estatutario 27

CAPÍTULO XII · Incompatibilidades 31

CAPÍTULO XIII · Régimen disciplinario 31

CAPÍTULO XIV · Representación, participación y negociación colectiva 35

Disposición adicional tercera. Posibilidad de optar entre los regímenes de dedicación ordinaria y exclusiva. 38

Disposición adicional cuarta. Desempeño de plazas de Medicina de Familia en el ámbito de la atención primaria. 39

Disposición adicional quinta. Periodo de reciclaje. 39

Disposición adicional sexta. Modificación de la Ley 4/1994, de 26 de julio, de Salud de la Región de Murcia. 39

Disposición adicional octava. Servicios que desarrollan funciones con incidencia directa en la asistencia sanitaria a la población. 41

Disposición adicional novena. Jurisdicción competente. 41

Disposición adicional duodécima [sic]. Peculiaridades del régimen retributivo del personal destinado en el ámbito de atención primaria. 42

Disposición adicional duodécima. Provisión de puestos de dirección. 42

Disposición adicional decimotercera. Provisión de puestos de carácter directivo. 43

Disposición adicional decimocuarta. Permiso por asuntos particulares por antigüedad. 44

Disposición adicional decimoquinta. Permiso retribuido para personal estatutario en estado de gestación. 44

Disposición transitoria. Aplicación de la presente Ley al personal procedente de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social. 44

Disposición derogatoria. 44

Disposición final primera. Habilitación reglamentaria. 45

Disposición final segunda. Entrada en vigor. 45

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Sea notorio a todos los ciudadanos de la Región de Murcia, que la Asamblea Regional ha aprobado la Ley 5/ 2001, de 5 de diciembre, «De Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud».

Por consiguiente, al amparo del artículo 30.dos, del Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley,

PREÁMBULO

La Constitución Española, por medio de su artículo 43, ha incluido entre los principios rectores de la política social y económica, el derecho a la protección de salud, encomendando a los poderes públicos la organización y tutela de la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios sanitarios.

Entre los poderes públicos encargados de velar por la protección de dicho derecho, se encuentran, en lugar preeminente, y como consecuencia del proceso descentralizador que se produce tras la entrada en vigor de la Constitución española de 1978, las comunidades autónomas, entes territoriales que disponen, tanto de competencias propias como de capacidad legislativa sobre ellas.

En particular, y en lo que se refiere a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la asunción de competencias en materia de gestión de la asistencia sanitaria se hizo posible tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/1998, de 15 de junio, de reforma de la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, cuyo artículo 12.1.4 asignó a esta Administración competencia para la «Gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social de acuerdo con lo previsto en el número 17 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución, reservándose al Estado la alta inspección conducente al cumplimiento de la función a la que se refiere este precepto».

Dicha asistencia sanitaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 4/1994, de 26 de julio, de Salud de la Región de Murcia, habrá de ser gestionada a su vez, por el Servicio Murciano de Salud, empresa pública dependiente de la Consejería de Sanidad y Consumo.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha sido consciente en todo momento de que el grado de calidad del servicio sanitario va a depender, de forma esencial, del nivel de sus profesionales y, en especial, de su preparación y dedicación. Por ello, y dentro de las medidas adoptadas por la Comunidad Autónoma de Murcia para que este servicio, tras su asunción por esta Administración, mantenga y supere las cotas de eficacia y bienestar actuales, se ha considerado necesario elaborar la presente norma que, con el máximo rango normativo posible, regula de manera sistemática y conjunta todos los aspectos esenciales de la relación jurídica que vincula al Servicio Murciano de Salud con el personal estatutario.

Para la elaboración del Proyecto de Ley de Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud se ha contado con la participación del conjunto de organizaciones e instituciones con implantación en el ámbito sanitario, especialmente con las organizaciones sindicales con mayor presencia en este sector; prueba de esta voluntad es el consenso que se alcanzó en la preparación de esta norma entre el Servicio Murciano de Salud y las organizaciones sindicales representadas en la Mesa sectorial de sanidad.

Al aprobar esta Ley, la Asamblea Regional hace uso de la competencia para la estructuración de la Administración pública regional y la regulación del régimen jurídico del personal al servicio de ésta, que le viene reconocida por los artículos 51 y 52 del Estatuto de Autonomía. Al mismo tiempo, el ejercicio de esta competencia implica, de conformidad a lo establecido expresamente en tales preceptos, así como en el artículo 149.1.18 de la Constitución española, la necesidad de respetar la competencia del Estado para fijar las bases del régimen estatutario del personal vinculado a las administraciones públicas mediante una relación de naturaleza administrativa. En tal sentido, la presente norma sigue las directrices, tanto de las normas básicas aprobadas específicamente para el personal estatutario, especialmente el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, y la reciente Ley 30/1999, de 5 de octubre, de Selección y Provisión de plazas de personal estatutario de los Servicios de Salud, como de la propia Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, norma que, de acuerdo con su artículo 1.5 resulta de aplicación, de manera supletoria, al personal estatutario.

Junto con esta previsión, se ha procurado igualmente que la presente norma responda a la exigencia constitucional de reserva legal contenida en el artículo 103 de la Constitución Española, cuyos perfiles han sido desarrollados jurisprudencialmente, en especial por la sentencia de 11 de junio de 1987, del Tribunal Constitucional, dictada como consecuencia del recurso de inconstitucionalidad número 763/84. En concreto, y de acuerdo con el tenor de la misma, esta Ley contiene la regulación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario, a las condiciones de promoción en la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta pueden darse, los derechos, deberes y responsabilidad del

personal, así como su régimen disciplinario, las categorías estatutarias y forma de acceso a las mismas, así como el modo de provisión de las plazas.

Entrando en su contenido, la presente Ley opta, de manera expresa, a favor de que al personal del Servicio Murciano de Salud le sea de aplicación el régimen estatutario, si bien, y en coherencia con los más recientes pronunciamientos jurisprudenciales acerca de la naturaleza jurídica del personal estatutario, se remite a la legislación funcionarial regional como normativa supletoria. Este pronunciamiento a favor del personal estatutario se traduce en expresas previsiones de que el personal funcionario o laboral fijo del Servicio Murciano de Salud pueda acceder a dicha condición de forma voluntaria a través de los procedimientos previstos en la disposición adicional primera.

Atendiendo al proceso de descentralización que, en materia de gestión del personal del Servicio Murciano de Salud inicia la Ley 4/1994, de 26 de julio, de Salud de la Región de Murcia, la presente norma configura al Consejo de Administración y al director gerente como los órganos superiores propios de dicho organismo; el primero como máximo órgano de dirección y administración, y como órgano ejecutivo el segundo.

Siendo indispensable planificar los recursos humanos para asegurar la calidad en la prestación de los servicios, se incluyen instrumentos de ordenación tales como los planes de ordenación de recursos humanos, las plantillas y el Registro de Personal. Este último se coordinará con el resto de registros de personal, de acuerdo con lo establecido en la normativa básica estatal, contenida en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

En cuanto a la clasificación del personal, se recurre a la tradicional distribución en cinco grupos constituidos en función del nivel de titulación exigido para el acceso a los mismos, conforme a lo previsto en las citadas normas básicas estatales, esto es, en la Ley 30/1984 y en el Real Decreto-Ley 3/1987. Dicho criterio de clasificación se completa con otros dos, el primero de naturaleza funcional, por cuanto, atendiendo a las funciones desempeñadas, se distingue entre categorías de personal sanitario especialista y no especialista y de personal no sanitario, y el segundo de índole temporal, que diferencia entre personal estatutario fijo y temporal. Se prevé, asimismo, que el Consejo de Gobierno configure, dentro de las mencionadas categorías, las opciones que se consideren necesarias, a través de un procedimiento especial para su aprobación.

En relación a la selección del personal estatutario fijo, se proclama la voluntad de que las ofertas de empleo público se realicen de forma periódica, preferentemente anual, a través de los procedimientos de oposición, concurso y concurso-oposición, con preferencia para este último, en los que se deberá respetar, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, todo ello en coherencia con la normativa básica estatal contenida en la Ley 30/1999, de 5 de octubre, de Selección y Provisión de plazas de personal estatutario de los Servicios de Salud. De conformidad con ésta, la oferta de empleo público se desvincula de los procesos de provisión de plazas, de tal modo que no es preciso realizar tales procesos con carácter previo al acceso de nuevo personal fijo. Se regula, asimismo, el proceso de adquisición de la condición de personal estatutario fijo tras la superación del pertinente proceso selectivo y toma de posesión de la plaza obtenida, adscrita a una determinada Área de Salud; y, asimismo, se enumeran, de forma exhaustiva, los motivos que determinan la pérdida de dicha condición.

La Ley incluye el repertorio de los derechos y deberes del personal estatutario, entre los que figuran aquellos que guardan directa relación con la actividad asistencial, al tiempo que se otorga especial relevancia a los relativos a la seguridad y salud laboral.

Asimismo, se contiene la regulación sobre los procedimientos a través de los que se desarrolla la promoción del personal, presentando como novedad destacable que, junto a la tradicional carrera administrativa, que se concreta en la posibilidad de acceder a categorías del mismo grupo o de grupos superiores y en la obtención de otros puestos por medio de los mecanismos de movilidad voluntaria, se establece un sistema de carrera profesional. Éste hace posible la promoción del personal en función de su progresivo perfeccionamiento profesional, con independencia del puesto de trabajo que desempeñe, de manera que el ascenso de tramo dentro de la categoría profesional permite una mejora general de las condiciones profesionales, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

La regulación de la carrera administrativa toma como base la contenida en la Ley estatal 30/99, a partir de la cual se prevé como mecanismos de movilidad voluntaria, los concursos, tanto de méritos como de traslados, y la libre designación, además de la promoción interna y la promoción interna temporal. Es destacable el carácter temporal que se otorga a los nombramientos resultantes de las convocatorias realizadas por concurso de méritos y por libre designación, de tal modo que, transcurrido el plazo de cuatro años a contar desde el nom-bramiento, la Administración, previa evaluación del trabajo desarrollado por su titular, optará por renovar o no el nombramiento por idéntico periodo, incluyendo la plaza, en este último caso, en la siguiente convocatoria de concurso de méritos. Esta previsión ha de contribuir al fomento del esfuerzo y dedicación del personal, por cuanto la continuidad en la plaza va a depender de la evaluación favorable del trabajo desarrollado durante el cuatrienio correspondiente.

Al lado de los procedimientos a los que se acaba de aludir, que pueden incluirse dentro del concepto de movilidad voluntaria, la Ley recoge, en coherencia con lo previsto en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, la posibilidad de que la Administración pueda destinar a su personal, por necesidades del servicio debidamente motivadas, a otras plazas, con el límite geográfico que supone el Área de Salud.

Por lo que se refiere al sistema retributivo, éste obedece a los principios de cualificación técnica y profesional, motivación e incentivación del personal. Partiendo de estos principios, y a la luz de la regulación contenida en la citada Ley 30/84, de 2 de agosto, y en el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, la Ley recoge, de forma tasada, los conceptos retributivos que podrán ser abonados. Se incluye la ya tradicional distinción entre retribuciones básicas y complementarias.

La duración máxima de la jornada se determina diferenciando, a tal efecto, entre el personal sujeto al régimen de especial dedicación y el personal sometido al régimen de dedicación normal. Junto con este aspecto se contiene la expresa previsión de desarrollo de jornadas especiales que se ajusten a las peculiaridades de la prestación sanitaria, caracterizada por las notas de permanencia y continuidad. A tal efecto, se contiene una regulación expresa sobre los servicios necesarios para asegurar la atención continuada y de urgencias en los centros e instituciones sanitarias, respecto de los que se prevé que no tendrán el carácter de servicios u horas extraordinarias (entendidos tales términos como sinónimos de voluntarios), salvo que así lo disponga la normativa básica estatal.

La regulación sobre las situaciones administrativas del personal se ajusta a lo dispuesto en la normativa básica estatal, contenida en este caso en la ya citada Ley 30/84, que a su vez se encuentra desarrollada por el Real Decreto 365/ 1995, de 10 de marzo. Al mismo tiempo, incluye especialidades contenidas en la normativa regional de Función Pública, como es el caso de la situación derivada de la prestación de servicios en entidades no comprendidas en el artículo 2.2 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

En materia de incompatibilidades se efectúa una remisión al régimen establecido para los funcionarios públicos de la Comunidad Autónoma de Murcia por la normativa básica estatal, esto es, el contenido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre. La disposición adicional tercera regula, en similares términos a lo que ocurre en le resto de Servicios de Salud, la posibilidad de que el personal facultativo pueda solicitar la renuncia a la parte del complemento específico que resulte necesario para tener opción a disponer de compatibilidad para el ejercicio de la actividad privada, con la peculiaridad de que esta opción se podrá extender al personal integrante de otras categorías. Sin embargo, se excluye de esta posibilidad al personal facultativo que ocupe plazas que implican el ejercicio de labores de dirección de un servicio o unidad, a fin de conseguir que las decisiones que adopten no se encuentren condicionadas por intereses distintos a los generales.

En lo que atañe al régimen disciplinario, la Ley parte del régimen establecido en la Ley 30/84 y en el Decreto Legislativo 1/2001, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley regional de la Función Pública, si bien, a la regulación contenida en tales normas, se añade la tipificación de las infracciones graves y leves, al tiempo que se desarrollan los principios por los que se ha de regir la potestad disciplinaria y los relativos al procedimiento a través del cual se ejerce ésta.

Se regula igualmente, en coherencia con lo establecido en la Ley 9/1987, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas, los órganos de representación del personal estatutario (delegados de personal y juntas de personal), así como la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo, a cuyo efecto, se configura como instrumento de negociación la Mesa sectorial del Servicio Murciano de Salud.

Asimismo, la Ley contiene nueve disposiciones adicionales, que regulan, fundamentalmente, el acceso a la condición de personal estatutario de los funcionarios y contratados laborales fijos del Servicio Murciano de Salud, y un sistema extraordinario de acceso a la condición de personal estatutario fijo o funcionario por el sistema de concurso, que ha de contribuir a solucionar el problema de inestabilidad laboral que desde hace años se ha producido en el ámbito de la Administración sanitaria. Dicho sistema extraordinario se apoya en la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional a estos efectos, que considera legítima su utilización cuando concurren determinadas circunstancias de naturaleza excepcional, como es la puesta en marcha de un nuevo sistema organizativo que afecta al conjunto del personal al servicio de la Administración sanitaria regional, en el que incide especialmente el proceso de asunción de las competencias sobre la gestión de la asistencia sanitaria.

Finalmente, la disposición transitoria regula la aplicación de la presente norma al personal procedente de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, a cuyo efecto se fija un plazo en el que se desarrollarán los trabajos de adaptación de dicho personal a las estructuras del Servicio Murciano de Salud.

CAPÍTULO I · Objeto, ámbito de aplicación y principios rectores

Artículo 1 Objeto.

1. La presente Ley tiene por objeto regular la relación funcionarial especial del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, como personal integrante de la función pública regional, en virtud de las competencias otorgadas por el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, en materia de sanidad y función pública, en desarrollo de la legislación básica estatal.

2. El personal que pase a desempeñar funciones en el Servicio Murciano de Salud, quedará vinculado al mismo mediante una relación de carácter estatutario, a la que será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 2 Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley es de aplicación al personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

2. En lo no previsto por esta Ley se aplicará, de manera supletoria, la normativa regional sobre personal funcionario.

3. No resultará aplicable esta Ley a los funcionarios públicos ni al personal laboral vinculados al Servicio Murciano de Salud, así como a los profesionales sanitarios que reciban formación especializada a través del sistema de Residencia en los centros sanitarios dependientes del Servicio Murciano de Salud.

