

test repaso legislación. 5



www.academia-adn.es

@academia_adn.es



		RESPUESTA	DUDA	BIEN	MAL
1	A B C D				
2	A B C D				
3	A B C D				
4	A B C D				
5	A B C D				
6	A B C D				
7	A B C D				
8	A B C D				
9	A B C D				
10	A B C D				
11	A B C D				
12	A B C D				
13	A B C D				
14	A B C D				
15	A B C D				
16	A B C D				
17	A B C D				
18	A B C D				
19	A B C D				
20	A B C D				
21	A B C D				
22	A B C D				
23	A B C D				
24	A B C D				
25	A B C D				
26	A B C D				
27	A B C D				
28	A B C D				
29	A B C D				
30	A B C D				

1. El Capítulo VII del Estatuto Marco regula:

- a. El Régimen contractual.
- b. La Provisión de plazas.
- c. La Movilidad del personal
- d. La Selección de personal.

1. El Capítulo VII del Estatuto Marco regula:

- a. El Régimen contractual.
- b. La Provisión de plazas.
- c. La Movilidad del personal
- d. La Selección de personal.

2. En relación con lo dispuesto por el Estatuto Marco, los procedimientos de movilidad voluntaria, que se efectuarán en cada servicio de salud, con carácter periódico, preferentemente cada:

- a. Año.
- b. Dos años
- c. Tres años.
- d. Ninguna respuesta se adecua al contenido de la presente ley, ya que esta norma no fija plazos para la celebración de estos concursos.

2. En relación con lo dispuesto por el Estatuto Marco, los procedimientos de movilidad voluntaria, que se efectuarán en cada servicio de salud, con carácter periódico, preferentemente cada:

a. Año.

b. Dos años

c. Tres años.

d. Ninguna respuesta se adecua al contenido de la presente ley, ya que esta norma no fija plazos para la celebración de estos concursos.

3. Establece el Estatuto Marco que cuando de un procedimiento de movilidad se derive cambio en el servicio de salud de destino, el plazo de toma de posesión, a contar desde el día del cese en el destino anterior, será de:

- a. 10 días.
- b. Medio mes.
- c. Un mes.
- d. Un mes y medio.

3. Establece el Estatuto Marco que cuando de un procedimiento de movilidad se derive cambio en el servicio de salud de destino, el plazo de toma de posesión, a contar desde el día del cese en el destino anterior, será de:

- a. 10 días.
- b. Medio mes.
- c. Un mes.**
- d. Un mes y medio.

4. Según el Estatuto marco del personal estatutario previa resolución motivada podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento. Se refiere a:

- a. Traslado forzoso.
- b. Traslado interno.
- c. Movilidad forzosa por necesidades del servicio.
- d. Movilidad por razón del servicio.

4. Según el Estatuto marco del personal estatutario previa resolución motivada podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento. Se refiere a:

- a. Traslado forzoso.
- b. Traslado interno.
- c. Movilidad forzosa por necesidades del servicio.
- d. Movilidad por razón del servicio.**

5. Teniendo en cuenta el contenido del Estatuto marco los destinos obtenidos mediante sistemas de movilidad voluntaria son:

- a. Definitivos.
- b. Definitivos e intransferibles.
- c. Irrenunciables.
- d. Todas las respuestas son correctas.

5. Teniendo en cuenta el contenido del Estatuto marco los destinos obtenidos mediante sistemas de movilidad voluntaria son:

- a. Definitivos.
- b. Definitivos e intransferibles.
- c. Irrenunciables.**
- d. Todas las respuestas son correctas.

6. Queda regulado en el Estatuto marco que por necesidades del servicio y cuando una plaza o puesto de trabajo se encuentre vacante o temporalmente desatendido podrá ser cubierto:

- a. Previa convocatoria de concurso de movilidad
- b. Por personal interino.
- c. En comisión de servicio.
- d. Mediante convocatoria de provisión de plaza.

6. Queda regulado en el Estatuto marco que por necesidades del servicio y cuando una plaza o puesto de trabajo se encuentre vacante o temporalmente desatendido podrá ser cubierto:

- a. Previa convocatoria de concurso de movilidad
- b. Por personal interino.
- c. En comisión de servicio.**
- d. Mediante convocatoria de provisión de plaza.

7. Complete el siguiente literal del Estatuto Marco “..... supondrá el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización”.

- a. Promoción interna.
- b. Promoción profesional.
- c. Ascenso.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

7. Complete el siguiente literal del Estatuto Marco “..... supondrá el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización”.

- a. Promoción interna.
- b. Promoción profesional.
- c. Ascenso.
- d. Ninguna respuesta es correcta.**

8. ¿Quién establecerá los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional de los diferentes servicios de salud?:

- a. El Ministerio de Sanidad.
- b. El Ministerio de sanidad conjuntamente con los distintos Servicios de Salud.
- c. Cada Servicio de Salud en su ámbito competencial.
- d. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de salud.

