

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 55/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD FORMULADA POR FSES.

La evolución del empleo en el sector público en España está caracterizada en los últimos tiempos por unas altas tasas de temporalidad, que ha devenido en estructural y en algunos sectores ha alcanzado tasas del 50 %, constatándose un uso abusivo y, en algunos casos, fraudulentos, de los nombramientos temporales.

La Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada tiene como dos grandes objetivos, el mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. La interpretación que de la directiva ha venido realizando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en relación con nuestro ordenamiento jurídico interno, ha constatado el abuso cometido por las Administraciones Públicas españolas, encomendándose al órgano jurisdiccional nacional que verifique la existencia de alguna medida efectiva para evitar y sancionar el abuso respecto del personal que presta servicios en las Administraciones Públicas en régimen de Derecho Administrativo.

A raíz de ello se plantearon cuestiones prejudiciales por órganos jurisdiccionales españoles en las que se viene a reclamar la existencia de alguna medida efectiva para evitar y sancionar este abuso. Como respuesta a esta cuestión se pronunció el órgano jurisdiccional europeo constatando la no existencia de medidas de protección respecto al personal temporal de las administraciones públicas y dejando la apreciación a la jurisprudencia nacional existente si adopción de medidas tales como la figura del indefinido no fijo y/o la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente pueden constituir medidas adecuadas para sancionar este abuso.

En este sentido reseñar la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de junio de 2021 (asunto C-726/19), petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que se deja claro que, en la normativa nacional española, tal y como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, no existen medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

Esta doctrina fijada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha conllevado que se instauren medidas efectivas con el objetivo de disuadir y sancionar el abuso de la temporalidad en las administraciones públicas a través de la publicación del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, y su posterior convalidación a través de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Esta norma recoge, en su Disposición Final Segunda, la adaptación de la normativa regulada en la misma (en concreto lo dispuesto para el artículo 10, 11 y disposición adicional 17^a) para el personal estatutario y equivalente de los servicios de salud en el plazo de un año y la cual se ha de llevar a cabo en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para lo cual se mantiene el plazo de un año que fijó el RD-Ley 14/2021 mencionado y que finaliza el próximo 8 de julio de 2022.

En ese sentido, desde FSES proponemos las siguientes modificaciones del EM en todo aquello que contribuye a la reducción de la temporalidad. También hacemos propuestas para que, en la tramitación de la modificación del referido EM, se incorporen aquellas modificaciones que, siendo ajenas al objeto fundamental de esta modificación, vienen a recoger cambios ya consolidados, tanto por normativa europea, como por la reiterada jurisprudencia de los tribunales españoles, como son los relativos a la incorporación de los trienios como parte de la retribución del personal interino o como los periodos de referencia referidos al descanso semanal y a la jornada máxima semanal.

También consideramos que se debe aprovechar la oportunidad que nos ofrece esta necesaria adaptación del EM para introducir la regulación del nombramiento de relevo a fin de hacer efectivo para el personal estatutario el derecho a la jubilación parcial voluntaria regulada en el artículo 26.4 del propio EM.

Desde FSES proponemos la **modificación de los siguientes artículos:**

- Artículo 4. “Principios y criterios de ordenación del régimen estatutario”.
- Artículo 9. “Personal estatutario temporal”.
- Introducción de un artículo “ex novo”: Artículo 13 BIS. “Otros instrumentos de ordenación: la plantilla orgánica”.
- Artículo 29. “Criterios generales de provisión”.
- Artículo 30.1. “Convocatorias de selección y requisitos de participación”.
- Artículo 33. “Selección de personal temporal”.
- Nuevo artículo 33 bis. “Provisión de plazas de difícil cobertura”.
- Artículo 35.2. “Promoción interna temporal”.
- Artículo 37.2. “Movilidad voluntaria”.
- Artículo 44. “Retribuciones del personal temporal”.
- Artículo 48. “Jornada Complementaria”.
- Artículo 52. “Descanso semanal”.
- Nueva Disposición Adicional Decimoctava. “Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público en el ámbito del personal estatutario”.