Artículo 3 Principios rectores del régimen del personal estatutario.

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

a) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.

b) Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario.

c) Inamovilidad en la relación de servicio, como garantía de la independencia en la prestación de servicios.

d) Libre circulación del personal estatutario fijo en los términos que establezca la normativa básica estatal.

e) Incompatibilidad y objetividad en el ejercicio profesional como garantía de la imparcialidad en el desempeño de sus funciones.

f) Responsabilidad y ética profesional en el desempeño de sus funciones, a fin de lograr la máxima competencia, eficacia y calidad asistencial en la prestación del servicio.

g) Eficiencia en la planificación y utilización de los recursos.

h) Jerarquía y coordinación en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y de las tareas que tenga asignadas.

i) Representación, participación y negociación para la determinación de las condiciones de trabajo, que haga posible compatibilizar la mejora de tales condiciones con la adecuada prestación del servicio público.

CAPÍTULO II · Órganos superiores de dirección y gestión del personal estatutario

Artículo 4 Órganos superiores.

De conformidad con lo establecido en la Ley 4/1994, de 26 de julio, de Salud de la Región de Murcia, tienen la condición de órganos superiores de dirección y gestión del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud:

a) El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

b) El Consejo de Administración.

c) El Director Gerente.

Artículo 5 El Consejo de Gobierno.

1. El Consejo de Gobierno dirige la política general del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. En particular, corresponde al Consejo de Gobierno:

a) Establecer las directrices de política general para el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, en el marco de la Función Pública de la Administración regional.

b) Aprobar los proyectos de ley y los reglamentos en materia de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, a propuesta del consejero de Sanidad y Consumo.

c) En particular, en materia de régimen retributivo del personal a que esta Ley se refiere, la fijación anual de las normas y directrices necesarias para su aplicación.

d) Aprobar las medidas que garanticen los servicios mínimos en los casos de huelga en los centros dependientes del Servicio Murciano de Salud.

2. Asimismo, decidirá las propuestas de resolución de expedientes disciplinarios que impliquen separación definitiva del servicio, previos los informes y dictámenes que, en cada caso, procedan.

Se añade la letra d) al apartado 1 por el art. 18.1 de la Ley 5/2012, de 29 de junio. Ref. BOE-A-2013-1790.

Artículo 6 El Consejo de Administración.

1. En su condición de máximo órgano de Administración, el Consejo de Administración del Servicio Murciano de Salud tendrá, como funciones esenciales, las siguientes:

a) Aprobar las directrices administrativas por las que deban regirse los órganos de dirección y las distintas unidades que componen el Servicio Murciano de Salud.

b) El establecimiento de las instrucciones para la negociación de las condiciones de trabajo del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, así como, ratificar, en el ámbito de su competencia, los acuerdos que se alcancen con la representación sindical.

c) Aprobar la oferta de empleo público para personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

d) Aprobar los planes de ordenación de recursos humanos.

e) Aprobar las iniciativas normativas en las materias objeto de esta Ley, elevándolas a la Consejería de Sanidad y Consumo. Corresponderá a dicha Consejería la elaboración y tramitación de los proyectos normativos correspondientes.

f) Conocer, con carácter previo a su aprobación, las plantillas, así como sus modificaciones.

2. Las competencias enumeradas en el apartado anterior se ejercerán previa negociación en la Mesa de Negociación del Servicio Murciano de Salud, en aquellos casos en que venga así establecido por la normativa aplicable.

Se añade la letra f) del apartado 1 por la disposición adicional 41 de la Ley 13/2014, de 23 de diciembre. Ref. BOE-A-2015-946.

Artículo 7 El Director Gerente.

1. Corresponde al Director Gerente del Servicio Murciano de Salud el desarrollo general, la ejecución y la coordinación de las medidas que guarden relación con la dirección y gestión del personal estatutario, conforme a las directrices que establezca el Consejo de Administración.

2. En concreto, corresponde al mismo:

a) La jefatura del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

b) El cumplimiento de las decisiones y acuerdos adoptados por el Consejo de Administración, impulsando las acciones necesarias para llevarlas a cabo.

c) Elaborar y coordinar planes, medidas y actividades tendentes a mejorar la formación del personal y a racionalizar el funcionamiento de los servicios.

d) La aprobación de las plantillas de los distintos centros de trabajo y de las unidades organizativas.

e) La elaboración de la oferta de empleo público del Servicio Murciano de Salud.

f) Convocar las pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal estatutario fijo y temporal, y el nombramiento de quienes las superen.

g) La convocatoria de los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo por el personal estatutario, así como los nombramientos correspondientes.

h) Fijar la jornada y horario del personal, previo conocimiento y audiencia de la Junta de Personal.

i) Declarar al personal estatutario, en la situación administrativa correspondiente, así como su jubilación.

j) Resolver los expedientes sobre reconocimiento de compatibilidad.

k) Resolver los expedientes disciplinarios por faltas graves y muy graves, salvo que impliquen separación del servicio.

l) Aquellas otras que correspondan al Servicio Murciano de Salud y no hayan sido atribuidas a otros órganos.

3. Las competencias enumeradas en el apartado anterior se ejercerán previa negociación en la Mesa de Negociación del Servicio Murciano de Salud, en aquellos casos en que venga así establecido por la normativa aplicable.

Se suprime la letra l) del apartado 2 y se renombra la letra m) como l) por el art. 18.2 de la Ley 5/2012, de 29 de junio. Ref. BOE-A-2013-1790.

CAPÍTULO III · Ordenación y planificación de recursos humanos

Artículo 8 Planificación general de recursos.

1. La planificación de los recursos humanos en el Servicio Murciano de Salud tendrá como objetivo la determinación de sus efectivos personales, a fin de asegurar la mejora de la calidad y de la eficacia y eficiencia de los servicios.

2. Previa negociación en la Mesa de Negociación prevista en esta Ley, se adoptarán, atendiendo, entre otros, a factores sociales y demográficos, las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal estatutario, a través de los instrumentos de ordenación previstos en la presente Ley.

Artículo 9 Planes de ordenación de recursos humanos.

1. Los planes de ordenación de recursos humanos, basados en causas objetivas, constituyen el instrumento básico de planificación global de éstos en el ámbito correspondiente. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo, establecerán las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de movilidad, formación, promoción y provisión.

2. Los planes de ordenación de recursos humanos serán negociados en la Mesa de Negociación del Servicio Murciano de Salud, debiendo ser objeto de publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», tras su aprobación por el Consejo de Administración.

3. Los planes de ordenación de recursos humanos del personal estatutario de este Organismo, determinarán su ámbito funcional, temporal y territorial, y podrán prever medidas específicas en los siguientes aspectos, así como en otros de similar naturaleza:

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

b) Incorporaciones de nuevo ingreso al ámbito afectado.

c) Sistemas de formación, capacitación y reorientación profesional.

d) Promoción interna y desempeño provisional de funciones.

e) Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de plazas y, en su caso, de reasignación de efectivos.

f) Mecanismos especiales de movilidad voluntaria.

g) Jornada de trabajo, horarios y régimen de dedicación.

h) Concesión de excedencias voluntarias incentivadas y de jubilaciones, de conformidad con la normativa aplicable en esta materia.

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

4. Los Planes de Ordenación de Recursos Humanos podrán determinar los puestos de trabajo a desempeñar por personal con discapacidad disminuida de forma temporal o definitiva.

Artículo 10 Instrumentos de ordenación.

1. Cada centro de trabajo o unidad organizativa contará con una plantilla que estará formada por las plazas asignadas al mismo, con la adecuada cobertura presupuestaria, con expresión de las características básicas de éstas.

2. Por Orden de la Consejería de Sanidad y Consumo se establecerá el procedimiento para la aprobación y posterior modificación de las plantillas, que serán públicas, y que contendrán, al menos, los siguientes datos:

a) La denominación y las características esenciales de las plazas.

b) La identificación de las plazas.

c) Los requisitos esenciales para ocuparlas.

d) El grupo y la categoría profesional.

e) La forma de provisión de las plazas.

Artículo 11 El Registro de Personal.

1. En el Servicio Murciano de Salud se creará un Registro de Personal, en el que figurará inscrito el personal estatutario de dicho organismo.

2. En el mismo constarán todos los datos relativos a la vida administrativa del personal, sin que pueda figurar dato alguno relativo a raza, religión u opinión.

3. La utilización de los datos que consten en el Registro estará sometida a las limitaciones previstas en el artículo 18.4 de la Constitución y el resto de normas que resulten de aplicación.

4. El personal tiene derecho a conocer su propio expediente, y a obtener copia del mismo. Asimismo tendrá derecho a la rectificación de los datos de carácter personal que resulten inexactos o incompletos.

5. Los derechos individuales derivados de la relación con el Servicio Murciano de Salud se entenderán declarados cuando hayan sido inscritos en el Registro, de conformidad con el procedimiento aplicable. A tal efecto, no podrán incluirse en nómina nuevas remuneraciones sin haber comunicado al Registro de Personal la resolución o el acto por el que fueron reconocidas.

6. Este Registro se coordinará con el Registro General de Personal de la Comunidad Autónoma de Murcia, con los existentes en el resto de los Servicios de Salud, y aquellos otros con los que así venga establecido.

CAPÍTULO IV · Clasificación de personal

Artículo 12 Criterios de clasificación del personal estatutario.

El personal estatutario del Servicio Murciano de Salud se clasifica atendiendo al nivel de titulación exigida para el ingreso, a las funciones que desarrolla y al carácter fijo o temporal de su nombramiento.

Artículo 13 Clasificación por el nivel de titulación.

Sin perjuicio de las titulaciones académicas específicas, que en función de la naturaleza y características de las categorías y opciones se determine, será requisito imprescindible para formar parte de los diferentes grupos estar en posesión de la siguiente titulación:

a) Grupo A: Título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

b) Grupo B: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

c) Grupo C: Título de Bachiller, Técnico Superior de Formación Profesional o equivalentes.

d) Grupo D: Título de Graduado en Educación Secundaria, Técnico de Formación Profesional o equivalentes.

e) Grupo E: Acreditación de haber realizado la enseñanza mínima obligatoria.

Artículo 14 Clasificación por las funciones desempeñadas.

1. Dentro de los grupos que fija el artículo anterior, el personal estatutario se clasifica, atendiendo a las funciones desempeñadas, en las siguientes categorías estatutarias:

GRUPO A:

– Facultativo sanitario especialista. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de licenciado universitario o equivalente, acompañada de título de especialista.

– Facultativo sanitario no especialista. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de licenciado universitario o equivalente.

– Facultativo no sanitario. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión no sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de licenciado universitario o equivalente.

GRUPO B:

– Diplomado sanitario especialista. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de diplomado universitario o equivalente, acompañada de título de especialista.

– Diplomado sanitario no especialista. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de diplomado universitario o equivalente.

– Diplomado no sanitario. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión no sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de diplomado universitario o equivalente.

GRUPO C:

– Técnico especialista sanitario. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de Bachiller, técnico superior de Formación Profesional o equivalente.

– Técnico especialista no sanitario. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión no sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de Bachiller, técnico superior de Formación Profesional o equivalente.

GRUPO D:

– Técnico auxiliar sanitario. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de técnico de Formación Profesional o equivalente.

– Técnico auxiliar no sanitario. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, expedido para el ejercicio de una profesión no sanitaria y para cuyo acceso les haya sido exigida una concreta titulación de graduado en Educación Secundaria, técnico de Formación Profesional o equivalente.

GRUPO E:

– Personal subalterno. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, para el desempeño de funciones de vigilancia, custodia, reparto de correspondencia y documentos, centralita, reprografía y otras similares.

– Personal de servicios. Se integran en la misma quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento otorgado al efecto, para el desempeño de funciones de colaboración con los técnicos auxiliares correspondientes, limpieza de dependencias, preparación de alimentos para su transformación, traslado de enfermos y otras similares.

2. Dentro de las categorías estatutarias a las que se refiere este artículo, la creación, modificación y supresión de opciones, de acuerdo con las funciones a desarrollar y la titulación exigida para el acceso a aquéllas, se realizará por Orden de la Consejería competente en materia de sanidad, previa iniciativa del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud y correspondiente negociación sindical.

Se modifica el apartado 2 por la disposición adicional 4 de la Ley 8/2004, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2005-14444.

Artículo 15 Clasificación por el carácter fijo o temporal del nombramiento.

El personal estatutario del Servicio Murciano de Salud se clasifica en personal fijo o temporal.

Artículo 16 Personal estatutario fijo.

Es personal estatutario fijo el que, una vez superado el correspondiente proceso selectivo, desempeña con carácter permanente las funciones que de su nombramiento se derivan y en las condiciones establecidas en el mismo.

Artículo 17 Personal estatutario temporal.

1. Personal estatutario temporal es aquel que desempeña con tal carácter las funciones que se derivan de su nombramiento, por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario.

2. Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.

3. El personal estatutario temporal cesará, sin perjuicio de las causas específicas previstas en esta Ley para cada tipo de nombramiento, por las siguientes causas:

a) Por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración de la plaza, o de una falta de capacidad para su desempeño, debidamente acreditado, que no implique inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas a la plaza, previa audiencia al interesado y oída la Junta de Personal correspondiente.

b) Por revocación del nombramiento durante el periodo de prueba, de conformidad con el artículo 27.2 de esta Ley.

4. Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen jurídico general del personal estatutario fijo. En especial, en aquellos aspectos que sean compatibles con la naturaleza temporal de su nombramiento.

Se modifica el apartado 4 por el art. 1 de la Ley 5/2002, de 3 de junio. Ref. BOE-A-2002-19380.

Artículo 18 Nombramientos de interinidad.

1. El nombramiento de carácter interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante cuando sea necesario atender las funciones que correspondan a la misma.

2. Se acordará el cese del interino cuando concurra alguna de las siguientes causas:

a) Cuando desaparezca la urgencia o necesidad que determinó su nombramiento, que conllevará, en todo caso, la posterior amortización de la plaza.

b) Cuando la plaza sea provista por personal fijo.

Artículo 19 Nombramientos de carácter eventual.

1. El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes casos:

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

b) Cuando sea necesario para la cobertura de la atención continuada.

2. Se acordará el cese del personal eventual cuando concurra alguna de las siguientes causas:

a) Por la extinción de la causa que determinó el nombramiento.

b) Por expiración del plazo establecido en el nombramiento.

c) Por desaparición de las funciones que motivaron el nombramiento.

Artículo 20 Nombramientos para la realización de sustituciones.

1. Los nombramientos para la realización de sustituciones se expedirán cuando sea necesario para atender las funciones de personal estatutario, durante los periodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal.

2. Se acordará su cese cuando se produzca la reincorporación de la persona sustituida o ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

3. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, en el supuesto de que la sustitución afecte a personal estatutario fijo, la pérdida del derecho de la persona sustituida a la reincorporación, determinará su conversión en nombramiento de interinidad, cuando persistan las necesidades del servicio, y así se acuerde por el órgano competente.

CAPÍTULO V · Selección del personal estatutario.

Artículo 21 Oferta de empleo público.

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública de carácter periódico, preferentemente anual, y a través de los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición, en los que se garantizará, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. La oferta de empleo público incluirá las plazas vacantes dotadas presupuestariamente, cuya cobertura por personal estatutario fijo a través de los sistemas de acceso libre o promoción interna, se considere necesaria en el correspondiente ejercicio presupuestario, previa negociación en la Mesa prevista en el artículo 87 de esta Ley.

3. La oferta de empleo público reservará un cupo no inferior al 5% de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33%, de modo que, progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales del Servicio Murciano de Salud, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 22 Convocatorias de acceso a la condición de personal estatutario fijo.