8. ¿Quién establecerá los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional de los diferentes servicios de salud?:

- a. El Ministerio de Sanidad.
- b. El Ministerio de sanidad conjuntamente con los distintos Servicios de Salud.
- c. Cada Servicio de Salud en su ámbito competencial.
- d. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de salud.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre



CAPÍTULO VII
Movilidad del
personal

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Movilidad por razón del servicio

- ✓ Previa resolución motivada, podrá ser destinado a centros o unidades fuera del ámbito previsto.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Movilidad voluntaria

- ✓ Procedimientos periódicos preferentemente cada 2 años, en cada servicio de salud.
- ✓ Si cambio en el servicio de salud, el plazo de toma de posesión: un mes a contar desde el día del cese en el destino anterior: en los tres días siguientes a la notificación o publicación del nuevo destino adjudicado.
- ✓ Los destinos obtenidos son irrenunciables.
- ✓ Si no incorporación al destino obtenido: excedencia voluntaria por interés particular

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Comisiones de servicio

- ✓ Cuando un puesto se encuentre vacante o desatendido, podrá ser cubierto en comisión de servicio, con carácter temporal.
- ✓ Quien se encuentre en comisión de servicio, tendrá derecho a la reserva de su plaza de origen.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre

A faint, stylized graphic of a pair of scales of justice is centered in the background. The scales are rendered in light blue and red tones, with a central vertical pillar and two horizontal pans. The text is overlaid on this graphic.

CAPÍTULO VIII
Carrera
profesional

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Carrera profesional.

Criterios generales:

Las CCAA establecerán para el personal estatutario de sus servicios de salud mecanismos de carrera profesional.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Carrera profesional.

Criterios generales:

La carrera profesional supondrá el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a:

- conocimientos
- experiencia
- cumplimiento de los objetivos.



Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Carrera profesional.

Criterios generales:

La Comisión de RRHH del S.N.S. establecerá los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional de los diferentes servicios de salud.

9. El sistema retributivo del personal estatutario, a tenor del contenido del Estatuto Marco, se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias. Éstas se orientan prioritariamente a:

- a. La motivación del personal.
- b. La incentivación de la actividad y la calidad del servicio
- c. La dedicación.
- d. Todas las respuestas son correctas.

9. El sistema retributivo del personal estatutario, a tenor del contenido del Estatuto Marco, se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias. Éstas se orientan prioritariamente a:

- a. La motivación del personal.
- b. La incentivación de la actividad y la calidad del servicio
- c. La dedicación.
- d. Todas las respuestas son correctas.**

10. La cuantía de las retribuciones del personal estatutario, según lo que preceptúa el Estatuto Marco, se adecuará a lo que dispongan:

- a. La Mesas sectoriales de negociación.
- b. Los distintos servicios de salud.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Las Leyes de presupuestos.

10. La cuantía de las retribuciones del personal estatutario, según lo que preceptúa el Estatuto Marco, se adecuará a lo que dispongan:

- a. La Mesas sectoriales de negociación.
- b. Los distintos servicios de salud.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Las Leyes de presupuestos.**

11. El capítulo que el Estatuto Marco dedica a regular las retribuciones del personal estatutario es el:

- a. Capítulo VIII.
- b. Capítulo IX.
- c. Capítulo X.
- d. Capítulo XI.

11. El capítulo que el Estatuto Marco dedica a regular las retribuciones del personal estatutario es el:

- a. Capítulo VIII.
- b. Capítulo IX.**
- c. Capítulo X.
- d. Capítulo XI.

12. Son retribuciones básicas:

- a. Sueldo base.
- b. Trienios.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Las opciones a y b son incorrectas.

12. Son retribuciones básicas:

a. Sueldo base.

b. Trienios.

c. Las opciones a y b son correctas.

d. Las opciones a y b son incorrectas.

13. Las pagas extraordinarias, según el Estatuto Marco:

- a. Serán dos al año.
- b. El importe de cada una de ellas será como mínimo de una mensualidad del sueldo y trienios al que se añadirá la catorceava parte del importe anual del complemento específico.
- c. Se devengarán preferentemente en los meses de julio y diciembre.
- d. Todas las respuestas son correctas.

13. Las pagas extraordinarias, según el Estatuto Marco:

- a. Serán dos al año.
- b. El importe de cada una de ellas será como mínimo de una mensualidad del sueldo y trienios al que se añadirá la catorceava parte del importe anual del complemento específico.
- c. Se devengarán preferentemente en los meses de julio y diciembre.
- d. Todas las respuestas son correctas.

14. Las retribuciones variables:

- a. Son fijas o variables.
- b. Van dirigidas a retribuir la función desempeñada.
- c. Su cuantía y conceptos serán determinados por cada Servicio de Salud
- d. Todas las respuestas son correctas.

14. Las retribuciones ~~variables~~ complementarias:

- a. Son fijas o variables.
- b. Van dirigidas a retribuir la función desempeñada.
- c. Su cuantía y conceptos serán determinados por cada Servicio de Salud
- d. Todas las respuestas son correctas.

15. “Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, o penosidad”. Este literal del Estatuto marco se refiere a:

- a. Complemento de destino.
- b. Complemento específico.
- c. Complemento de peligrosidad.
- d. Complemento de productividad.

15. “Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, o penosidad”. Este literal del Estatuto marco se refiere a:

- a. Complemento de destino.
- b. Complemento específico.**
- c. Complemento de peligrosidad.
- d. Complemento de productividad.

16. Según el Estatuto Marco el complemento destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada es:

- a. Complemento de asistencia permanente.
- b. Complemento de jornada.
- c. Complemento de guardia.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

16. Según el Estatuto Marco el complemento destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada es:

- a. Complemento de asistencia permanente.
- b. Complemento de jornada.
- c. Complemento de guardia.
- d. Ninguna respuesta es correcta.**

17. El capítulo del Estatuto Marco que regula jornada de trabajo, permisos y licencia es el:

- a. Capítulo VIII.
- b. Capítulo IX.
- c. Capítulo X.
- d. Capítulo XI.