Artículo afectado: Artículo 4. “Principios y criterios de ordenación del régimen estatutario”.

Redacción propuesta:

“La ordenación del régimen del personal estatutario de los servicios de salud se rige por los siguientes principios y criterios:

- a) Sometimiento pleno a la ley y el derecho.
- b) Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario.
- c) Estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo.
- d) Sanción del uso abusivo de nombramientos temporales por los diferentes Servicios de Salud.

- ⇨ e) Libre circulación del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- ⇨ f) Responsabilidad en el ejercicio profesional y objetividad como garantías de la competencia e imparcialidad en el desempeño de las funciones.
- ⇨ g) Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias.
- ⇨ h) Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus centros e instituciones.
- ⇨ i) Incorporación de los valores de integridad, neutralidad, transparencia en la gestión, deontología y servicio al interés público y a los ciudadanos, tanto en la actuación profesional como en las relaciones con los usuarios.
- ⇨ j) Dedicación prioritaria al servicio público y transparencia de los intereses y actividades privadas como garantía de dicha preferencia.
- ⇨ k) Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.
- ⇨ l) Participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación en las mesas correspondientes.

Artículo afectado: Artículo 9. "Personal estatutario temporal".

Redacción propuesta:

Artículo 9. Personal estatutario temporal.

1. Los Servicios de Salud podrán nombrar personal estatutario temporal.
2. Es personal estatutario temporal aquel que por razón expresamente justificada de necesidad y urgencia es nombrado con tal carácter para el desempeño de las funciones propias de la respectiva categoría profesional, mediante la expedición del correspondiente nombramiento interino, en los siguientes supuestos y condiciones:
 - a) Existencia de plaza vacante en la plantilla orgánica o análogo instrumento de ordenación de recursos humanos, cuando no sea posible su cobertura por personal

estatutario fijo durante un plazo máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo.

b) Sustitución de personal estatutario durante todas aquellas ausencias que comporten la reserva de plaza para el sustituido.

c) Ejecución de programas de carácter temporal, identificando la fecha de inicio y la fecha de fin del período correspondiente, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable a doce meses más por las normas que puedan ser dictadas en desarrollo de este Estatuto.

d) Exceso o acumulación de tareas, identificando la fecha de inicio y la fecha de fin del período correspondiente, así como el período de referencia, y por un plazo máximo de nueve meses, dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que fuese necesaria la realización de nuevos nombramientos por este motivo referidos a las mismas plazas o puestos procederá la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.

e) Reducción de la jornada ordinaria de personal estatutario, identificando al estatutario concreto a quien se complementa la jornada, así como fecha de inicio y fecha de fin del período correspondiente y causa que motiva la reducción.

f) Garantía del funcionamiento permanente y continuado de los centros e instituciones sanitarias, identificando la causa que lo origina.

g) Relevo de personal estatutario en los supuestos de jubilación parcial, con fecha de inicio y fecha de fin del período correspondiente e identificando al estatutario concreto jubilado parcialmente.

3. Se acordará la finalización de la relación estatutaria temporal definida en el apartado 2 del presente artículo por las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 21 de la presente ley, sin derecho a compensación por este motivo:

a) A la incorporación de personal estatutario fijo, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, a la plaza que se desempeñe.

b) Por razones de carácter organizativo que den lugar a la supresión o amortización de la plaza o puesto ocupado.

c) Por la finalización del plazo establecido y recogido expresamente en el nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que originó el nombramiento.

No obstante, transcurridos tres años desde la formalización del nombramiento como personal estatutario interino por plaza vacante se producirá el fin de la relación de interinidad y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal estatutario fijo, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso podrá efectuarse un nuevo nombramiento como personal estatutario temporal.

De manera excepcional, el personal estatutario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del personal estatutario interino y teniendo la misma como plazo improrrogable de resolución el de tres años desde la convocatoria del proceso selectivo correspondiente. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

4. Al personal estatutario temporal le será aplicable el régimen general del personal estatutario fijo en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de personal estatutario fijo.