1. Publicada la oferta de empleo, el director gerente del Servicio Murciano de Salud procederá a convocar las pruebas electivas de acceso para las plazas comprometidas en la oferta y, en su caso, hasta un 15% adicional.

2. Toda plaza, una vez incluida en la oferta de empleo público, deberá mantenerse dotada presupuestariamente hasta que termine el proceso de selección.

3. Las convocatorias de acceso a la condición de personal estatutario fijo, deberán contener, al menos, los siguientes datos:

a) Número y características de las plazas vacantes.

b) Requisitos exigidos a los aspirantes.

c) Sistema selectivo y forma de desarrollo de las pruebas y su calificación.

d) Programas de la oposición o del concurso-oposición, cuando se trate de estos sistemas, y baremos de valoración de méritos si se tratase de concurso o concurso-oposición.

e) Composición del tribunal u órgano técnico de selección.

f) Calendario para la realización de las pruebas.

g) Indicación del centro u oficina pública donde se expondrán las sucesivas comunicaciones, sin perjuicio de que puedan además publicarse en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» o notificarse directamente a los interesados.

h) Indicación de los cursos de formación, con expresión de si tienen o no carácter selectivo.

Artículo 23 Requisitos de los participantes.

Para poder participar en los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Poseer la nacionalidad española o, en su defecto, cumplir los requisitos de nacionalidad exigidos por la normativa básica estatal para el acceso a la Función Pública.

b) Tener cumplidos dieciocho años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.

c) Estar en posesión de la titulación necesaria o haber cumplido las condiciones para obtenerla dentro del plazo de presentación de instancias.

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

e) No hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas o de la correspondiente profesión, en los términos previstos por la normativa básica estatal.

Artículo 24 Pruebas selectivas.

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

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

Con carácter excepcional, cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar y el nivel de cualificación requerida, así lo aconsejen, la selección podrá realizarse por el sistema de concurso, previa negociación con las Centrales Sindicales y tras resolución motivada del Consejo de Administración del Servicio Murciano de Salud.

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

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

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

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

4. Los baremos de méritos en las pruebas selectivas para el acceso a nombramientos de personal facultativo y diplomado sanitario valorarán, como mínimo, el expediente académico del interesado, la formación especializada de postgrado, la formación continuada acreditada, la experiencia profesional en centros sanitarios públicos y las actividades científicas, docentes y de investigación. En todo caso, los baremos de méritos se adaptarán al ámbito de trabajo y a las funciones que correspondan a las plazas convocadas.

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

6. Si así se determina en la convocatoria, los aspirantes seleccionados deberán realizar un periodo de formación, o de prácticas, de un máximo de tres meses, antes de obtener nombramiento como personal estatutario fijo. Durante dicho periodo, que no será aplicable a las plazas para las que se exija título académico o profesional específico, los interesados deberán superar las evaluaciones que se determinen en las convocatorias y ostentarán la condición de aspirantes en prácticas, con los derechos económicos a que se refiere el artículo 54.2 de esta Ley.

Artículo 25 Tribunales de selección.

1. Los tribunales de selección serán designados para cada convocatoria por el director gerente del Servicio Murciano de Salud.

2. Estos órganos tendrán carácter colegiado y actuarán de acuerdo con criterios de objetividad e imparcialidad. Sus miembros deberán ostentar la condición de personal fijo de las administraciones públicas, de los servicios de Salud o de los centros vinculados al Sistema Nacional de Salud en los términos establecidos por la Ley General de Sanidad y poseer titulación del nivel académico igual o superior a la exigida para el ingreso.

3. Su composición y funcionamiento se ajustará a las disposiciones que rijan para el resto de tribunales u órganos técnicos de selección de la Administración regional, sin perjuicio de las especialidades que puedan establecerse por razón de la singularidad de la organización sanitaria, o en la determinación de la forma de participación de las organizaciones sindicales, previa negociación con las mismas.

Artículo 26 Nombramientos.

1. A la vista de la valoración de las pruebas selectivas, el tribunal u órgano técnico de selección declarará seleccionados a los candidatos que hayan obtenido las mayores puntuaciones.

2. Ningún tribunal u órgano de selección podrá declarar seleccionados a un número mayor de candidatos que el de plazas objeto de la convocatoria, bajo sanción de nulidad de pleno derecho y sin perjuicio de la responsabilidad de sus componentes.

3. El orden definitivo será el que resulte de la evaluación de las pruebas selectivas, incluyendo, en su caso, la del periodo de formación o de prácticas que se realice. La relación de seleccionados se presentará ordenada desde la mayor a la menor de las puntuaciones obtenidas.

4. La elección de las plazas a desempeñar se realizará por los seleccionados según el orden de puntuación definitivamente obtenido.

5. Tras ello, el director gerente del Servicio Murciano expedirá el nombramiento como personal estatutario de los aspirantes definitivamente seleccionados.

Artículo 27 Selección de personal estatutario temporal.

1. La selección de personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estos procedimientos serán aprobados por Orden de la Consejería de Sanidad y Consumo, previa negociación con las organizaciones sindicales.

La composición y funcionamiento de los órganos o comisiones de selección del personal estatutario temporal se ajustarán a las disposiciones que rijan para el resto de órganos o comisiones técnicas de selección de personal temporal de la Administración regional, sin perjuicio de las especialidades que puedan establecerse por razón de la singularidad de la organización sanitaria y, asimismo, contarán con la presencia de las organizaciones sindicales, según los términos que se establezcan previa negociación con las mismas.

En todo caso, el personal estatutario temporal deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 23 de esta Ley.

2. El personal estatutario temporal podrá estar sujeto a un periodo de prueba, durante el que será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes.

El periodo de prueba no podrá superar los seis meses de trabajo efectivo en el caso de personal clasificado en el grupo A, los tres meses para el personal del grupo B y los dos meses para el personal de los restantes grupos. En ningún caso, el periodo de prueba podrá exceder de la mitad de duración del nombramiento. Estará exento del periodo de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de las mismas funciones en el Servicio Murciano de Salud.

CAPÍTULO VI · Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo

Artículo 28 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 guardar y hacer guardar la Constitución, el Estatuto de Autonomía 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 estará adscrita a una determinada Área de Salud.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) anterior, no podrán ser nombrados, y quedarán sin efecto las actuaciones relativas a quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

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

Artículo 29 Pérdida de la condición de personal estatutario fijo.

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

a) La renuncia del interesado.

b) La pérdida de la nacionalidad española o, en su defecto, de los requisitos de nacionalidad exigidos por la normativa básica estatal.

c) La sanción disciplinaria de separación del servicio.

d) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público o para el ejercicio de la correspondiente profesión.

e) La jubilación.

f) La invalidez.

Artículo 30 Renuncia.

1. La renuncia a la condición de personal estatutario habrá de ser manifestada por escrito con una antelación mínima de quince días y será aceptada expresamente por la Administración, entendiéndose aceptada en caso de no mediar resolución en dicho plazo.

2. No obstante lo anterior, no podrá ser aceptada la renuncia cuando el interesado esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado contra él auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la presunta comisión de un delito en el ejercicio de sus funciones.

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

Artículo 31 Pérdida de la nacionalidad.

Será causa de extinción de la condición de personal estatutario fijo, la pérdida de la nacionalidad española, o en su caso, de cualquiera de los requisitos de nacionalidad que hubieran habilitado para el acceso a dicha condición, en los términos que establezca la normativa básica estatal.

Artículo 32 Sanción de separación del servicio.

La sanción disciplinaria de separación del servicio, cuando adquiera carácter firme, supone la pérdida de la condición de personal estatutario. Durante los seis años siguientes a la ejecución de la sanción, el interesado no podrá acceder a pruebas selectivas para la adquisición de la condición de personal estatutario fijo, ni prestar servicios como personal estatutario temporal.

Artículo 33 Penas de inhabilitación absoluta o especial.

La pena de inhabilitación absoluta producirá la pérdida de la condición de personal estatutario, una vez adquiera firmeza. Igual efecto tendrá la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público si afecta al correspondiente nombramiento.

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

Artículo 34 Jubilación.

La jubilación del personal estatutario podrá ser:

a) Forzosa, por cumplimiento de la edad legalmente establecida.

b) Voluntaria, a solicitud del interesado.

Artículo 35 Jubilación forzosa.

La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el interesado la edad de sesenta y cinco años.

No obstante, se podrá prolongar voluntariamente la permanencia en el servicio activo hasta cumplir, como máximo, la edad de setenta años.

De lo dispuesto en el párrafo anterior quedará excluido el personal estatutario de aquellas categorías respecto de las que se limite o impida legalmente la permanencia en el servicio activo a partir del cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

Artículo 36 Jubilación voluntaria.

Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidas en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Artículo 37 Invalidez.

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

Artículo 38 Recuperación de la condición de personal estatutario.

1. En caso de pérdida de la condición de personal estatutario como consecuencia de pérdida de la nacionalidad, tendrá lugar la recuperación con la condición de personal estatutario cuando desaparezca la causa que la motivó.

2. Procederá igualmente la recuperación de la condición de personal estatutario cuando se hubiera perdido como consecuencia de la invalidez, 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 declaración de invalidez, el interesado tendrá derecho a reincorporarse a una plaza en la misma localidad en la que prestaba servicios.

3. La recuperación de la condición de personal estatutario, salvo en el caso previsto en el último párrafo del número anterior, supondrá la simultánea declaración del interesado en situación de excedencia voluntaria por interés particular. El interesado podrá reincorporarse al servicio activo a través de los procedimientos previstos en el artículo 72, sin que sea exigible tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria.

4. Quienes hubieran perdido la condición de personal estatutario en virtud de pena principal o accesoria de inhabilitación, o inhabilitación especial para la correspondiente profesión, podrán ser rehabilitados por resolución del director gerente del Servicio Murciano de Salud, una vez extinguidas sus responsabilidades, apreciando las circunstancias de todo orden que concurrieron en el momento de la comisión del delito o falta, su entidad y la conducta del interesado con anterioridad y posterioridad a la inhabilitación.

CAPÍTULO VII · Derechos y deberes

Artículo 39 Derechos individuales.

1. El personal estatutario fijo ostenta los siguientes derechos individuales:

a) Al mantenimiento de su condición de personal estatutario, al ejercicio o desempeño efectivo de su profesión o funciones que correspondan a su nombramiento, y a no ser removidos de su plaza sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente.

b) A la carrera administrativa y profesional, a través de los mecanismos de promoción previstos en el capítulo VIII de la presente Ley, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

c) A la percepción de las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio en cada caso establecidas.

d) A la formación continuada y al reconocimiento de su cualificación profesional.

e) A que sea respetada su dignidad e intimidad personal en el trabajo y a recibir un trato correcto y considerado por parte del resto del personal.

f) A ser informados por sus superiores acerca de las tareas y objetivos atribuidos a la unidad donde preste servicio y a participar en su consecución; así como a ser informado sobre los procesos de evaluación del cumplimiento de aquéllos.

g) En lo relativo a la actividad asistencial, a la participación en la toma de decisiones que afecten a la organización y prestación de sus servicios, a través de los órganos constituidos al efecto.

h) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas en cada caso aplicables y con los acuerdos que sobre esta materia se alcancen.

i) A recibir asistencia jurídica de la Administración pública en los términos que resulten de la legislación regional aplicable al personal funcionario.

j) A disfrutar de vacaciones y permisos en los términos establecidos.

k) A las ayudas de acción social que reglamentariamente se determinen.

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

Artículo 40 Derechos colectivos.

El personal estatutario ostenta, en los términos establecidos en la Constitución y las leyes, 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 esenciales para la atención sanitaria a la población.

d) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

e) De reunión.

Artículo 41 Deberes del personal estatutario.

El personal estatutario viene obligado a:

a) Cumplir la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia y el resto del ordenamiento jurídico.

b) Ejercer la profesión o desarrollar el conjunto de las funciones que correspondan a su nombramiento con lealtad, imparcialidad y objetividad y con observancia de los principios técnicos, científicos, profesionales, éticos y deontológicos que sean aplicables, responsabilizándose de la buena gestión de los servicios que tengan encomendados, procurando resolver por propia iniciativa las dificultades que encuentre en el ejercicio de su función, y sin perjuicio de la responsabilidad que incumba en cada caso a sus superiores jerárquicos.

c) Cumplir las instrucciones de sus superiores en relación con las funciones propias de su nombramiento, y colaborar eficazmente en el trabajo en equipo para la fijación y el cumplimiento de los objetivos de la unidad en la que preste servicios.

d) 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.

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

f) Cumplir el régimen de horarios y jornada en las distintas modalidades, en cada caso establecidas.

g) Informar debidamente, de acuerdo con las normas y procedimientos aplicables en cada caso, a los usuarios de los servicios sanitarios sobre su proceso asistencial y sobre los servicios y prestaciones a los que puede tener derecho.

h) Dispensar a los usuarios un trato digno y respetuoso, e informarles de los derechos reconocidos por las normas sanitarias aplicables.

i) Mantener, en el ejercicio de sus funciones, la debida reserva y confidencialidad acerca de la información y documentación relativa a los usuarios y a sus procesos asistenciales, sin perjuicio de lo establecido en el apartado j) de este artículo.

j) Cumplimentar los registros, informes y demás documentación clínica o administrativa, establecidos en la normativa aplicable.

k) Utilizar los medios, instrumental e instalaciones con criterios de eficiencia.

l) No emplear los medios propiedad de la Administración pública en provecho propio ni ejercer sus cometidos de forma que puedan beneficiar ilegítimamente a sí mismo o a otras personas.

m) Cumplir la normativa sobre incompatibilidades.

n) Tratar con corrección y consideración a los superiores y al resto del personal.

Artículo 42 Derechos y deberes relativos a la seguridad y salud laboral.

1. Sin perjuicio de las competencias que en materia de seguridad y salud laboral correspondan a otros organismos, el Servicio Murciano de Salud adoptará las medidas que resulten precisas para asegurar que las condiciones de trabajo de su personal se ajusten a lo dispuesto en la normativa aplicable sobre seguridad, salud y prevención laboral.

2. Por su parte, el personal del Servicio Murciano de Salud velará, en la medida de sus posibilidades, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas personas relacionadas con la actividad que desempeñe. A tal fin, deberá cooperar en el cumplimiento de las medidas que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO VIII · Carrera administrativa y profesional

Artículo 43 Principios generales de la carrera.

1. La carrera administrativa del personal estatutario se instrumenta a través de la posibilidad de acceder a otras plazas mediante concurso de traslados, concurso de méritos y libre designación, y por la promoción interna a otras categorías del mismo grupo o de grupos superiores.

2. Por su parte, la carrera profesional se articulará mediante el ascenso de tramos dentro de la misma categoría, sin perjuicio de otras formas de promoción profesional que reglamentariamente se determinen.

3. En ambos casos, la carrera del personal estatutario se desarrollará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, y con la adecuada publicidad.

Artículo 44 Tramos de la carrera profesional.

1. Dentro de cada categoría estatutaria se podrán establecer los tramos en los que quedará clasificado el personal estatutario que, desligados de los niveles de complemento de destino, se corresponderán, a su vez, con un distinto grado de cualificación profesional.

2. A tal efecto, se fija en seis el número máximo de tramos para las categorías del grupo A, cinco para las del grupo B, y cuatro para los grupos C, D y E.

3. En el momento de ingreso, todo el personal quedará incluido en el tramo inicial, pudiendo ascender de tramo de manera sucesiva, en función de los méritos que acredite, debiendo permanecer en cada tramo al menos durante cinco años.