17. El capítulo del Estatuto Marco que regula jornada de trabajo, permisos y licencia es el:

- a. Capítulo VIII.
- b. Capítulo IX.
- c. Capítulo X.
- d. Capítulo XI.

18. Según el contenido del Estatuto Marco, el periodo en el que el personal permanece en el centro sanitario a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones se considera:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Tiempo ordinario de trabajo.
- c. Jornada laboral.
- d. Tiempo de trabajo.

18. Según el contenido del Estatuto Marco, el periodo en el que el personal permanece en el centro sanitario a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones se considera:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Tiempo ordinario de trabajo.
- c. Jornada laboral.
- d. Tiempo de trabajo.**

19. “Instrucciones que, en uso de su capacidad de organización y de dirección del trabajo, se establezcan por la gerencia o la dirección del centro sanitario en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario-asistenciales”. Este literal del Estatuto Marco se refiere a:

- a. La Gestión de recursos humanos.
- b. La Programación funcional del centro.
- c. La Planificación de presencias físicas (planillas).
- d. La Programación de la actividad del centro.

19. “Instrucciones que, en uso de su capacidad de organización y de dirección del trabajo, se establezcan por la gerencia o la dirección del centro sanitario en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario-asistenciales”. Este literal del Estatuto Marco se refiere a:

- a. La Gestión de recursos humanos.
- b. La Programación funcional del centro.**
- c. La Planificación de presencias físicas (planillas).
- d. La Programación de la actividad del centro.

20. Según la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, la jornada ordinaria de trabajo en los centros sanitarios:

- a. Será de 35 horas semanales.
- b. Tendrá una duración de 37 horas y media semanales.
- c. Será de 35 horas semanales sin perjuicio de las guardias.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

20. Según la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, la jornada ordinaria de trabajo en los centros sanitarios:

- a. Será de 35 horas semanales.
- b. Tendrá una duración de 37 horas y media semanales.
- c. Será de 35 horas semanales sin perjuicio de las guardias.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

21. Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario los centros sanitarios desarrollarán:

- a. Turnos de Guardia.
- b. Jornada suplementaria.
- c. Jornada continuada.
- d. Jornada complementaria.

21. Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario los centros sanitarios desarrollarán:

- a. Turnos de Guardia.
- b. Jornada suplementaria.
- c. Jornada continuada.
- d. Jornada complementaria.**

22. Queda regulado en el Estatuto marco siempre que la duración de una jornada exceda de 6 horas continuadas que deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración:

- a. De 20 minutos
- b. No inferior a 20 minutos
- c. Entre 20 y 30 minutos.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

22. Queda regulado en el Estatuto marco siempre que la duración de una jornada exceda de 6 horas continuadas que deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración:

- a. De 20 minutos
- b. No inferior a 20 minutos
- c. Entre 20 y 30 minutos.
- d. Ninguna respuesta es correcta.**

23. En relación con la jornada y los descansos diarios queda regulado que el personal tendrá derecho a un periodo de descanso entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente de:

- a. Ininterrumpido de 12 horas.
- b. Como máximo 12 horas ininterrumpidas.
- c. 24 horas en periodos alternos.
- d. Se determinará según las necesidades del servicio.

23. En relación con la jornada y los descansos diarios queda regulado que el personal tendrá derecho a un periodo de descanso entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente de:

- a. **Ininterrumpido de 12 horas.**
- b. Como máximo 12 horas ininterrumpidas.
- c. 24 horas en periodos alternos.
- d. Se determinará según las necesidades del servicio.

24. Anualmente el personal tendrá derecho a una vacación retribuida cuya duración:

- a. Será de un mes natural.
- b. Será de un mes hábil.
- c. Será en cualquier caso de 30 días.
- d. No será inferior a 30 días naturales.

24. Anualmente el personal tendrá derecho a una vacación retribuida cuya duración:

- a. Será de un mes natural.
- b. Será de un mes hábil.
- c. Será en cualquier caso de 30 días.
- d. No será inferior a 30 días naturales.

25. Está dispuesto en el Estatuto Marco que el personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de fiestas y permisos que:

- a. Le corresponda en función de su antigüedad, aunque siempre al menos disfrutará dos fiestas locales.
- b. Se establezca en el ámbito de cada una de las Comunidades Autónomas.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Se negocie en cada servicio de salud, siempre respetando un mínimo de festivos fijados por el Ministerio de sanidad.

25. Está dispuesto en el Estatuto Marco que el personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de fiestas y permisos que:

- a. Le corresponda en función de su antigüedad, aunque siempre al menos disfrutará dos fiestas locales.
- b. Se establezca en el ámbito de cada una de las Comunidades Autónomas.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Se negocie en cada servicio de salud, siempre respetando un mínimo de festivos fijados por el Ministerio de sanidad.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre

The background of the slide features a collage of Euro currency. In the foreground, several Euro coins are scattered, including 1 Euro and 2 Euro coins. Behind them, a 500 Euro banknote is visible, with the number '500' printed in large, light-colored digits. The overall image is slightly faded and serves as a decorative backdrop for the text.

CAPÍTULO IX
Retribuciones

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Retribuciones.

Básicas: Estado. Ley de Presupuestos. Idénticas en todos los Servicios de Salud.