Artículo afectado: Introducción de un artículo “ex novo”: Artículo 13 BIS. “Otros instrumentos de ordenación: la plantilla orgánica”.

Redacción propuesta:

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

2. La plantilla orgánica aprobada constituye la expresión cifrada y sistemática del número de efectivos que puede prestar servicios de carácter permanente en los centros e instituciones sanitarias. Desde el punto de vista presupuestario, representa el número máximo de dotaciones económicas asignadas a cada centro o institución para un ejercicio presupuestario. Las plantillas aprobadas serán, en su cuantificación económica,

el límite máximo de los gastos de personal, con exclusión de los gastos correspondientes a la Seguridad Social, y a las dotaciones presupuestarias adicionales para la prestación de servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, que requerirán la aprobación específica del órgano competente.

3. El documento que recoja la plantilla orgánica será aprobado, previa negociación en las Mesas Sectoriales de Sanidad correspondientes, por el órgano competente de cada Servicio de Salud y será público. Dicho documento contendrá, al menos, los siguientes datos:

- a) Denominación, número y características de plazas y puestos de trabajo.
- b) Identificación particularizada de cada plaza o puesto de trabajo.
- c) Identificación del Centro de Gestión al que se adscribe la plaza o puesto de trabajo.
- d) Grupo de clasificación.
- e) Categoría Profesional.
- f) Sistemas de provisión y, en su caso, requisitos específicos para la ocupación de puestos de trabajo.
- g) Retribuciones complementarias.

Asimismo, las plantillas deberán especificar, si fuera el caso, las plazas y puestos de trabajo abiertos a personal con otro régimen jurídico.

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

5. Tanto la plantilla orgánica como sus modificaciones se publicarán en los correspondientes Boletines Oficiales.

Artículo afectado: Artículo 29. "Criterios generales de provisión".

Redacción propuesta:

1. La provisión de plazas del personal estatutario se regirá por los siguientes principios básicos:

a) Igualdad, mérito, capacidad ~~y~~, publicidad **y transparencia** en la selección, promoción y movilidad del personal de los servicios de salud.

b) Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación ~~periódica~~ **al menos, bienal** de las convocatorias.

c) Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus instituciones y centros.

d) Movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

e) Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.

f) Participación, a través de la negociación en las correspondientes mesas, de las organizaciones sindicales especialmente en la determinación de las condiciones y procedimientos de selección, promoción interna y movilidad, del número de las plazas convocadas y de la periodicidad de las convocatorias.

g) Imparcialidad, profesionalidad y especialidad, en su caso, de los miembros de los órganos de selección.

h) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

i) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

j) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

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

3. En cada servicio de salud se determinarán los puestos que puedan ser provistos mediante libre designación.

4. Los supuestos y procedimientos para la provisión de plazas que estén motivados o se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales se establecerán en cada servicio de salud conforme a lo previsto en el art. 12.3.

Artículo afectado: Artículo 30.1. “Convocatorias de selección y requisitos de participación”.

Redacción propuesta:

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará, **al menos**, con carácter ~~periódico~~ **bienal**, en el ámbito que en cada servicio de salud se determine, a través de convocatoria pública y mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de competencia. Las convocatorias se anunciarán en el boletín o diario oficial de la correspondiente Administración pública.

Artículo afectado: Artículo 33. “Selección de personal temporal”.

Redacción propuesta:

1. La selección del personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, ~~procedimientos que se basarán~~ **regidos en todo caso por** los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia, publicidad y celeridad, y **tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. Dichos procedimientos** ~~que~~ serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes.

El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de estatutario fijo.

En todo caso, el personal estatutario temporal deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 30.5 de esta ley.

2. **Las plazas vacantes desempeñadas por personal estatutario interino deberán ser objeto de cobertura inmediata mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración sanitaria.**

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

El período de prueba no podrá superar los tres meses de trabajo efectivo en el caso de personal previsto en los artículos 6.2.a) y 7.2.a) de esta ley, y los dos meses para el resto del personal. En ningún caso el período de prueba podrá exceder de la mitad de la duración del nombramiento, si ésta está precisada en el mismo.

Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el mismo servicio de salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento.

Artículo: Nuevo artículo 33 bis. “Provisión de plazas de difícil cobertura”.

Redacción propuesta:

Artículo 33 bis. Provisión de plazas de difícil cobertura.

1. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud acordará, con periodicidad anual, para el conjunto del sistema, la relación de plazas de difícil cobertura, detallando su categoría, número, centro y servicio de salud al que pertenecen. Este acuerdo tendrá carácter público.

2. Para la provisión de estas plazas, los servicios de salud podrán determinar el tipo de nombramiento, el orden de prelación en sus bolsas de empleo, la duración necesaria y las medidas incentivadoras que contribuyan a garantizar su cobertura, en el marco de lo previsto en el artículo 8 y 9 de esta ley. También deberá ser tenida en cuenta, en su caso, la legislación autonómica al respecto y las condiciones de acceso al empleo que se puedan acordar en las respectivas mesas de negociación.

3. Los incentivos previstos en los apartados anteriores se reconocerán, en condiciones de homogeneidad, en el Sistema Nacional de Salud, conforme a lo establecido en el artículo 31.4 de esta ley.

Artículo afectado: Artículo 35.2. “Promoción interna temporal”.

Redacción propuesta:

1. Por necesidades del servicio y en los supuestos y bajo los requisitos que al efecto se establezcan en cada servicio de salud, se podrá ofrecer al personal estatutario fijo, con los límites temporales establecidos en el artículo 9 de este Estatuto, el desempeño temporal, y con carácter voluntario, de funciones correspondientes a nombramientos de una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior, siempre que ostente la titulación correspondiente. Estos procedimientos serán objeto de negociación en las mesas correspondientes.

2. Durante el tiempo en que realice funciones en promoción interna temporal, el interesado se mantendrá en servicio activo en su categoría de origen, y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas ~~con excepción de los trienios, que serán los correspondientes a su nombramiento original.~~ **El trienio perfeccionado en situación de promoción interna temporal se percibirá en la cuantía correspondiente a la categoría profesional efectivamente desempeñada.**

3.

Artículo afectado: Artículo 37.2. “Movilidad voluntaria”.

Redacción propuesta:

1.

2. Los procedimientos de movilidad voluntaria, que se ~~efectuarán~~ **convocarán y resolverán** con ~~carácter periódico~~ **periodicidad al menos anual**, ~~preferentemente cada dos años,~~ en cada servicio de salud, estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad, del resto de los servicios de salud, que participarán en tales procedimientos

con las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria. Se resolverán mediante el sistema de concurso **o concurso abierto y permanente**, previa convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, **ofertándose todas las plazas vacantes y garantizando que siempre serán ofertadas en primer lugar en un proceso de movilidad voluntaria.**

3.

Artículo afectado: Artículo 44. “Retribuciones del personal temporal”.

Redacción propuesta:

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

Artículo afectado: Artículo 48. “Jornada Complementaria”.

Redacción propuesta:

1.
2. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo ~~semestral~~ **cuatrimestral**, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo.
No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que el interesado sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento.
3. ...

Artículo afectado: Artículo 52. “Descanso semanal”.

Redacción propuesta:

1. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración media de 24 horas semanales, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto en el artículo 51.2.
2. El período de referencia para el cálculo del período de descanso establecido en el apartado anterior ~~será de dos meses~~ **no será superior a los 14 días.**
3. ~~En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el apartado anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el artículo 54.~~

Artículo: Nueva Disposición Adicional Decimoctava. “Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público en el ámbito del personal estatutario”.

Redacción propuesta: (misma redacción que la propuesta del Ministerio de Sanidad)

Disposición adicional decimoctava. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público en el ámbito del personal estatutario.

1. Las Administraciones sanitarias serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación temporal y los nombramientos de personal estatutario temporal.

Asimismo, las Administraciones sanitarias promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de las medidas de limitación de la temporalidad de su personal, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en materia de nombramiento de personal estatutario temporal darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal estatutario temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal estatutario temporal afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.