4. El ascenso de tramos se fundamentará en criterios de mérito y capacidad, por medio de un sistema de valoración de méritos, en el que sólo se tendrán en cuenta los méritos que se hayan adquirido desde el ingreso en el tramo desde el que se quiera promocionar. A tal efecto, la Administración fomentará las actividades formativas adecuadas a dicho fin.

5. La pertenencia a un determinado tramo dentro de la categoría profesional podrá considerarse como requisito o valorarse como mérito para proveer determinados destinos cuando así se disponga en la correspondiente convocatoria.

6. El ascenso de tramo dentro de la misma categoría generará las repercusiones económicas que resulten procedentes dentro del marco retributivo existente.

7. Reglamentariamente, previa negociación sindical, se establecerán las condiciones de acceso y requisitos aplicables a los diferentes tramos de la carrera profesional. En particular, dicha regulación contendrá la forma y condiciones de acceso a tramos superiores al inicial por parte del personal estatutario que se determine, así como la composición y funcionamiento de las comisiones encargadas de la valoración de los méritos que acrediten los aspirantes, en las que estarán presentes las organizaciones sindicales.

Se modifica, con efectos de 1 de enero de 2018, el apartado 1 por la disposición final 4.1 de la Ley 1/2020, de 23 de abril. Ref. BOE-A-2020-9488

Artículo 45 Provisión de plazas.

1. La provisión de plazas se llevará a efecto, respetando el principio de publicidad, por los procedimientos de concurso de traslados, concurso de méritos y libre designación.

2. El concurso de traslados y el concurso de méritos consisten en la comprobación y valoración de los méritos y capacidades que se exijan en la convocatoria, de acuerdo con el baremo establecido. Se proveerán por concurso de traslados las plazas cuyo nivel de complemento de destino se corresponda con el base de cada grupo u opción, y por concurso de méritos, procedimiento normal de provisión, aquellas que sean superiores al base y así figuren establecidas en las correspondientes plantillas.

3. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño de la plaza. Únicamente podrán proveerse por libre designación las plazas de Subdirector General, Secretario General y Secretarios particulares de Altos Cargos, así como aquellos otros de carácter directivo de las gerencias del Servicio Murciano de Salud, para los que así se determine en las correspondientes plantillas.

Se modifican los apartados 2 y 3 por el art. único.1 de la Ley 15/2016, de 12 de diciembre. Ref. BOE-A-2016-12610.

Artículo 45 bis. Plazas de difícil cobertura de carácter asistencial en el Servicio Murciano de Salud.

1. Se podrán considerar plazas de difícil cobertura del Servicio Murciano de Salud aquellas pertenecientes a una determinada opción estatutaria y de carácter asistencial, en las que exista un déficit estructural en su provisión y una necesidad urgente y perentoria de cobertura que impida garantizar adecuadamente la cartera de servicios del área de salud correspondiente.

2. Para proceder a la declaración de plazas de difícil cobertura deberá comprobarse la concurrencia objetiva de los siguientes criterios asistenciales y de personal:

a) El desfase entre la plantilla orgánica aprobada perteneciente a una determinada opción de un centro sanitario o Área de Salud en relación con los efectivos reales que se encuentran en activo.

b) Las circunstancias demográficas del Área de Salud, las ratios de pacientes por profesional del Área de Salud respecto a la media regional, en la opción correspondiente.

c) Los requerimientos o necesidades adicionales de profesionales por incorporación de nuevos medios o tecnologías o por ampliación de la cartera de servicios del centro sanitario o Área de Salud.

d) La dificultad de cobertura de estas plazas por los diferentes sistemas de provisión y selección, tanto por personal fijo como temporal, lo que deberá quedar debidamente acreditado por cualquiera de las siguientes causas: plazas vacantes en los dos últimos concursos de traslados, falta de aspirantes inscritos en las bolsas de trabajo temporal o imposibilidad de proveer las plazas mediante comisión de servicio o a través de nombramientos interinos o eventuales en el plazo de tres meses desde su solicitud.

3. La declaración de puestos de difícil cobertura, que se instará por la Gerencia de Área afectada, requerirá la instrucción del correspondiente procedimiento en el que será preceptiva la emisión de informe previo favorable por parte de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, en el que se acredite la urgente necesidad y la concurrencia de cualquiera de los requisitos asistenciales previstos en las letras a), b) o c) del apartado anterior, así como de informe favorable de la Dirección General de Recursos Humanos que acredite a su vez la imposibilidad o dificultad extrema de provisión de las plazas afectadas en los términos previstos en la letra d) del apartado anterior.

Previa negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad, se procederá, en su caso, a la declaración de plazas de difícil cobertura mediante Resolución del Gerente del Servicio Murciano de Salud, que se publicará en la página web de Murciasalud, incluyendo el listado de plazas que tengan dicha consideración y el plazo inicial durante el cual tendrán dicha calificación, que no podrá exceder de dos años, sin perjuicio de que en cualquier momento pueda ser objeto de revisión esta declaración si dejan de concurrir las circunstancias que originaron este reconocimiento.

4. Trascurrido el plazo de dos años desde su declaración, se perderá la condición de plazas de difícil cobertura. No obstante, si se mantuvieran las circunstancias que motivaron el reconocimiento, y previa comprobación de los requisitos y criterios exigibles, se podrá autorizar su prórroga siguiendo el mismo procedimiento previsto en el apartado anterior.

5. En cualquier caso, y a fin de garantizar la igualdad de los profesionales, todo el personal fijo o temporal que desempeñe puestos de trabajo de la misma categoría/opción en el mismo Centro de trabajo en el que se ubique la plaza declarada de difícil cobertura, ostentará los mismos derechos, previstos en el artículo siguiente, que el personal nombrado para el desempeño de la plaza así declarada.

6. Igualmente y para la categoría de Facultativo Sanitario Especialista, cuando en un Área de Salud el número de opciones declaradas de difícil cobertura en esa categoría supere el 30 % de las opciones existentes en dicha Área, los incentivos contemplados en la presente Ley se extenderán a la totalidad de opciones de la citada categoría.

Se añade el apartado 6 por la disposición final 1.1 de la Ley 12/2022, de 30 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-3346

Se añade por la disposición final 4 de la Ley 1/2022, de 24 de enero. Ref. BOE-A-2022-4518

Artículo 45 ter. Medidas de incentivación del desempeño de plazas de difícil cobertura.

La prestación de servicios en las plazas de difícil cobertura/provisión, mientras mantengan dicha consideración, será incentivada a través de las siguientes medidas:

1. Flexibilización del horario, en aras a una mejor consecución de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, teniendo en cuenta las necesidades organizativas o de planificación de cada centro, previa comunicación a la Junta de Personal o Mesa de Negociación correspondiente.

2. Valoración como mérito en la carrera profesional. Los servicios prestados en los citados puestos tendrán una consideración adicional, a los efectos del cómputo del tiempo para acceder a un tramo de carrera, de un 25% adicional, de tal manera que se podrá acreditar un nivel con 4 años de servicios prestados.

3. Tendrán una valoración en los procesos de selección y de provisión de puestos de trabajo, tanto para personal fijo como temporal, del 50% adicional, valorándose, por tanto, el tiempo de trabajo un 150% del valor que tiene con carácter general.

4.Prioridad en la participación en las actividades de formación, incluyéndose como criterios de selección o concesión de las solicitudes presentadas, la preferencia para ser destinatarios de los mismos, de quienes se encuentren desempeñando puestos de difícil cobertura/provisión en todos aquellos cursos directamente relacionados con su actividad profesional.

5. Prioridad de los centros e instituciones sanitarias a los que estén adscritos los puestos de difícil cobertura, en los proyectos piloto o de investigación que, de alguna manera, puedan mejorar y facilitar las condiciones de trabajo y la prestación asistencial en tales puestos.

6. Previa negociación en la Mesa Sectorial, dentro de los márgenes legales que en cada momento en materia de retribuciones se encuentren vigentes y permita la normativa en materia de estabilidad presupuestaria, se podrán adoptar medidas de incentivación económica para dichos puestos.

Se añade por la disposición final 4 de la Ley 1/2022, de 24 de enero. Ref. BOE-A-2022-4518

Artículo 46 Concursos de traslados y de méritos.

1. En los procedimientos de movilidad voluntaria por el sistema de concurso de méritos se valorarán únicamente los méritos que se fijen en la correspondiente convocatoria. A su vez, en los concursos de traslados, además de los servicios prestados, se podrán valorar otros méritos, respetando en todo caso que el baremo por servicios prestados sea siempre superior al baremo por otros méritos.

2. En las convocatorias de concurso, que deberán ser publicadas en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», se incluirán, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

a) Denominación y localización de la plaza.

b) Requisitos indispensables para desempeñarla.

c) Baremo para puntuar los méritos.

d) Puntuación mínima para la adjudicación de las plazas convocadas.

3. En las convocatorias de los concursos se determinará la composición y funcionamiento de las comisiones de selección, que apreciarán los méritos que se hayan establecido, de acuerdo con el baremo de la convocatoria.

Los miembros componentes de las mismas deberán poseer la idoneidad necesaria y serán inamovibles durante el periodo de su mandato. Las comisiones de selección contarán con la presencia sindical, en los términos que se determine, con las mismas funciones de los demás miembros de dicha Comisión.

4. Los destinos obtenidos en los concursos de traslados y de méritos serán irrenunciables, salvo que dicha renuncia esté motivada por la obtención de plaza en virtud de la resolución de un procedimiento de movilidad voluntaria convocado por otra Administración pública. Se deberá permanecer en la plaza adjudicada un mínimo de dos años para poder volver a participar en un nuevo concurso, salvo que se trate de plazas con nivel base.

5. Los nombramientos que correspondan a plazas que tengan atribuido nivel superior al base de cada grupo u opción, se entenderán otorgados por un periodo de cuatro años. Transcurrido dicho plazo, la Administración, previa evaluación del trabajo desarrollado por su titular, optará por renovar o no el nombramiento por idéntico periodo, incluyendo la plaza, en este último caso, en la próxima convocatoria de concurso de méritos.

6. El personal que acceda a una plaza por los procedimientos de concurso, podrá ser removido de la misma por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración de la plaza o de una falta de capacidad para su desempeño, debidamente acreditada, que no implique inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas a la plaza. La remoción se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, previa audiencia de la Junta de Personal correspondiente, y del delegado sindical de la organización a la que el interesado pertenezca.

7. El personal estatutario fijo que, como consecuencia de lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo, no continúe en la plaza en la que venía desempeñando funciones, pasará a ocupar de manera definitiva una plaza básica en el centro de trabajo en el que se produzca el cese y, en caso de inexistencia de puesto en dicho centro, en otro de la misma localidad.

Se modifica, con efectos de 1 de enero de 2020, los apartados 1 y 7 por la disposición final 4.2 de la Ley 1/2020, de 23 de abril. Ref. BOE-A-2020-9488

Se modifican los apartados 1 y 7 por el art. único.2 de la Ley 15/2016, de 12 de diciembre. Ref. BOE-A-2016-12610.

Artículo 46 bis. Designación de coordinadores y de responsables de enfermería en los Equipos de Atención Primaria y de coordinadores de las unidades medicalizadas de emergencia (UME) y el de los servicios de urgencia de Atención Primaria (SUAP).

1. Los profesionales sanitarios que hayan de desempeñar las funciones de coordinador y de responsable de Enfermería de Equipo de Atención Primaria y de coordinador de UME y SUAP se designarán mediante un procedimiento de concurrencia competitiva al que podrán acceder únicamente aquellos que vengan prestando servicios en el centro, unidad o servicio donde preste servicios dicho Equipo de Atención Primaria. El desempeño de las funciones de los puestos a que se refiere este artículo se compatibilizará con las propias de puesto base que desarrolle la persona designada.

2. El coordinador de Equipo de Atención Primaria, al que se asignará el nivel de complemento de destino que corresponde a las jefaturas de servicio asistenciales de las plantillas hospitalarias, bajo la supervisión de la Dirección Médica o Subdirección que corresponda de la Gerencia del Área de Salud a la que pertenezca el equipo, ejercerá adicionalmente, sin perjuicio de las que tenga atribuidas por aplicación de la normativa vigente, las siguientes competencias:

– La supervisión de los procesos de baja por IT.

– La supervisión de la gestión de la prestación farmacéutica y de la evolución y control del gasto de esta prestación.

– La supervisión de la evolución del gasto del Equipo de Atención Primaria y la supervisión y control de los módulos y actividad que se realice por los profesionales para la reducción de listas de espera.

3. El responsable de Enfermería de Equipo de Atención Primaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas por la normativa, desempeñará, además y entre otras, las funciones de supervisión del funcionamiento y formación del personal de enfermería en relación a los nuevos medios técnicos y la interconexión digital con el hospital, la supervisión y planificación de la enfermería escolar y la interrelación con los centros escolares, las supervisión, formación y gestión de programas sanitarios informáticos, la formación al personal y a usuarios de determinado material de enfermería, la coordinación con las unidades de cuidados paliativos y la coordinación y supervisión de los pacientes dados de alta en atención especializada. En atención a la responsabilidad y dedicación que asumen los responsables de enfermería de los EAP, las retribuciones de carácter complementario de estos responsables de enfermería que correspondan se incrementarán de acuerdo con los ajustes y en los términos que se establezcan en los Acuerdos que se aprueben por Consejo de Gobierno en materia de retribuciones del Servicio Murciano de Salud.

4. Quienes accedan al desempeño de dichas funciones a través de este procedimiento obtendrán una designación por cuatro años, que se irá renovando de manera automática, salvo que el titular de la gerencia a la que se encuentre adscrito el Equipo de Atención Primaria promueva en cualquier momento una evaluación de la actividad desempeñada por el interesado en el ejercicio de dichas funciones para determinar, previa audiencia del mismo, si procede acordar el mantenimiento de la designación o su cese y, en este último caso, impulsar la posterior convocatoria de un nuevo procedimiento de designación.

Se modifica por la disposición final 1.2 de la Ley 12/2022, de 30 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-3346

Artículo 46 ter. Provisión de puestos de supervisor de área y supervisores de unidad de enfermería.

1. Los puestos de supervisor de área y de unidad de enfermería se proveerán por concurso de méritos.

2. Quienes accedan a un puesto de trabajo a través de este procedimiento obtendrán un nombramiento por cuatro años, que se irá renovando de manera automática por periodos sucesivos de cuatro años, salvo que el titular de la gerencia a la que se encuentre adscrito el puesto de trabajo solicite al director gerente del Servicio Murciano de Salud, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de conclusión del nombramiento inicial o sucesivo, que se realice la evaluación de la actividad desarrollada por interesado en el período correspondiente para determinar si procede prorrogar el nombramiento.

3. En tal caso, se tramitará un procedimiento de carácter contradictorio, que culminará mediante una resolución del director gerente del Servicio Murciano de Salud en la que se acordará la renovación del nombramiento o el cese del mismo.

4. El interesado, mientras ocupe el puesto de supervisor de área o de unidad, de acuerdo al procedimiento descrito en este artículo, contará con la reserva de la plaza básica que tuviera asignada con carácter definitivo.

Se añade por el art. único.4 de la Ley 15/2016, de 12 de diciembre. Ref. BOE-A-2016-12610.

Artículo 47 Libre designación.

1. Las convocatorias para la provisión de plazas por el sistema de libre designación, que serán publicadas en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», incluirán los datos siguientes:

a) Denominación y localización de la plaza.

b) Requisitos indispensables para desempeñarla.

c) Plazo para la presentación del currículum profesional de los aspirantes.

2. Los nombramientos por libre designación requerirán el informe previo del superior jerárquico del centro al que figure adscrita la plaza convocada.

3. Quienes accedan a puestos de trabajo por el procedimiento de libre designación podrán ser removidos de manera discrecional de los mismos.