SUELDO: En función del título exigido.

TRIENIOS: Cantidad determinada para cada categoría por cada tres años.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

- Junio y diciembre.
- Sueldo + trienios + 14^a parte de C.Destino



Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Retribuciones.

Complementarias: Comunidades Autónomas.

- Fijas o variables.
- Retribuyen:
 - Función.
 - Categoría.
 - Dedicación.
 - Productividad.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Retribuciones.

Complementarias:

- ✓ C. Destino: Nivel del puesto desempeñado.
- ✓ C. Específico: Retribuyen condiciones particulares: Dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad....
- ✓ C. Productividad: Retribuye especial rendimiento.
- ✓ C. Atención Continuada: Atención permanente y continuada.
- ✓ C. Carrera: Retribuye grado alcanzado de carrera profesional.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre



CAPÍTULO X.
Jornada de trabajo,
permisos y
licencias.

SECCIÓN 1ª. TIEMPO DE TRABAJO Y
RÉGIMEN DE DESCANSOS.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Objeto y definiciones.

Las normas contenidas en esta sección tienen por objeto el establecimiento de las disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y salud del personal estatutario en materia de ordenación del tiempo de trabajo



Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Objeto y definiciones.

- ➡ **Personal**: los que, siendo personal estatutario, prestan servicios en un centro sanitario.
- ➡ **Tiempo de trabajo**: el período en el que el personal permanece en el centro sanitario, a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones.
- ➡ **Período de localización**: período de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia inmediata.
- ➡ **Período de descanso**: todo período de tiempo que no sea tiempo de trabajo.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Objeto y definiciones.

- ➔ **Período nocturno**: el período nocturno se definirá en las normas, pactos o acuerdos que sean aplicables a cada centro sanitario. Tendrá una **duración mínima de siete horas** e incluirá necesariamente el **período comprendido entre las cero y las cinco horas** de cada día natural. En ausencia de tal definición, se considerará **período nocturno el comprendido entre las 23 horas y las seis horas del día siguiente**.
- ➔ **Personal nocturno**: el que realice normalmente, durante el período nocturno, una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario. Asimismo, tendrá la consideración de personal nocturno el que pueda realizar durante el período nocturno un tercio de su tiempo de trabajo anual.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Objeto y definiciones.

- ➔ **Trabajo por turnos**: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que el personal ocupe sucesivamente las mismas plazas con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio.
- ➔ **Personal por turnos**: el personal cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos.
- ➔ **Programación funcional del centro**: las instrucciones que se establezcan por la gerencia o la dirección del centro sanitario en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y de su personal para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario-asistenciales.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Jornada ordinaria de trabajo

- ▶ La jornada ordinaria de trabajo en los centros sanitarios se determinará en las normas, pactos o acuerdos.

Jornada complementaria.

- ▶ Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios, el personal de determinadas categorías o unidades de los mismos desarrollará una jornada complementaria.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Régimen de jornada especial.

Para garantizar la adecuada **atención continuada y permanente**, y siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen, **previa oferta expresa del centro sanitario**, **podrá superarse la duración máxima** conjunta de la jornada ordinaria y la jornada complementaria cuando el personal manifieste, **por escrito, individualizada y libremente**, su consentimiento en ello.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Pausa en el trabajo.

Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos.

Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración media de 24 horas semanales

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Vacaciones anuales.

1. Anualmente, el personal tendrá derecho a una vacación retribuida cuya duración no será inferior a **30 días naturales**, o al tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios.
2. El período o períodos de disfrute de la vacación anual se fijará conforme a lo que prevea al respecto la programación funcional del correspondiente centro.
3. El período de vacación anual **sólo podrá ser sustituido** por una compensación económica en el caso de **finalización de la prestación de servicios**.

Determinación de los períodos de referencia.

- semanas, meses o años naturales.
- período de tiempo semestral. e entenderá referida al primero o al segundo de los semestres de cada año natural.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.



**CAPÍTULO X. Jornada
de trabajo, permisos y
licencias.**

**SECCIÓN 2ª. JORNADAS PARCIALES,
FIESTAS Y PERMISOS**

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Jornada de trabajo a tiempo parcial.

1. Los nombramientos de personal estatutario, fijo o temporal, podrán expedirse para prestación de servicios en jornada completa o parcial.
2. Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, determinarán la limitación máxima de la jornada a tiempo parcial respecto a la jornada completa, con el límite máximo del 75 por ciento de la jornada ordinaria.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Régimen de fiestas y permisos.

1. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de fiestas y permisos que se establezca en el ámbito de cada una de las CCAA.
2. También a disfrutar del régimen de permisos establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
3. Las CCAA, en el ámbito de sus competencias, podrán conceder permisos retribuidos o con retribución parcial, con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización que tengan relación directa con las funciones de los servicios sanitarios.
4. Las CCAA, en el ámbito de sus competencias, podrán conceder permisos no retribuidos o con retribución parcial, para la asistencia a cursos o seminarios de formación o programas de investigación.

26. A tenor del Estatuto Marco se asimilan a la situación de servicio activo:

- a. Quienes estén en comisión de servicios.
- b. Quienes disfruten de vacaciones.
- c. El personal estatutario que se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- d. Todas las respuestas son correctas.

26. A tenor del Estatuto Marco se asimilan a la situación de servicio activo:

- a. Quienes estén en comisión de servicios.
- b. Quienes disfruten de vacaciones.
- c. El personal estatutario que se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- d. Todas las respuestas son correctas.