4. El personal estatutario fijo que cese en una plaza obtenida por el sistema de libre designación pasará a ocupar la plaza básica que tuviera asignada con carácter definitivo.

Se modifican los apartados 3, 4 y se suprime el 5 por el art. único.5 de la Ley 15/2016, de 12 de diciembre. Ref. BOE-A-2016-12610.

Artículo 48 Promoción interna.

1. La promoción interna consiste en el acceso desde una categoría estatutaria a otra del mismo grupo de titulación o a otro superior, inmediato o no.

2. Los procesos de selección para la promoción interna se efectuarán mediante convocatoria pública a través de los sistemas de selección establecidos en el capítulo V de esta Ley, que garantizarán el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Los procedimientos para la promoción interna se desarrollarán a través de convocatorias específicas si así lo aconsejan razones de planificación o de eficacia en la gestión.

3. Para participar en los procesos selectivos para la promoción interna será requisito ostentar la titulación requerida y haber prestado servicios como personal estatutario fijo durante, al menos, dos años en el grupo de procedencia.

4. En caso del personal no sanitario, no se exigirá el requisito de titulación para el acceso por el sistema de promoción interna a los grupos C y D a quienes hayan prestado servicios como personal estatutario fijo en el grupo inmediatamente inferior durante más de cinco años, salvo que sea exigible una titulación, acreditación o habilitación profesional específica para el desempeño de las nuevas funciones.

5. Quienes accedan a otro nombramiento por el turno de promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para la elección de plaza en la correspondiente convocatoria sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Artículo 49 Promoción interna temporal.

Por necesidades del servicio y con carácter voluntario, el personal estatutario fijo podrá desempeñar funciones correspondientes a categorías de un grupo igual o superior, con derecho a reserva de plaza, siempre que ostente los requisitos previstos en los números 3 ó 4 del artículo anterior. Durante el tiempo que permanezca en esta situación el interesado se mantendrá en servicio activo y percibirá, con excepción de los trienios, las retribuciones correspondientes a las funciones desempeñadas, cuyo ejercicio no supondrá consolidación de derecho alguno a tales retribuciones ni a la obtención de un nuevo nombramiento, sin perjuicio de su posible consideración como mérito en los sistemas de promoción interna previstos en el artículo anterior.

Artículo 50 Otras formas de provisión.

1. Por necesidades de servicio debidamente motivadas, que se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales, se podrá adscribir al personal estatutario a otros centros correspondientes al mismo Área de Salud, preferentemente en la misma localidad, manteniendo el carácter, definitivo o provisional, con el que vinieran ocupando la plaza en la que dejaron de prestar servicios.

En el supuesto de que el traslado fuera a otra plaza en distinta localidad, se destinará preferentemente a quienes cuenten con menos antigüedad y responsabilidades familiares.

2. Por necesidades del servicio debidamente motivadas y hasta que se provean con carácter definitivo, podrá ordenarse el traslado provisional a plazas vacantes adscritas al mismo Área de Salud, en caso de urgente e inaplazable necesidad, siempre que el interesado reúna las condiciones exigidas para ocupar el correspondiente puesto.

3. Por necesidades del servicio debidamente motivadas, se podrá ordenar al personal estatutario el desempeño provisional de funciones distintas de las específicas de la plaza que ocupe, dentro del mismo Área de Salud, siempre que éstas formen parte de la categoría profesional de pertenencia.

4. Cuando una plaza quede vacante podrá ser cubierta, en caso de necesidad, por medio de traslado voluntario temporal, entre el personal que lo solicite. El traslado voluntario temporal se otorgará por un periodo inicial no superior a un año, pudiendo ser objeto de prórroga hasta la provisión definitiva de la plaza.

Asimismo, la provisión de plazas se podrá llevar a efecto mediante el sistema de reingreso al servicio activo, de conformidad con el artículo 72 de esta Ley.

CAPÍTULO IX · Sistema retributivo y régimen de Seguridad Social

Artículo 51 Principios y normas generales.

1. El sistema retributivo del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud obedece a los principios de cualificación técnica y profesional, de motivación del personal, incentivación de la actividad, y de la calidad del servicio.

2. La cuantía de las retribuciones se adecuará a lo que dispongan las correspondientes leyes de presupuestos.

3. El personal estatutario no podrá percibir participación en los ingresos legalmente atribuidos al Servicio Murciano de Salud como contraprestación de cualquier servicio.

4. Sin perjuicio de la responsabilidad en la que pueda incurrir, la parte de jornada no realizada por causas imputables al interesado, dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

5. Quienes ejerzan el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte a su situación de servicio activo ni al régimen de sus prestaciones sociales.

6. Las retribuciones del personal estatutario se clasifican en básicas y complementarias.

Artículo 52 Retribuciones básicas.

Son retribuciones básicas:

a) El sueldo asignado a cada uno de los grupos de clasificación previstos en esta Ley.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad igual para cada uno de los grupos por cada tres años de servicio. En el supuesto de que los tres años de servicio lo sean en grupos distintos, se computará el trienio completo en el grupo superior.

c) Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe mínimo, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios, y que se devengarán en los meses de junio y diciembre.

Artículo 53 Retribuciones complementarias.

1. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino, correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

b) El complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunas plazas 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 plaza.

c) El complemento de productividad, destinado a la remuneración del especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular de la plaza así como su participación en programas o actuaciones concretas. La determinación individual de su cuantía se efectuará dentro de las dotaciones presupuestarias previamente acordadas y de conformidad con la normativa vigente, sin que en ningún caso dicha percepción implique derecho alguno a su mantenimiento en posteriores ejercicios.

d) El complemento de tención continuada, destinado a la remuneración del personal para atender a los usuarios de manera continuada incluso fuera de la jornada ordinaria establecida.

La retribución por este apartado no podrá ser en ningún caso fija en su cuantía ni periódica en su devengo.

2. El personal estatutario tendrá derecho igualmente al percibo de las indemnizaciones que, por razón del servicio, reglamentariamente se establezcan.

3. Las cantidades que se perciban por cualquiera de los conceptos regulados en este artículo, serán de conocimiento público así como de los representantes sindicales.

Artículo 54 Retribuciones del personal temporal y en formación.

1. El personal estatutario temporal percibirá la totalidad de las retribuciones que correspondan a su nombramiento, con excepción de los trienios y de las repercusiones económicas a que se refiere el artículo 44.6 de la presente Ley.

2. El personal que realice el periodo de formación a que se hace referencia en el artículo 24.6 de esta Ley, tendrá derecho al percibo de las retribuciones básicas correspondientes al grupo al que aspire ingresar, así como al 75% de las complementarias correspondientes al puesto y de la categoría estatutaria y opción en la que hubiera sido nombrado.

Se modifica el apartado 1 por el art. 2 de la Ley 5/2002, de 3 de junio. Ref. BOE-A-2002-19380.

Artículo 55 Seguridad Social.

1. Al personal estatutario de nuevo ingreso del Servicio Murciano de Salud le será de aplicación el régimen general de Seguridad Social.

2. El personal estatutario procedente de otras administraciones seguirá sometido al mismo régimen de Seguridad Social o de previsión que le fuera aplicable en su Administración de origen.

CAPÍTULO X · Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 56 Jornada de trabajo.

1. La jornada ordinaria y general del personal estatutario se aprobará, previa negociación en la Mesa de negociación a la que se refiere el artículo 87 de esta Ley. De igual forma se establecerán, en su caso, las jornadas especiales que resulten necesarias para determinados colectivos, grupos o categorías funcionales de personal.

2. Las jornadas a que se refiere el apartado anterior no serán superiores a las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual para el personal con especial dedicación, ni a las treinta y siete horas y media semanales para el personal con dedicación normal.

Los servicios necesarios para asegurar la atención continuada y de urgencias en los centros e instituciones sanitarias no estarán incluidos en los límites previstos en el párrafo anterior, y no tendrán la consideración de servicios u horas extraordinarias, sin perjuicio de lo que se pueda establecer en su momento por la normativa básica estatal.

3. Los nombramientos de personal estatutario podrán expedirse para la prestación de servicios en jornada completa o en la modalidad de dedicación parcial.

4. Quienes presten servicios con dedicación parcial percibirán las retribuciones con la reducción proporcional.

Artículo 57 Permisos.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas debidamente justificadas:

a) Tres días en caso de nacimiento de un hijo. Cuando dicho nacimiento se produzca en distinta localidad de la del domicilio del interesado, la duración del permiso será de cuatro días.

Tres días, en caso de muerte o enfermedad grave u operación de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien conviva maritalmente de forma habitual. Cuando dicha muerte, enfermedad grave u operación, se produzca en distinta localidad de la del domicilio del interesado, el periodo de permiso será de cuatro días.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y hasta cuatro si supusiera cambio de localidad.

c) Para concurrir a exámenes preceptivos para obtener un título académico, durante los días de su celebración, y por el tiempo estrictamente preciso.

d) Por deberes inexcusables de carácter público y personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento.

e) Quince días por razón de matrimonio.

2. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la madre siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento

múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales, o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. Las madres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4. El personal estatutario podrá disponer de seis días al año de permiso para asuntos personales sin justificación, o del número correspondiente cuando el periodo de servicios efectivamente prestado fuera inferior. Estos días de permiso estarán subordinados en su concesión a las necesidades del servicio.

5. El personal estatutario podrá disfrutar de permiso para asuntos propios, sin ninguna retribución, y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses al año. La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

6. Cuando por razón de guarda legal se tenga al cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, se tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de 1/3 o de 1/2, con la reducción proporcional de las retribuciones. En casos debidamente justificados basados en la incapacidad física del cónyuge, padre o madre que convivan con el interesado, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior.

La concesión de la reducción de jornada prevista en este apartado, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad laboral, sea o no remunerada, durante el horario que haya sido objeto de reducción.

7. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar de permisos para el ejercicio de la actividad sindical, en los términos establecidos en la normativa correspondiente.

8. Reglamentariamente se podrán establecer otros permisos.

Artículo 58 Permisos para la formación.

Los permisos para la formación se atendrán a los siguientes criterios:

a) Podrán concederse permisos con retribución total o parcial con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización que formen parte de los planes de formación de las distintas administraciones públicas, cuando tengan relación directa con las funciones de los servicios sanitarios y resulten de interés relevante para el centro de trabajo. Podrá exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso del interesado de continuar vinculado al Servicio Murciano de Salud, durante los plazos que se establezcan, a contar desde la finalización del permiso. El incumplimiento de dicho compromiso obligará al interesado a devolver la parte proporcional de las retribuciones percibidas durante el permiso.

b) Del mismo modo, podrán concederse permisos no retribuidos o con retribución parcial para la asistencia a cursos o seminarios de formación o para participar en programas acreditados de cooperación internacional o en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con la actividad del centro donde estuviera destinado el interesado.

Artículo 59 Vacaciones anuales.

1. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supuesto de haber completado en la Administración los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

– Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

– Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

– Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

– Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Los días adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

2. Reglamentariamente se determinarán los conceptos retributivos que integren la paga del mes de vacaciones en el marco de la legislación regional sobre Función Pública.

Se añade el segundo párrafo al apartado 1, con efectos desde el 1 de enero de 2016, por la disposición adicional 26.1 de la Ley 1/2016, de 5 de febrero. Ref. BOE-A-2016-3540.

Se modifica el apartado 1 por el art. 14 de la Ley 5/2012, de 29 de junio. Ref. BOE-A-2013-1790.

CAPÍTULO XI · Situaciones del personal estatutario

Artículo 60 Situaciones administrativas.

El personal estatutario fijo se hallará en alguna de las siguientes situaciones:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicios en otra Administración pública.

d) Expectativa de destino.

e) Excedencia forzosa.

f) Excedencia por cuidado de familiares.

g) Excedencia por servicios en el sector público.

h) Excedencia voluntaria.

i) Excedencia voluntaria incentivada.

j) Suspensión firme de funciones.

Artículo 61 Servicio activo.

1. Se hallará en servicio activo el personal estatutario fijo cuando preste los servicios correspondientes a su nombramiento en el ámbito del Servicio Murciano de Salud o en el resto de la Administración regional.

2. Mientras permanezca en esta situación gozará de todos los derechos inherentes a su condición de personal estatutario fijo y quedará sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

3. Se mantendrán en la situación de servicio activo, con los derechos que en cada caso correspondan, quienes disfruten de vacaciones o de los permisos establecidos en los artículos 57, 58 y 59 de esta Ley, así como quienes reciban el encargo temporal de desempeñar funciones correspondientes a otro nombramiento conforme a lo previsto en el artículo 50 de la presente norma.

4. Permanecerán en servicio activo, con las limitaciones de derechos que se establecen en el artículo 84 de esta Ley y las demás que legalmente correspondan, quienes sean declarados en suspensión provisional de funciones.

Artículo 62 Servicios especiales.

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

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

b) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos, dependientes o vinculados a las administraciones públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

c) Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales o miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Si no percibieran dichas retribuciones ni incurrieran en incompatibilidad, podrán optar por permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la regulada en este artículo.

d) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las corporaciones locales.

e) Cuando presten servicios en los gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los ministros y de los secretarios de Estado, o cuando sean nombrados para el desempeño de cargos similares en una comunidad autónoma.

f) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer sus funciones.

g) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

h) Cuando sean autorizados por el Servicio Murciano de Salud para realizar misiones en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación nacionales o internacionales.

i) Cualquier otra que sea aplicable al personal funcionario al servicio de la Administración regional.

2. Al personal estatutario fijo en situación de servicios especiales se le computará el tiempo que permanezca en esta situación, a los efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, con derecho a la reserva de la plaza que viniera desempeñando, si lo viniera ocupando con carácter definitivo.

3. Percibirá, en todo caso, las retribuciones del puesto o cargo que desempeñe efectivamente, sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios que pudiese tener reconocidos.

4. Los diputados, senadores y miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas que pierdan esta condición como consecuencia de la disolución de las correspondientes Cámaras o de la cesación de su mandato, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Artículo 63 Servicios en otra Administración pública.

1. El personal estatutario fijo que pase a prestar servicios en otra Administración, en virtud de los mecanismos de movilidad legalmente establecidos, quedará en el Servicio Murciano de Salud en la situación de servicios en otra Administración pública.

2. Durante dicho periodo se regirán por la legislación de la Administración en la que presten servicios, pero continuarán perteneciendo a su categoría de origen.

Artículo 64 Expectativa de destino.

1. Quedará en expectativa de destino el personal afectado por una minoración de efectivos adoptada en un plan de ordenación de recursos humanos, cuando no haya sido directamente destinado a otra unidad o centro a través de los procedimientos previstos en el propio plan.

2. Mientras permanezca en esta situación tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas, el complemento de destino y el 50% del complemento específico que viniera percibiendo en el momento de pasar a esta situación. A los restantes efectos, esta situación se equipara a la de servicio activo.

3. El periodo 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. Asimismo, será declarada de oficio la situación de excedencia forzosa por incumplimiento de las obligaciones inherentes a la situación de expectativa de destino.

4. El personal declarado en esta situación vendrá obligado a:

a) Aceptar los destinos en puestos de características similares al que desempeñaba dentro de la misma Área de Salud.

b) Participar en los concursos para puestos adecuados a su categoría profesional.

c) Participar en los cursos de formación o reorientación profesional para los que sea convocado.

Artículo 65 Excedencia forzosa.

1. Pasará a la situación de excedencia forzosa:

a) El personal procedente de la situación de suspensión firme de funciones que, no teniendo reservado puesto de trabajo, solicite reingreso al servicio activo y no se le conceda en el plazo de seis meses.

b) El personal procedente de la situación de expectativa de destino por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones inherentes a ella.

2. En el supuesto contemplado en el apartado b) del punto anterior, el reingreso obligatorio deberá ser en puestos de características similares a las de los que desempeñara el personal afectado por un plan de ordenación de recursos humanos.

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

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

5. Durante el tiempo de permanencia en la situación de excedencia forzosa, el personal no podrá desempeñar otro puesto de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación administrativa o laboral, ya que en ese caso pasaría a la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público.

6. El personal declarado en esta situación tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas, así como al cómputo a efectos de derechos pasivos y de trienios.

Artículo 66 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 al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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 la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4. Esta excedencia constituye un derecho individual del personal estatutario fijo. En caso de que el derecho fuera generado por dos personas respecto del mismo causante, el Servicio Murciano de Salud podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

5. El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante el primer año, se tendrá derecho a la reserva de la plaza que se viniera desempeñando. Transcurrido dicho plazo, dicha reserva lo será a una plaza en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Artículo 67 Excedencia por prestación de servicios en el sector público.

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

a) Cuando presten servicios en otro cuerpo, escala, categoría o como personal laboral en cualquiera de las administraciones públicas.

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

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior deben considerarse incluidas en el sector público aquellas entidades mercantiles en las que la participación directa o indirecta de las administraciones públicas sea igual o superior al 50 por 100.

2. El personal estatutario excedente por prestación de servicios en el sector público no devengará retribuciones ni le será computable el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

3. El personal estatutario fijo que pase a prestar servicios en entes institucionales de la Administración regional no comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 2.2 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, será declarado en la situación prevista en este artículo, con el derecho a ocupar en el momento del reingreso una plaza de su categoría del mismo nivel y retribuciones a la que viniera desempeñando, siempre que hubiera obtenido ésta con carácter definitivo. Este derecho se mantendrá durante tres años y se podrá prorrogar anualmente.

4. El personal estatutario fijo podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación profesional que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, siendo declarado, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 68 Excedencia voluntaria.

1. La situación de excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud del interesado, según las reglas siguientes:

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

Para obtener el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella se deberá permanecer, al menos, dos años continuados.

La concesión de esta excedencia quedará subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse cuando al interesado se le instruya expediente disciplinario.

b) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios en cualquiera de las administraciones públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores, al personal estatutario fijo cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo con carácter definitivo como funcionario de carrera, personal estatutario fijo o laboral indefinido en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Esta situación tendrá una duración mínima de dos años y máxima de quince.

c) Procederá declarar de oficio en excedencia voluntaria por un periodo mínimo de dos años, al personal estatutario fijo cuando, finalizada la causa que determinó su pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en los plazos que vengan establecidos para el personal funcionario en análoga situación.

2. El personal estatutario fijo en situación de excedencia voluntaria no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

Artículo 69 Excedencia voluntaria incentivada.

1. Procederá declarar en excedencia voluntaria incentivada, a su solicitud, al personal estatutario fijo afectado por un proceso de movilidad derivado de un plan de ordenación de recursos humanos.

Esta situación tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación jurídica, sea estatutaria, funcionarial o laboral.

2. Quienes pasen a esta situación tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en la última plaza desempeñada, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 70 Suspensión de funciones.

1. Procederá declarar al personal estatutario fijo en la situación de suspensión cuando así lo determine la autoridad u órgano competente, como consecuencia de la instrucción al mismo de un proceso judicial o de un procedimiento disciplinario.

2. La suspensión podrá ser provisional, en los términos que establece el artículo 84 de esta Ley, o firme.

Artículo 71 Suspensión firme de funciones.

1. La suspensión tendrá carácter firme cuando se imponga en virtud de sentencia penal o sanción disciplinaria. La sentencia y la sanción determinarán la pérdida del puesto de trabajo, excepto cuando la suspensión firme no exceda de seis meses.

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

3. El personal declarado en esta situación no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública ni en los organismos públicos ni en las entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

4. Antes de finalizar el periodo de suspensión el interesado deberá solicitar el reingreso al servicio activo, pasando, de no hacerlo, a la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de dos años.

Artículo 72 Reingreso al servicio activo.

1. El reingreso al servicio activo del personal que no tenga reserva de plaza se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslados, concurso de méritos o libre designación para la provisión de plazas.

A estos efectos, se podrá limitar el ámbito geográfico del reingreso al servicio activo.

2. Asimismo, los reingresos podrán efectuarse por adscripción a una plaza vacante con carácter provisional, siempre y cuando se reúnan los requisitos para el desempeño de la plaza, quedando el interesado obligado a participar en los procedimientos de provisión de las plazas que se convoquen, hasta la obtención de destino definitivo.

3. La plaza asignada con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva de conformidad con la normativa correspondiente, debiendo participar en dicho procedimiento quienes hayan reingresado provisionalmente. Si no participasen, serán declarados en situación de excedencia voluntaria.

CAPÍTULO XII · Incompatibilidades

Artículo 73 Régimen general.

Resultará de aplicación al personal estatutario del Servicio Murciano de Salud el régimen general de incompatibilidades establecido para los funcionarios públicos de la Comunidad Autónoma de Murcia, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional tercera de esta Ley.

CAPÍTULO XIII · Régimen disciplinario

Artículo 74 Responsabilidad disciplinaria.

El personal estatutario del Servicio Murciano de Salud incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pueda concurrir.

Además de los autores, serán responsables disciplinariamente los superiores que consintieren, así como el personal que indujere, cooperase o encubriere las faltas muy graves y graves.

Artículo 75 Principios de la potestad disciplinaria.

1. Corresponde a los órganos administrativos competentes en cada caso el ejercicio de la potestad disciplinaria para la corrección de las faltas que cometa el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud en el ejercicio de sus funciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) El ejercicio de la potestad disciplinaria corresponderá a los órganos administrativos que la tengan expresamente atribuida por disposición legal o reglamentaria.

b) Irretroactividad: Serán de aplicación las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de producirse los hechos que constituyan falta disciplinaria. Las disposiciones sancionadoras producirán efecto retroactivo en cuanto favorezcan al presunto infractor.

c) Tipicidad: Sólo constituyen faltas disciplinarias las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales por ley. Únicamente por la comisión de tales faltas podrá imponerse sanciones que, en todo caso, estarán delimitadas por ley. Por vía reglamentaria se podrá introducir especificaciones o graduaciones al cuadro de las faltas o de las sanciones disciplinarias establecidas legalmente, de tal modo que, sin constituir nuevas faltas o sanciones, ni alterar la naturaleza o límites de las que la Ley contempla, contribuyan a la más correcta identificación de las conductas o a la más precisa determinación de las sanciones correspondientes.

d) Responsabilidad: Sólo podrá ser sancionado disciplinariamente por hechos u omisiones constitutivos de infracción el personal estatutario que resulte responsable de los mismos.

e) Proporcionalidad: En la imposición de sanciones disciplinarias por los órganos competentes se deberá guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la falta y la sanción aplicada, considerándose especialmente la existencia de intencionalidad por reiteración, la naturaleza de los perjuicios causados a la Administración o a los ciudadanos, el nivel de riesgo para la salud y la reincidencia.

f) Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a los órganos competentes para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

g) Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación, poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Artículo 76 Clases de faltas.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

Artículo 77 Faltas muy graves.

Constituyen faltas muy graves del personal estatutario, las siguientes:

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

b) Toda actuación, en el ejercicio de las funciones, que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, o por razón de la vía de acceso de los usuarios a los servicios sanitarios.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones al ser nombrado para desempeñar un puesto de trabajo o tarea.

d) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales que le correspondan o la manifiesta falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de aquéllas.

e) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

f) La negativa a participar activamente en las medidas especiales que por razones sanitarias de urgencia o necesidad adopten las autoridades administrativas competentes.

g) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales que hayan sido establecidos en caso de huelga.

h) El incumplimiento, por dolo o negligencia grave, del deber de reserva y confidencialidad acerca de la información y documentación relativa a los usuarios y a sus procesos asistenciales.

i) La exigencia de cualquier tipo de compensación por la asistencia prestada a los usuarios de los servicios sanitarios.

j) El incumplimiento de la normativa de incompatibilidades cuando suponga la realización de actividades no susceptibles de reconocimiento de compatibilidad.

k) Los actos que impidan el ejercicio de los derechos fundamentales, de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) La violación de la neutralidad o imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

n) El acoso sexual a cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones.

ñ) La inducción, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación necesaria para la comisión de una falta muy grave.

o) Las demás que con el carácter de falta muy grave se establezcan por norma con rango de Ley.

Artículo 78 Faltas graves.

Son faltas graves del personal estatutario, las siguientes:

a) El incumplimiento de sus funciones, así como la falta de rendimiento que afecte a su normal funcionamiento cuando no constituya falta muy grave.

b) La falta de obediencia a las órdenes e instrucciones de los superiores, salvo los casos en los que las mismas constituyan una infracción manifiesta, clara y terminante de la normativa vigente.

c) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en derecho propio, y no constituya falta muy grave.

d) La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por la asistencia prestada a los usuarios de los servicios de Salud.

e) El incumplimiento de la normativa sobre incompatibilidades cuando no constituya falta muy grave.

f) La grave desconsideración con el personal o con los usuarios.

g) El ejercicio arbitrario de la autoridad.

h) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de diez horas al mes.

j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

k) Causar daños o deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia grave.

l) El encubrimiento, consentimiento o cooperación no necesaria para la comisión de faltas muy graves, así como la inducción, a otro u otros, a la comisión de una falta grave, y la cooperación necesaria para su realización sin la cual una falta grave no se habría cometido.

m) La prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un beneficio indebido para sí o para otros.

n) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de los centros o servicios para la realización de actividades o funciones ajenas a los mismos.

ñ) Las demás que con el carácter de falta grave se establezcan por norma con rango de Ley.

Artículo 79 Faltas leves.

Constituyen faltas leves del personal estatutario, las siguientes:

a) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones, cuando no constituya falta muy grave o grave.

b) La incorrección con el personal o con los usuarios.

c) El incumplimiento injustificado del horario o jornada de trabajo, cuando no constituya falta grave.

d) Causar daños o deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando no constituyan falta grave.

e) El encubrimiento, consentimiento o cooperación no necesaria para la comisión de faltas graves.

f) Las demás que con el carácter de falta leve se establezcan por norma con rango de Ley.

Artículo 80 Sanciones.

1. Las faltas serán corregidas con las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio, que comportará la pérdida de la condición de personal estatutario fijo o la revocación del nombramiento de personal estatutario temporal. Durante los cinco años siguientes a su imposición, el interesado no podrá concurrir a las pruebas de selección para la obtención de la condición de personal estatutario fijo, ni prestar servicios como personal estatutario temporal. Esta sanción sólo se podrá imponer por la comisión de falta muy grave. Corresponde al Consejo de Gobierno resolver los expedientes disciplinarios que impliquen separación definitiva del servicio, previos los trámites y dictámenes que, en cada caso, procedan.

b) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo de hasta seis años. Esta sanción podrá imponerse por la comisión de faltas muy graves o graves. En el caso de faltas graves no podrá superar los tres años. Si la suspensión no supera los seis meses el interesado no perderá su puesto de trabajo.

c) Traslado forzoso, sin derecho a indemnización, a puesto de trabajo situado en localidad distinta, por periodo de hasta cuatro años, con prohibición de participar en procedimientos de movilidad durante el periodo por el que se imponga la sanción. Esta sanción podrá imponerse por la comisión de faltas muy graves y graves. Para el caso de faltas graves la sanción no excederá de dos años, e implicará reserva del puesto de trabajo originario.

d) Prohibición temporal de participar en procedimientos relacionados con la provisión, carrera o promoción, por periodo mínimo de dos años y máximo de cuatro. Esta sanción podrá imponerse por la comisión de faltas graves.

e) Apercibimiento, que sólo se impondrá por faltas leves.

f) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada clase, se establecerá teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad previsto en el artículo 75 de esta Ley.

Artículo 81 Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos y las leves al mes. Las sanciones muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos y las leves al mes.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora o desde que se quebrante el cumplimiento de la sanción cuando su ejecución ya hubiese comenzado.

3. El plazo de prescripción de las faltas se interrumpirá por la notificación del acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario, reanudándose el cómputo de dicho plazo si el expediente estuviera paralizado más de seis meses por causa no imputable al interesado. También se interrumpirá por la iniciación del proceso judicial correspondiente.

El plazo de prescripción de las sanciones se interrumpirá desde que se inicie, con conocimiento del interesado, el procedimiento de ejecución de la sanción impuesta, reanudándose el cómputo de dicho plazo si éste estuviera paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al sancionado.

Artículo 82 Principios del procedimiento disciplinario.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento que esté establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia del interesado.

2. La tramitación del procedimiento disciplinario no excederá de un año, y durante la misma se garantizará al expedientado los siguientes derechos:

a) A la presunción de inocencia.

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

c) A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.

d) A formular alegaciones en cualquier fase del procedimiento.

e) A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.

f) A poder actuar en el procedimiento asistido de letrado o de los representantes sindicales que determine.

g) Al respeto de las garantías sindicales legalmente establecidas.

3. En el procedimiento quedará establecida la separación entre la fase instructora y la sancionadora, atribuidas a órganos distintos.

4. La resolución que ponga fin al procedimiento habrá de ser motivada y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente disciplinario.

Artículo 83 Efectos registrales.

1. Las sanciones disciplinarias serán anotadas en el Registro de Personal o en el expediente personal del interesado, con expresión de los hechos imputados.

2. La anotación de la sanción por falta leve quedará cancelada por el transcurso del plazo de seis meses desde que adquirió firmeza si durante ese tiempo no hubiera dado lugar el sancionado a otro procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

La anotación de las sanciones por faltas graves y muy graves, con excepción de la de separación del servicio, quedará cancelada cuando hayan transcurrido, respectivamente, dos o cuatro años desde el momento en el que se haya cumplido totalmente la sanción impuesta, si durante ese tiempo no hubiere dado lugar el sancionado a nuevo procedimiento disciplinario que termine con la imposición de sanción.

3. La cancelación borrará la sanción a todos los efectos.

Artículo 84 Medidas provisionales.

1. Durante la tramitación del expediente disciplinario se podrán adoptar medidas provisionales, mediante resolución motivada, que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

2. Las medidas provisionales no podrán causar perjuicios irreparables ni implicar la violación de los derechos amparados por las Leyes.

3. La suspensión provisional como medida cautelar durante la tramitación de un expediente disciplinario tendrá carácter excepcional, y no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento por causa imputable al interesado.

El personal estatutario suspenso provisionalmente tendrá derecho a percibir durante la suspensión el 75% del sueldo, trienios y pagas extras, así como, las prestaciones familiares por hijo a cargo, excepto en caso de paralización del expediente imputable al interesado, que comportará la pérdida de toda retribución mientras se mantenga dicha paralización. Asimismo, no se acreditará haber alguno en caso de incomparecencia en el procedimiento disciplinario o proceso penal.

Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal estatutario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla, en caso de que la suspensión firme se imponga por tiempo igual o superior al periodo de suspensión provisional. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al interesado la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado en activo con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado a los efectos del cumplimiento de la suspensión firme.

4. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIV · Representación, participación y negociación colectiva

Artículo 85 Principios generales.

El personal estatutario tiene derecho a la representación, participación institucional y negociación colectiva para la interlocución, información y determinación de las condiciones de trabajo, en los términos establecidos en la legislación aplicable a los funcionarios de Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en las reglas contenidas en el presente capítulo.

Artículo 86 Órganos de representación.

1. Los órganos específicos de representación del personal estatutario son los delegados de personal y las juntas de personal.