27. El personal estatutario que acceda a puesto directivo de instituciones o centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud, será declarado en situación de:

- a. Servicios bajo otro régimen jurídico.
- b. Servicio activo especial.
- c. Excedencia por prestar servicios en el sector público.
- d. Servicios especiales.

27. El personal estatutario que acceda a puesto directivo de instituciones o centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud, será declarado en situación de:

- a. Servicios bajo otro régimen jurídico.
- b. Servicio activo especial.
- c. Excedencia por prestar servicios en el sector público.
- d. Servicios especiales.**

28. El personal en situación de servicios bajo otro régimen jurídico durante tendrá derecho a la reincorporación al servicio activo en la misma categoría y área de salud. Complete este enunciado del Estatuto Marco:

- a. Los dos primeros años.
- b. Los tres primeros años.
- c. Los cuatro primeros años.
- d. Los cinco primeros años.

28. El personal en situación de servicios bajo otro régimen jurídico durante tendrá derecho a la reincorporación al servicio activo en la misma categoría y área de salud. Complete este enunciado del Estatuto Marco:

- a. Los dos primeros años.
- b. Los tres primeros años.**
- c. Los cuatro primeros años.
- d. Los cinco primeros años.

29. Según regula el Estatuto Marco, quienes se encuentren en situación de Servicios Especiales:

- a. Tendrán derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad.
- b. Tendrán derecho a la reserva de plaza de origen.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Las opciones a y b son incorrectas.

29. Según regula el Estatuto Marco, quienes se encuentren en situación de Servicios Especiales:

- a. Tendrán derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad.
- b. Tendrán derecho a la reserva de plaza de origen.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Las opciones a y b son incorrectas.

30. ¿Cómo procederá declarar al personal estatutario cuando presten servicios en otra categoría de personal estatutario, o como funcionario o como personal laboral en cualquiera de las administraciones públicas?:

- a. Excedente de oficio.
- b. Excedencia por incompatibilidades.
- c. Excedencia forzosa.
- d. Excedencia por prestar servicios en el sector público.

30. ¿Cómo procederá declarar al personal estatutario cuando presten servicios en otra categoría de personal estatutario, o como funcionario o como personal laboral en cualquiera de las administraciones públicas?:

- a. Excedente de oficio.
- b. Excedencia por incompatibilidades.
- c. Excedencia forzosa.
- d. Excedencia por prestar servicios en el sector público.**

31. Establece el Estatuto Marco que la situación de excedencia voluntaria se declarará:

- a. De oficio.
- b. A solicitud del interesado.
- c. Las dos respuestas anteriores son correctas.
- d. Tras procedimiento sancionador.

31. Establece el Estatuto Marco que la situación de excedencia voluntaria se declarará:

- a. De oficio.
- b. A solicitud del interesado.
- c. Las dos respuestas anteriores son correctas.
- d. Tras procedimiento sancionador.

32. Señale la respuesta incorrecta en relación con los requisitos para la declaración de excedencia voluntaria por interés particular:

- a. Haber prestado servicios efectivos en la Administración pública sanitaria durante los cinco años inmediatamente anteriores.
- b. Queda subordinada a las necesidades del servicio.
- c. No podrá concederse esta excedencia a quién esté sometido a un expediente disciplinario.
- d. Para la concesión de esta excedencia es exigible que le personal tenga la condición de titular en propiedad en el régimen estatutario.

32. Señale la respuesta incorrecta en relación con los requisitos para la declaración de excedencia voluntaria por interés particular:

- a. Haber prestado servicios efectivos en la Administración pública sanitaria durante los cinco años inmediatamente anteriores.
- b. Queda subordinada a las necesidades del servicio.
- c. No podrá concederse esta excedencia a quién esté sometido a un expediente disciplinario.
- d. Para la concesión de esta excedencia es exigible que le personal tenga la condición de titular en propiedad en el régimen estatutario.

33. Complete el siguiente literal del Estatuto Marco. “Procederá declarar en excedencia voluntaria al personal estatutario cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de activo, incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine en cada servicio de salud”

- a. De manera provisional.
- b. Por tiempo determinado.
- c. Durante un mes.
- d. De oficio.

33. Complete el siguiente literal del Estatuto Marco. “Procederá declarar en excedencia voluntaria al personal estatutario cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de activo, incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine en cada servicio de salud”

- a. De manera provisional.
- b. Por tiempo determinado.
- c. Durante un mes.
- d. De oficio.**

34. En relación con la suspensión de funciones y teniendo en cuenta el contenido estatutario, la suspensión firme se impondrá

- a. Tras trámite de audiencia pública.
- b. En virtud de sanción civil.
- c. Por causa contencioso-administrativo.
- d. Por causa penal o en virtud de sanción disciplinaria.

34. En relación con la suspensión de funciones y teniendo en cuenta el contenido estatutario, la suspensión firme se impondrá

- a. Tras trámite de audiencia pública.
- b. En virtud de sanción civil.
- c. Por causa contencioso-administrativo.
- d. Por causa penal o en virtud de sanción disciplinaria.

35. Quienes sean declarados en suspensión provisional de funciones se mantendrán en la situación de:

- a. Suspensión de funciones.
- b. Servicios especiales.
- c. Suspensión de oficio de funciones.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

35. Quienes sean declarados en suspensión provisional de funciones se mantendrán en la situación de:

- a. Suspensión de funciones.
- b. Servicios especiales.
- c. Suspensión de oficio de funciones.
- d. Ninguna respuesta es correcta.**

36. En relación con la suspensión de funciones y teniendo en cuenta el contenido del Estatuto Marco:

- a. La suspensión provisional determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.
- b. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Las opciones a y b son incorrectas

36. En relación con la suspensión de funciones y teniendo en cuenta el contenido del Estatuto Marco:

- a. La suspensión provisional determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.
- b. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.**
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Las opciones a y b son incorrectas

37. El personal investigador (fijo) de centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con éste con una antigüedad mínima de cinco años podrá ser declarado en situación de para incorporarse al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Complete el enunciado anterior.

- a. Excedencia voluntaria.
- b. Excedencia temporal.
- c. Excedencia forzosa.
- d. Excedencia de oficio.

37. El personal investigador (fijo) de centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con éste con una antigüedad mínima de cinco años podrá ser declarado en situación de para incorporarse al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Complete el enunciado anterior.

- a. Excedencia voluntaria.
- b. Excedencia temporal.**
- c. Excedencia forzosa.
- d. Excedencia de oficio.

38. El personal estatutario en situación de excedencia voluntaria por interés particular:

- a. No devengará retribuciones.
- b. El tiempo en excedencia no le será computable a efectos de carrera profesional o trienios.
- c. El tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia será de dos años.
- d. Todas las respuestas son correctas.

38. El personal estatutario en situación de excedencia voluntaria por interés particular:

- a. No devengará retribuciones.
- b. El tiempo en excedencia no le será computable a efectos de carrera profesional o trienios.
- c. El tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia será de dos años.
- d. Todas las respuestas son correctas.

39. El Estatuto Marco establece que con carácter general el reingreso al servicio activo:

- a. Se producirá, en cualquier caso, en el servicio de salud de procedencia.
- b. Dependerá de la circunstancia que motivó su pase a una situación jurídica distinta a la de servicio activo.
- c. Será posible en cualquier servicio de salud.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

39. El Estatuto Marco establece que con carácter general el reingreso al servicio activo:

- a. Se producirá, en cualquier caso, en el servicio de salud de procedencia.
- b. Dependerá de la circunstancia que motivó su pase a una situación jurídica distinta a la de servicio activo.
- c. Será posible en cualquier servicio de salud.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

CAPÍTULO XI.

Situaciones de personal



Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios bajo otro régimen jurídico.
- Excedencia por servicios en sector público.
- Excedencia voluntaria.
- **Excedencia temporal (Investigadores)**
- Suspensión de funciones.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Servicio activo:

Quando preste los servicios correspondientes a su nombramiento

- ✓ Comisión de servicios
- ✓ Vacaciones
- ✓ Permisos
- ✓ Baja laboral.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Servicios especiales:

- Residentes.
- Puesto directivo de la Administración pública.
- ONG en programas de cooperación.
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera.
 - Reserva de la plaza de origen.
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Servicios bajo otro régimen jurídico:

- **Quienes acepten la oferta de cambio de su relación de empleo que efectúen los servicios de salud al personal estatutario.**
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad.
 - Derecho a la reincorporación, en los tres primeros años, al servicio activo en la misma categoría y área de salud.
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Excedencia por prestar servicios en el sector público:

- Cuando se presten servicios en otra categoría de personal estatutario, funcionario o laboral en las administraciones públicas.
- Cuando presten servicios en organismos públicos y no les corresponda quedar en otra situación.
 - No devengará retribuciones en esta situación.
 - Derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Excedencia voluntaria:

- Podrá concederse excedencia voluntaria al personal estatutario cuando lo solicite **por interés particular**. (5 años de servicios previos efectivos. Necesidades del servicio. No si Expte. Disciplinario).
 - Mínimo 2 años permanencia. No retribuciones. Tiempo en excedencia no computable.
- Se concederá excedencia voluntaria **por agrupación familiar** al personal estatutario cuyo cónyuge resida en otra localidad fuera del ámbito del nombramiento del interesado por desempeñar empleo público en cualquier Administración.
- Procederá **declarar de oficio** excedencia voluntaria cuando agotada cualquier situación distinta de la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.
 - Mínimo 2 años permanencia. No retribuciones. Tiempo en excedencia no computable.

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

EXCEDENCIA TEMPORAL

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

El personal investigador (fijo) de centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con éste con una antigüedad mínima de cinco años podrá ser declarado en situación de excedencia temporal para incorporarse al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación

- Subordinada a las necesidades del servicio.
- No superior a 5 años.
- Para nueva excedencia temporal: 2 años tras reingreso al servicio activo.
- No remuneraciones por puesto de procedencia.
- Reserva de plaza.
- Si finalizado plazo no solicita reingreso al servicio activo: excedencia V. de oficio



Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Suspensión de funciones:

- La suspensión **firme** se impondrá:
 - sentencia por causa criminal
 - sanción disciplinaria.
- Si > 6 meses: Perdida del puesto de trabajo.
- Por sanción disciplinaria no más de seis años.
- No podrá prestar servicios en ninguna Administración pública ni en los organismos públicos durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

40. En relación con el régimen disciplinario del personal estatutario de los servicios de salud:

- a. Encuentra su regulación en Capítulo XII del Estatuto Marco.
- b. Se establece que el personal estatutario incurrirá en responsabilidad penal por las faltas que cometa.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Las opciones a y b son incorrectas.