2. En cuanto al número de juntas de personal, se estará a lo dispuesto en la normativa básica estatal, sin perjuicio de las peculiaridades organizativas que, en su caso, puedan establecerse.

Artículo 87 Negociación colectiva.

1. La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y por lo previsto en este capítulo.

2. A este efecto se constituirá una Mesa Sectorial en el Servicio Murciano de Salud, en la que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de dicho organismo, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de la Comunidad Autónoma de Murcia, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para delegados y juntas de personal.

3. En la citada Mesa Sectorial serán objeto de negociación, las materias enumeradas en el artículo 32 de la Ley 9/1987, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas.

4. Dependiendo de la Mesa Sectorial, se podrán constituir grupos de trabajo para ámbitos territoriales o funcionales específicos. La competencia de éstos se extenderá a los temas comunes del personal estatutario que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa Sectorial o a los que ésta explícitamente les delegue.

Artículo 88 **Pactos y acuerdos.**

1. Como consecuencia del proceso de negociación, durante el que las partes actuarán bajo el principio de buena fe, se podrán alcanzar pactos y acuerdos para la determinación de las condiciones de trabajo del personal estatutario.

2. Los pactos y acuerdos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito de competencia del Servicio Murciano de Salud, siendo precisa para la validez de éstos, su aprobación por parte del órgano administrativo correspondiente.

3. Tales pactos y acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

4. Se establecerán comisiones paritarias de seguimiento de los pactos y acuerdos, con la composición y funciones que las partes determinen.

5. Los pactos y acuerdos celebrados, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la oficina pública correspondiente y publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Disposición adicional primera. Acceso a la condición de personal estatutario de los funcionarios y contratados laborales fijos del Servicio Murciano de Salud.

1. El personal laboral fijo o funcionario de carrera que preste servicios en el Servicio Murciano de Salud podrá integrarse en las categorías estatutarias y opciones correspondientes al mismo.

2. Dicha integración, que tendrá carácter voluntario, se realizará mediante la participación del citado personal en los procedimientos específicos que a tal efecto se determinen, en los que se tendrán en cuenta los servicios efectivos prestados a la Administración, así como las pruebas superadas para el acceso a la condición de funcionario o laboral fijo.

3. El personal que supere los citados procedimientos continuará, desde el momento de su toma de posesión en su nueva categoría estatutaria, en el desempeño del puesto de trabajo que tuviera atribuido con carácter definitivo, quedando sometido a partir de dicho momento a las normas contenidas en la presente Ley.

4. El personal funcionario de carrera que se integre en las nuevas categorías estatutarias y opciones quedará en su Cuerpo de procedencia en la situación administrativa de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58.2 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia.

El personal laboral fijo que se integre en las nuevas categorías estatutarias y opciones quedará en su Categoría Laboral de procedencia en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 53.3 del Convenio Colectivo de Trabajo para Personal Laboral al Servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.

5. Podrá participar igualmente en estos procedimientos, el personal laboral fijo o funcionario de carrera en situación distinta a la de activo, siempre que su último puesto de trabajo con carácter definitivo hubiera estado ubicado en el Servicio Murciano de Salud.

6. El personal que voluntariamente no se integre en las categorías estatutarias y opciones correspondientes a este Estatuto, permanecerá en el puesto de trabajo que desempeñe, conservando los derechos que se deriven de su condición de personal laboral fijo o funcionario de carrera al servicio del Servicio Murciano de Salud, sin que esta situación pueda menoscabar sus derechos o carrera administrativa.

7. El personal que, al amparo de la presente disposición, adquiera la condición de personal estatutario, tendrá derecho a percibir, en concepto de complemento personal, la diferencia salarial que pudiera existir, entre la retribución que viniera percibiendo y aquélla que le corresponda conforme al nuevo régimen aplicable, con exclusión en todo caso, de los conceptos retributivos que no tengan carácter fijo y periodicidad mensual.

Dicho complemento no será absorbido por mejoras retributivas, generales o individuales, que se puedan producir, salvo que su percepción suponga un incremento en sus retribuciones que supere lo percibido por el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud de la misma categoría, función, dedicación y adscripción y ello sin perjuicio de las retribuciones variables que, en su caso, se puedan recibir.

8. A efectos del desarrollo de su carrera administrativa y profesional, al personal que acceda a la condición de personal estatutario fijo a través de los procedimientos previstos en esta disposición le serán reconocidos los servicios prestados como funcionario de carrera o laboral fijo como si hubieran sido desarrollados como personal estatutario fijo en la categoría estatutaria que resulte equivalente.

Se añade el apartado 8 por la disposición adicional 4 de la Ley 8/2004, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2005-14444.

Disposición adicional segunda. Acceso excepcional a la condición de personal estatutario fijo y funcionario de los cuerpos facultativos de Médicos Titulares, Técnico de Diplomados Titulares de Enfermería y de Matronas de Área de Salud.

1. Con carácter excepcional, transitorio y por una sola vez, el acceso a la condición de personal estatutario en alguna de las categorías estatutarias establecidas en el artículo 14 de esta Ley, o a la de funcionario del Cuerpo Facultativo de Médicos Titulares, Cuerpo de Diplomados Titulares de Enfermería y Cuerpo de Matronas de Área de Salud, se efectuará mediante el procedimiento de concurso, que consistirá en la valoración de los méritos de los aspirantes conforme al baremo que se contiene en el apartado 3 de esta disposición.

2. La convocatoria de tales pruebas, así como el nombramiento del personal que resulte seleccionado, corresponderá al director gerente del Servicio Murciano de Salud.

3. La calificación de los méritos de los aspirantes se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

A) CATEGORÍAS ESTATUTARIAS, CUERPO TÉCNICO DE DIPLOMADOS TITULARES DE ENFERMERÍA Y CUERPO DE MATRONAS DE ÁREA DE SALUD

a) Tiempo de servicios prestados para la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia por el personal que se encuentre prestando servicios en el momento de la convocatoria del concurso, y que cuente con más de un año ininterrumpido de antigüedad. La puntuación por este apartado no podrá exceder del 40% de la puntuación máxima total del concurso, a razón de 0,60 puntos por mes.

b) Tiempo de servicios en cualquier Administración Pública dentro del ámbito territorial de la Región de Murcia: La puntuación por este apartado no podrá exceder del 15 por 100 de la puntuación máxima total del concurso, a razón de 0,20 puntos por mes.

c) Tiempo de servicios en otras administraciones públicas fuera del ámbito territorial de la Región de Murcia. La puntuación por este apartado no podrá exceder del 10% de la puntuación máxima total del concurso, a razón de 0,10 puntos por mes.

d) Expediente académico, formación continuada acreditada, actividades científicas, docentes y de investigación. Para las categorías estatutarias de carácter sanitario correspondientes a los grupos A y B, así como para el Cuerpo Técnico de Diplomados Titulares de Enfermería y Cuerpo de Matronas de Área de Salud, será objeto de puntuación asimismo, la formación especializada de postgrado. La puntuación máxima a alcanzar por este apartado será del 10% de la puntuación máxima total del concurso.

e) Trabajo-Memoria mediante el cual se valorarán los conocimientos sobre los contenidos propios de las funciones a desempeñar y el dominio sobre los aspectos prácticos y organizativos de las mismas. La puntuación por este apartado no podrá superar el 25% de la puntuación máxima total del concurso.

B) CUERPO FACULTATIVO DE MÉDICOS TITULARES

a) Tiempo de servicios prestados para la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia por el personal que se encuentre prestando servicios en el momento de la convocatoria del concurso, y que cuente con más de un año ininterrumpido de antigüedad. La puntuación por este apartado no podrá exceder de 40 puntos.

b) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública dentro del ámbito territorial de la Región de Murcia. La puntuación por este apartado no podrá exceder de 15 puntos.

c) Tiempo de servicios prestados en otras administraciones públicas fuera del ámbito territorial de la Región de Murcia. La puntuación por este apartado no podrá exceder de 10 puntos.

La puntuación máxima por los apartados a), b)y c)no podrá ser superior a 55 puntos.

d) Periodo de formación en la especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria por el sistema de residencia, conforme a lo establecido en el artículo 4.3 del Real Decreto 1753/1998, de 31 de julio, sobre acceso excepcional al título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria y sobre el ejercicio de la Medicina de Familia en el Sistema Nacional de Salud.

e) Expediente académico.

f) Formación especializada de postgrado distinta de la prevista en el apartado d.).

g) Realización de cursos que hayan sido impartidos u organizados por organismos de carácter público, (incluidos los que se hayan realizado en colaboración con las organizaciones sindicales), colegios profesionales, sociedades científicas, o que hayan sido declarados de interés científico por organismos públicos.

La puntuación máxima a alcanzar por la suma de los apartados d), e), f) y g) no podrá ser superior a los 30 puntos.

h) Trabajo-Memoria mediante el cual se valorarán los conocimientos sobre los contenidos propios de las funciones a desempeñar y el dominio sobre los aspectos prácticos y organizativos de las mismas. La puntuación máxima por este apartado no podrá superar los 15 puntos.

4. La puntuación de cada uno de los apartados anteriores se determinará en la correspondiente convocatoria.

5. Los servicios prestados a los que se refieren los apartados anteriores se computarán siempre que las funciones desempeñadas sean equivalentes a las de la categoría o cuerpo al que se aspira acceder y se correspondan con la titulación y especialidad, en su caso, exigidas por la Comunidad Autónoma de Murcia, para el acceso a las respectivas categorías estatutarias o cuerpos.

Ningún periodo de tiempo podrá ser valorado más de una vez cuando durante el mismo el interesado hubiera prestado servicios simultáneos en distintas administraciones públicas.

Se modifica el apartado 3 por el art. 3 de la Ley 5/2002, de 3 de junio. Ref. BOE-A-2002-19380.

Disposición adicional tercera. Posibilidad de optar entre los regímenes de dedicación ordinaria y exclusiva.

1. Aquellos que accedan a un nombramiento como personal estatutario facultativo sanitario, fijo o temporal, podrán solicitar la reducción del importe del complemento específico correspondiente al puesto de trabajo que ocupe con el fin de adecuarlo al porcentaje a que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y así poder obtener el reconocimiento de compatibilidad para ejercer actividad privada, una vez cumplidos el resto de requisitos establecidos por la normativa sobre incompatibilidades.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación al personal estatutario facultativo sanitario que ocupe puestos de las gerencias del Servicio Murciano de Salud que hayan sido calificados como de dirección.

En el supuesto de que el interesado no realice tal opción, se entenderá que opta por ejercer su puesto de trabajo sin reducción alguna en el importe del complemento específico correspondiente al puesto de trabajo que ocupe.

2. La elección del régimen de reducción del importe del complemento específico tendrá carácter permanente, si bien se podrá modificar la misma cuando hubieran transcurrido, al menos, dos años desde que se hiciera efectiva.

3. En cualquier caso, quienes hayan optado por el régimen de reducción citado, únicamente podrán ejercer la actividad privada cuando dispongan de la correspondiente autorización de compatibilidad.

Se modifica por el art. único de la Ley 1/2025, de 17 de febrero. Ref. BOE-A-2025-5191

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 4 de la Ley 7/2017, de 21 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-2468

Se modifica por el art. único.6 de la Ley 15/2016, de 12 de diciembre. Ref. BOE-A-2016-12610.

Disposición adicional cuarta. Desempeño de plazas de Medicina de Familia en el ámbito de la atención primaria.

Sin perjuicio de la clasificación establecida en el artículo 14 de esta Ley, y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1753/1998, de 31 de julio, sobre acceso excepcional al título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria y sobre el ejercicio de la Medicina de Familia en el Sistema Nacional de Salud, el personal que esté en posesión de la certificación prevista en el artículo 3 del Real Decreto 853/1993, de 4 de junio, podrá desempeñar plazas de Medicina Familiar en el ámbito de la atención primaria. Para este ámbito, dicho personal se entenderá equiparado al correspondiente a la categoría de facultativo sanitario especialista.

Disposición adicional quinta. Periodo de reciclaje.

El personal estatutario de las categorías sanitarias que acceda a plazas cuyas funciones sean de carácter asistencial, cuando haya permanecido durante, al menos, dos años sin desempeñar funciones de esa naturaleza, deberá realizar, a partir de su incorporación a dicha plaza, un periodo de reciclaje destinado a poner al día sus conocimientos en lo que resulte necesario para su desempeño. La duración del periodo de reciclaje, que no será inferior a un mes ni superior a seis, así como las características de la actividad a desarrollar durante el mismo, se determinarán en la resolución administrativa por la que se acuerde el inicio del desempeño de plazas de carácter asistencial, en función del tiempo transcurrido desde que dejó de desempeñarlas y de la complejidad de las funciones correspondientes. Durante este periodo se disfrutarán de todos los derechos del personal estatutario en activo.

Disposición adicional sexta. Modificación de la Ley 4/1994, de 26 de julio, de Salud de la Región de Murcia.

Se modifican los artículos 11 y 25 de la Ley 4/1994, de 26 de julio, de Salud de la Región de Murcia, que quedan redactados de la siguiente forma:

«Artículo 11. El Consejo de Salud de la Región de Murcia. Estructura y funciones.

1. El Consejo de Salud es el órgano superior consultivo y de participación ciudadana de la sanidad pública en la Región de Murcia. Estará presidido por el Consejero competente en materia de sanidad, quien podrá delegar en el Secretario General, que será su vicepresidente.

El resto de componentes, nombrados por el presidente, a propuesta de sus respectivas representaciones, estará constituido por:

a) Cuatro representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

b) Tres representantes de la Federación Regional de Municipios.

c) Un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales a que se refiere el artículo 87.2 de la Ley del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud, así como de cada una de las centrales sindicales con mayor implantación general en la Región de Murcia.

d) Dos representantes de las organizaciones empresariales con mayor arraigo en la Región de Murcia.

e) Dos representantes por las asociaciones de vecinos.

f) Un representante por las organizaciones de consumidores y usuarios.

g) Un representante de cada uno de los colegios profesionales del área socio-sanitaria.

h) Un representante por las sociedades científicas regionales del campo de la salud.

i) Un representante de la Universidad de Murcia.

j) Un representante de cada una de las áreas de salud en que se divide la Región de Murcia.

k) Un representante de las entidades de enfermos crónicos.

l) Un representante de las asociaciones de voluntariado. Actuará como secretario un funcionario designado por el Presidente del Consejo.

2. El Consejo de Salud de la Región de Murcia tendrá como funciones propias:

a) El asesoramiento al Consejo de Gobierno y consejero en cuantos asuntos relacionados con la salud le sean consultados por éste.

b) Proponer la adopción de cuantas medidas se consideren oportunas, dirigidas a la mejora de la salud de los ciudadanos y la prevención de la enfermedad.

c) Evaluar el cumplimiento de los fines y objetivos del Plan de Salud.

d) Conocer e informar el anteproyecto del Plan de Salud de la Comunidad Autónoma y elevar el informe al Consejo de Dirección.

e) Conocer e informar el anteproyecto de memoria anual del Servicio Murciano de Salud.

f) Ser el órgano de participación social de la Consejería y de su ente público Servicio Murciano de Salud.

g) Todas aquellas que el Consejo de Gobierno le asigne. Para todo ello, podrá constituir en su seno las ponencias o comisiones de trabajo que considere pertinentes.

3. El Consejo de Salud de la Región de Murcia se reunirá con carácter ordinario una vez cada cuatro meses. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en la Ley de Órganos Consultivos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia».

«Artículo 25. Órganos de dirección, participación y gestión.

1. El Servicio Murciano de Salud se estructura en los siguientes órganos centrales:

a) El Consejo de Administración.

b) El director gerente.