40. En relación con el régimen disciplinario del personal estatutario de los servicios de salud:

- a. Encuentra su regulación en Capítulo XII del Estatuto Marco.
- b. Se establece que el personal estatutario incurrirá en responsabilidad penal por las faltas que cometa.
- c. Las opciones a y b son correctas.
- d. Las opciones a y b son incorrectas.

41. El Estatuto Marco establece que el régimen disciplinario responderá a unos principios: eficacia, proporcionalidad y:

- a. Eficiencia.
- b. Celeridad.
- c. Efectividad.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

41. El Estatuto Marco establece que el régimen disciplinario responderá a unos principios: eficacia, proporcionalidad y:

- a. Eficiencia.
- b. Celeridad.
- c. Efectividad.
- d. Ninguna respuesta es correcta.

42. Regula el Estatuto Marco en relación con el régimen disciplinario que entre la infracción cometida y la sanción impuesta deberá existir:

- a. Relación causa-efecto inequívoca.
- b. Causa relativa al principio de culpabilidad.
- c. La adecuada proporcionalidad.
- d. Todas las respuestas son correctas.

42. Regula el Estatuto Marco en relación con el régimen disciplinario que entre la infracción cometida y la sanción impuesta deberá existir:

- a. Relación causa-efecto inequívoca.
- b. Causa relativa al principio de culpabilidad.
- c. La adecuada proporcionalidad.
- d. Todas las respuestas son correctas.

43. Está establecido en el Estatuto Marco que los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales, constituyen una falta:

- a. Gravísima.
- b. Muy grave.
- c. Grave.
- d. Ninguna respuesta es correcta ya que no se trata de una falta sino de un delito recogido en el Código Penal.

43. Está establecido en el Estatuto Marco que los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales, constituyen una falta:

a. Gravísima.

b. Muy grave.

c. Grave.

d. Ninguna respuesta es correcta ya que no se trata de una falta sino de un delito recogido en el Código Penal.

44. Una de las siguientes opciones no se corresponde con una falta muy grave de las definidas en el Estatuto Marco. Identifíquela.

- a. El abandono del servicio.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- c. El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o a la intimidad personal de los usuarios.
- d. La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.

44. Una de las siguientes opciones no se corresponde con una falta muy grave de las definidas en el Estatuto Marco. Identifíquela.

- a. El abandono del servicio.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.**
- c. El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o a la intimidad personal de los usuarios.
- d. La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.

45. No es falta grave de las definidas en el Estatuto Marco:

- a. La falta de obediencia debida a los superiores.
- b. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.
- c. Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.
- d. La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones centros o servicios de salud para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios.

45. No es falta grave de las definidas en el Estatuto Marco:

- a. La falta de obediencia debida a los superiores.
- b. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.
- c. Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.
- d. La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones centros o servicios de salud para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios.

46. Relacione los siguientes conceptos. Apercibimiento (A), Separación del servicio (B), Suspensión de funciones por 8 meses (C) con Falta muy grave (1), Falta grave (2), Falta leve (3)

- a. A-1, B-2, C-3.
- b. A-1, B-3, C-2
- c. A-2, B-1, C-3.
- d. A-3, B-1, C-2.

46. Relacione los siguientes conceptos. Apercibimiento (A), Separación del servicio (B), Suspensión de funciones por 8 meses (C) con Falta muy grave (1), Falta grave (2), Falta leve (3)

- a. A-1, B-2, C-3.
- b. A-1, B-3, C-2
- c. A-2, B-1, C-3.
- d. A-3, B-1, C-2.**

47. Cuando la suspensión de funciones se imponga por faltas muy graves:

- a. No podrá ser inferior a los tres años.
- b. No podrá superar los cinco años.
- c. Oscilará entre los dos y los cinco años.
- d. No podrá superar los seis ni será inferior a los dos años.

47. Cuando la suspensión de funciones se imponga por faltas muy graves:

- a. No podrá ser inferior a los tres años.
- b. No podrá superar los cinco años.
- c. Oscilará entre los dos y los cinco años.
- d. No podrá superar los seis ni será inferior a los dos años.

48. Señale la respuesta incorrecta. El procedimiento disciplinario deberá garantizar al interesado los siguientes derechos:

- a. Presunción de inocencia.
- b. A ser notificado del nombramiento de instructor y de secretario, así como a recusar a los mismos
- c. A formular alegaciones una vez se hayan producido los trámites testificales de comparecientes.
- d. A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales.

48. Señale la respuesta incorrecta. El procedimiento disciplinario deberá garantizar al interesado los siguientes derechos:

- a. Presunción de inocencia.
- b. A ser notificado del nombramiento de instructor y de secretario, así como a recusar a los mismos
- c. A formular alegaciones una vez se hayan producido los trámites testificales de comparecientes.**
- d. A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales.

49. Señale la respuesta que considere que no se ajusta al contenido del Estatuto Marco en relación con las medidas provisionales.

- a. Como medida cautelar y durante la tramitación de un expediente disciplinario por falta muy grave solamente, podrá acordarse mediante resolución la suspensión provisional de funciones del interesado.
- b. Cuando la suspensión provisional se produzca como consecuencia de expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses.
- c. Durante la suspensión provisional el interesado percibirá las retribuciones básicas.
- d. Si el expediente finaliza con la sanción de separación del servicio o con la de suspensión de funciones, sus efectos se retrotraerán a la fecha de inicio de la suspensión provisional.