2. La participación social se articulará vía Consejo de Salud de la Región de Murcia.

3. El Consejo de Administración, que presidirá el consejero competente en materia de sanidad, será el máximo órgano de dirección y administración del Servicio Murciano de Salud, y tendrá como principal atribución el establecimiento de sus criterios generales de actuación, de acuerdo con las directrices de la política sanitaria para la Región de Murcia, establecidas por el Consejo de Gobierno, siendo sus componentes los siguientes:

a) Hasta dos vicepresidentes, nombrados por el Presidente del Consejo de Administración, entre los representantes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a que se refiere la letra c) de este apartado 3.

b) Un representante de cada Área de Salud en que se divide la Región de Murcia, designado por el consejero competente en materia de sanidad a propuesta del Consejo de Dirección del área correspondiente.

c) Hasta ocho representantes de la Comunidad Autónoma de Murcia, designados por el Consejo de Gobierno a propuesta del consejero competente en materia de sanidad.

d) El director gerente del Servicio Murciano de Salud. Asimismo, actuará como secretario un funcionario designado por el Presidente del Consejo de Administración.

Los vocales del Consejo, comprendidos en los apartados b) y c), serán designados por periodos de cuatro años, prorrogables por otros sucesivos de igual duración.

No obstante, el Consejo de Gobierno podrá acordar el cese, en cualquier momento del periodo de su mandato, por causa justificada, en cuyo caso designará nuevo vocal por el periodo que reste.

Será causa de cese de los vocales la pérdida de la condición en virtud de la cual fueron designados.

Además de las incompatibilidades que en cada caso procedan, los vocales del Consejo de Administración no podrán tener vinculación alguna con empresas, entidades u organismos que contraten, comercien o suministren bienes o servicios de cualquier tipo o naturaleza al Servicio Murciano de Salud.

4. El director gerente, que será nombrado por el Consejo de Gobierno a propuesta del consejero competente en materia de sanidad, será el órgano ejecutivo del Servicio Murciano de Salud, y ejercerá, de manera efectiva y permanente, las facultades de dirección y gestión dentro de los límites y de acuerdo con las directrices establecidas por el Consejo de Administración.

5. Por el Consejo de Gobierno, a propuesta del consejero competente en materia de sanidad, se establecerá la estructura, composición y funciones de los órganos de administración, participación y gestión del Servicio Murciano de Salud».

Disposición adicional séptima. Modificación del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

Se adiciona una disposición adicional duodécima a la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional duodécima. Movilidad del personal funcionario y estatutario.

El personal estatutario podrá ocupar puestos de trabajo de carácter funcionarial en el ámbito de la Administración sanitaria, cuando así se prevea en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo. A dicho personal, durante la ocupación de tales puestos de trabajo, le será de aplicación el régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la Administración regional, sin que pueda consolidar grado personal.

El personal funcionario que preste servicios en la Consejería competente en materia de sanidad, podrá desempeñar plazas de naturaleza estatutaria. Igualmente, podrá proveer dichas plazas el personal funcionario de la Administración regional perteneciente a escalas u opciones de carácter sanitario. El resto del personal de la Administración Pública de la Región de Murcia podrá desempeñar plazas estatutarias cuando así se prevea en las correspondientes plantillas.

El personal señalado en el párrafo anterior, mientras ocupe dichas plazas, quedará sometido al régimen retributivo del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud».

Cuando el procedimiento a través del cual se desempeñe la plaza de naturaleza estatutaria, sea uno de los previstos en el artículo 45 de la Ley del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud, el personal funcionario referido podrá acceder a la condición de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud de conformidad con la Disposición Adicional Primera de la referida Ley.

Disposición adicional octava. Servicios que desarrollan funciones con incidencia directa en la asistencia sanitaria a la población.

El Consejo de Gobierno, mediante acuerdo adoptado a propuesta del consejero competente en materia de sanidad, determinará qué servicios de la Consejería competente en materia de sanidad desarrollan funciones con incidencia directa en la asistencia sanitaria a la población.

Dicha determinación obligará a la elaboración y desarrollo de programas específicos de carácter extraordinario y de vigencia temporal o permanente. Esos programas, dentro de la atención integral a la salud a que se refiere el artículo 46 de la Ley General de Sanidad, estarán relacionados con la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, y vendrán recogidos en el Plan de Salud de la Región de Murcia.

Las actividades necesarias para la elaboración y desarrollo de dichos programas, efectuadas por el personal integrante de los servicios, tendrán la consideración de trabajo efectivo realizado en el Servicio Murciano de Salud a los efectos correspondientes

Disposición adicional novena. Jurisdicción competente.

Los litigios que se generen como consecuencia de la aplicación de esta Ley y de sus normas de desarrollo, serán conocidos por los juzgados y tribunales que correspondan conforme a lo establecido en la normativa estatal.

Disposición adicional décima. Acceso extraordinario a la condición de personal estatutario fijo por el personal integrado en categorías estatutarias o puestos de trabajo específicos para las que no se convocaron pruebas de consolidación con arreglo a la Ley 16/2001, de 21 de noviembre, por la que se establece un proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas de personal estatutario en las instituciones sanitarias de los Servicios de Salud del Sistema Nacional de Salud.

1. Con carácter excepcional, transitorio y por una sola vez, el Servicio Murciano de Salud convocará pruebas extraordinarias de consolidación de empleo para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en las categorías de Logopeda, así como a las de Técnico, Gestión y Administrativo de la Función Administrativa.

2. Dichas pruebas consistirán en la celebración sucesiva de la fase de selección, que tendrá lugar por medio de concurso-oposición y una posterior de provisión, en los términos previstos en la Ley 16/2001, de 21 de noviembre.

3. Sin embargo, y atendiendo a las circunstancias excepcionales que motivaron estas pruebas, el contenido de la oposición que deban superar los aspirantes al acceso a las categorías de Técnico, Gestión y Administrativo de la Función Administrativa, se ajustará al propio de las funciones que los interesados vinieran desarrollando en el caso de que éstas no fueran las previstas para la correspondiente categoría en el Estatuto del Personal no sanitario al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social. En el caso del personal que viniera desarrollando tareas de tipo informático, el contenido de la prueba de oposición versará sobre las funciones establecidas para el personal informático de las categorías de Analista de Sistemas, Analista de Aplicaciones y Especialista en Informática, previstas en el Decreto 119/2002, de 4 de

octubre, por el que se configuran las opciones correspondientes a las categorías de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

4. Para la participación en tales pruebas será exigida la misma titulación que hubiera sido requerida por el Insalud para el acceso a cada una de las categorías estatutarias que se convoquen.

5. La convocatoria de tales pruebas, así como el nombramiento del personal que resulte seleccionado, corresponderá al director gerente del Servicio Murciano de Salud.

6. El personal al que se refiere el apartado 3.º podrá ser integrado por el Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, conforme al procedimiento que se establezca a tal efecto, en la opción estatutaria prevista en el Decreto 119/2002, de 4 de octubre, que mejor se adecue a las funciones correspondientes al puesto que hubiera venido desempeñando, sin que tal medida pueda suponer una modificación del grupo de clasificación o de su categoría estatutaria.

Se añade por la disposición adicional 4 de la Ley 8/2004, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2005-14444.

Disposición adicional duodécima [sic]. Peculiaridades del régimen retributivo del personal destinado en el ámbito de atención primaria.

1. Remuneración aplicable al personal que preste servicios en horario de tarde en los equipos de atención primaria.

1. La prestación de servicios en turno fijo de tarde en los equipos de atención primaria será retribuida con el siguiente importe mensual:

– Personal facultativo: 390 euros.

– Personal de enfermería: 234 euros.

– Personal perteneciente a los subgrupos C1 y C2 y grupo E: 137 euros.

2. En caso de que no se presten servicios todas las tardes del mes, dicho complemento será abonado de forma proporcional al número de tardes en el que se hubiera trabajado.

2. Garantía salarial por el concepto de tarjetas sanitarias individuales (TSI).

El personal destinado en los equipos de atención primaria que perciba su remuneración en función del número de pacientes adscritos, tendrá derecho a percibir, en concepto de tarjeta sanitaria individual (TSI), cuando el número de pacientes que tenga asignado sea inferior a éste, el importe correspondiente al siguiente número de tarjetas sanitarias individuales:

– Médicos de Familia: 1.350.

– Pediatras: 900.

– Enfermeros: 1.620.

– Matronas: 6.750.

– Fisioterapeutas: 22.500.

En el mismo supuesto, cuando se cumplan los requisitos establecidos en el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 26 de enero de 2023, por el que se ratifica del Acuerdo suscrito por la Consejería de Salud y las organizaciones sindicales SATSE, CESM y CSIF, de 25 de noviembre de 2022, de adopción de medidas para la mejora y fortalecimiento de la asistencia sanitaria en la Región de Murcia, se garantiza la percepción, a efectos del abono del complemento de productividad fija, del importe correspondiente a las siguientes tarjetas sanitarias individuales (TSI):

– Médicos de Familia: 1.215.

– Pediatras: 810.

– Enfermeros: 1.458.

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 4 de la Ley 4/2023, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-2045

Se añade por el art. 18.3 de la Ley 5/2012, de 29 de junio. Ref. BOE-A-2013-1790.

Disposición adicional duodécima. Provisión de puestos de dirección.

1. La provisión de aquellos puestos de las gerencias del Servicio Murciano de Salud que hayan sido calificados como puestos de dirección en la plantilla correspondiente, se someterá a los requisitos y procedimientos establecidos en esta disposición.

2. Los puestos de dirección deberán ser convocados para su provisión por el procedimiento de libre designación por personal estatutario fijo o funcionario de carrera.

3. Dicha convocatoria, que se regirá por lo establecido en los artículos 45 y 47 de esta Ley y demás normas de aplicación, será publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» y concederá el plazo de diez días para que los interesados puedan presentar la solicitud y los méritos que estimen oportunos, que habrán de ser acreditados en los términos que fije la misma.

4. Podrán acceder a los puestos de dirección aquellos que pertenezcan al grupo o subgrupo exigido en la correspondiente plantilla. Además de este requisito, atendiendo a la naturaleza del puesto a cubrir se podrá exigir aquellos otros de carácter académico o profesional que se considere conveniente para asegurar que el candidato seleccionado pueda desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo, en función de sus méritos y capacidad.

5. De conformidad con la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal estatutario que sea nombrado como personal directivo será declarado en situación de servicios especiales. A tal efecto, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios, carrera y derechos pasivos, así como la reserva de la plaza de origen.

Percibirá, en todo caso, las retribuciones del puesto o cargo directivo que desempeñe efectivamente sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios y complemento de carrera o desarrollo profesional que, en su caso pudiese tener reconocidos.

Se modifica por el art. único de la Ley 17/2015, de 24 de noviembre. Ref. BOE-A-2015-14118.

Se añade por el art. 2 de la Ley 2/2015, de 17 de febrero. Ref. BOE-A-2015-2747#a2.

Disposición adicional decimotercera. Provisión de puestos de carácter directivo.

1. La provisión de aquellos puestos de las gerencias del Servicio Murciano de Salud que hayan sido calificados como puestos de dirección en la plantilla correspondiente, se someterá a los requisitos y procedimientos establecidos en esta disposición.

2. Los puestos de dirección deberán ser convocados para su provisión por el procedimiento de libre designación por personal estatutario fijo o funcionario de carrera.

3. Dicha convocatoria, que se regirá por lo establecido en los artículos 45 y 47 de esta Ley y demás normas de aplicación, será publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» y concederá el plazo de diez días para que los interesados puedan presentar la solicitud y los méritos que estimen oportunos, que habrán de ser acreditados en los términos que fije la misma.

4. Podrán acceder a los puestos de dirección aquellos que pertenezcan al grupo o subgrupo exigido en la correspondiente plantilla. Además de este requisito, atendiendo a la naturaleza del puesto a cubrir se podrá exigir aquellos otros de carácter académico o profesional que se considere conveniente para asegurar que el candidato seleccionado pueda desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo, en función de sus méritos y capacidad.

5. De conformidad con la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y con el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal estatutario que sea nombrado como personal directivo será declarado en situación de servicios especiales. A tal efecto, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios, carrera y derechos pasivos, así como la reserva de la plaza de origen.

Percibirá, en todo caso, las retribuciones del puesto o cargo directivo que desempeñe efectivamente sin perjuicio del derecho a la percepción de los trienios y complemento de carrera o desarrollo profesional que, en su caso pudiese tener reconocidos.

Se renumera, con efectos desde el 1 de enero de 2016, por la disposición adicional 26.2 de la Ley 1/2016, de 5 de febrero. Ref. BOE-A-2016-3540.

Su anterior numeración era disposición adicional 12.

Disposición adicional decimocuarta. Permiso por asuntos particulares por antigüedad.

El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se añade, con efectos desde el 1 de enero de 2016, por la disposición adicional 26.2 de la Ley 1/2016, de 5 de febrero. Ref. BOE-A-2016-3540.

Disposición adicional decimoquinta. Permiso retribuido para personal estatutario en estado de gestación.

El personal estatutario en estado de gestación tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Se añade, con efectos desde el 1 de enero de 2016, por la disposición adicional 26.3 de la Ley 1/2016, de 5 de febrero. Ref. BOE-A-2016-3540.

Disposición transitoria. Aplicación de la presente Ley al personal procedente de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

1. La presente Ley será de aplicación al personal estatutario al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social en el momento que determine el Consejo de Administración del Servicio Murciano de Salud, una vez se hayan adoptado las medidas preparatorias que posibiliten la integración de dicho personal en las estructuras del citado organismo, incluidas las relativas a la estabilidad en el empleo, y realizada la correspondiente negociación sindical; sin que en ningún caso dicho plazo pueda exceder de tres años a partir del momento en que se haga efectiva su transferencia a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Durante dicho periodo, seguirá siendo de aplicación a dicho personal, el régimen jurídico por el que se viniera rigiendo con anterioridad a su integración en la Administración regional.

2. El personal funcionario y laboral al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social podrá acceder a la condición de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, una vez que se haga efectiva su transferencia a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en los términos previstos en la disposición adicional primera de esta Ley.

3. Reglamentariamente se podrán establecer las adaptaciones en los conceptos retributivos previstos en esta Ley, si las condiciones retributivas del personal estatutario transferido lo requieren.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas las disposiciones adicionales quinta, sexta, séptima y octava del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, así como cuantas otras normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición final primera. Habilitación reglamentaria.

1. Sin perjuicio de las habilitaciones específicas atribuidas por esta Ley al consejero de Sanidad y Consumo, el Consejo de Gobierno aprobará, a propuesta de dicho consejero, cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para el desarrollo de la presente Ley.

2. En particular, los aspectos singulares de cada uno de los estamentos profesionales siguientes se regularán reglamentariamente, atendiendo a las peculiaridades y características de cada uno de ellos:

a) Personal facultativo sanitario, en el que se integrarán las categorías de facultativo sanitario especialista y no especialista.

b) Personal sanitario no facultativo, del que formarán parte las categorías de diplomado sanitario especialista y no especialista, técnico especialista sanitario y técnico auxiliar sanitario.

c) Personal no sanitario, al que pertenecerán las categorías de personal facultativo no sanitario, diplomado no sanitario, técnico especialista no sanitario, técnico auxiliar no sanitario, personal subalterno y personal de servicios.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria única, la presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, a excepción de lo dispuesto en el capítulo V de la misma, que tendrá vigencia de conformidad con lo que disponga el decreto regulador de las opciones estatutarias a que se refiere el artículo 14.2 de esta Ley.

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

Murcia, 5 de diciembre de 2001.

El Presidente,

Ramón Luis Valcárcel Siso