49. Señale la respuesta que considere que no se ajusta al contenido del Estatuto Marco en relación con las medidas provisionales.

- a. Como medida cautelar y durante la tramitación de un expediente disciplinario por falta muy grave solamente, podrá acordarse mediante resolución la suspensión provisional de funciones del interesado.
- b. Cuando la suspensión provisional se produzca como consecuencia de expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses.
- c. Durante la suspensión provisional el interesado percibirá las retribuciones básicas.
- d. Si el expediente finaliza con la sanción de separación del servicio o con la de suspensión de funciones, sus efectos se retrotraerán a la fecha de inicio de la suspensión provisional.

50. Complete el siguiente literal del Estatuto Marco. ““Resultará de aplicación al personal estatutario el régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para “

- a. El personal sanitario.
- b. Los funcionarios públicos.
- c. El personal docente de universidades.
- d. Las Comunidades Autónomas.

50. Complete el siguiente literal del Estatuto Marco. ““Resultará de aplicación al personal estatutario el régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para “

- a. El personal sanitario.
- b. Los funcionarios públicos.**
- c. El personal docente de universidades.
- d. Las Comunidades Autónomas.

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.



CAPÍTULO XII.
Régimen disciplinario.

Régimen disciplinario sanidad

Cap. XII: Régimen Disciplinario (1)

- P.Est. Resp. Disciplinario si faltas

Principios:

- Tipicidad
- Eficacia
- Proporcionalidad

Procedimiento

- Inmediatez
- Econom. Procesal
- Respeto a derechos y garantías

- Cada Sº Salud: órganos competentes para Resp. Disciplinario.
- Sanciones válidas en todo Sistema Nacional de Salud.
- Si “delito” en instrucción → Fiscalía
- Hechos probados en tribunales vinculan a Sº Salud.
- Si cancelación sanciones: no reincidencia

Faltas:

- Muy graves
- Graves
- Leves

Cap. XII: Régimen Disciplinario (2)

Faltas Muy graves. “la has liado parda”

Discriminación, escaqueo, no secreto profesional, mucha desobediencia, no servicios mínimos, incompatibilidades, no dejar derechos, agresión, acoso, abuso, usar lo público para otra cosa, inducir, no PRL.

Faltas Graves. Desobediencia pero menos, desconsideración, daños instalaciones, abuso pero menos, incumplir plazos, rendir poco, hacer trampas en fichaje, faltar >3 días seguidos, negligencia en PRL, encubrir, consentir y cooperar con acto necesario

Faltas Leves. Incumplir horario, faltar pero menos, incorrección, descuido PRL, incumplir lo suyo, encubrir, consentir y cooperar con FG

SANCIONES:

- ✓ Separación servicio (esperar 6 años para nueva OPE)
 - ✓ Traslado forzoso otra localidad (no indemnización , 4 años espera).
 - ✓ Suspensión de funciones de 2 a 6 años
 - ✓ Traslado forzoso misma localidad (no indemnización , 2 años espera)
 - ✓ Suspensión de funciones: hasta 2 años
Si > 6 meses: pierde destino.
 - ✓ Apercibimiento → LEVES
- } MUY GRAVES
- } GRAVES

Cap. XII: Régimen Disciplinario (3)

Prescripción:

Faltas: MG: 4 a, G: 2 a, L: 6 m.

Sanciones: MG: 4 a, G: 2 a, L: 6 m.

Cancelación anotaciones: MG: 4 a, G: 2ª, L: 6m.

Procedimiento Disciplinario:

- Expte. Disc. para MG y G./ L: Procedimiento sumario con audiencia.
- Principios: Eficacia, celeridad, economía procesal (EFICELE , ECONPRO) . *El feliz celador economiza en procesos.*
- Derechos:
 - Presunción inocencia,
 - Saber quien instructor y secretario y recusarlos.
 - Saber que se le imputa.
 - Alegaciones.
 - Pruebas.
 - Abogado/representantes sindicales.

Cap. XII: Régimen Disciplinario (4)

Medidas Provisionales: Suspensión provisional de funciones

No más de 6 m. → Retribuciones básicas.

- Expte. Discipl.
- Si provisional no pasa a definitiva: Admon paga lo no pagado
- Tiempo de provisional: computa para sanción.

- Tramitación proceso judicial/prisión provisional
- No poder ir a currar > 5 días
- No cobra

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.



CAPÍTULO XIII. Incompatibilidades

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Régimen general:

- Será de aplicación el régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para los funcionarios públicos.

Normas específicas:

- Será compatible becas y ayudas de ampliación de estudios
- La percepción de pensión de jubilación será compatible con la situación de personal emérito.
- Las retribuciones, sumadas a la pensión de jubilación no podrán superar las retribuciones que el interesado percibía antes de su jubilación.
- La percepción de pensión de jubilación parcial será compatible con las retribuciones derivadas de una actividad a tiempo parcial

ESTATUTO MARCO. Ley 55/2003 de 16 de diciembre.



**CAPÍTULO XIV. Representación,
participación y negociación
colectiva.**

Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Mesas sectoriales de negociación.

- La negociación colectiva de las condiciones de trabajo: organizaciones sindicales.
- En el ámbito de cada servicio de salud se constituirá una mesa sectorial de negociación:
 - ✓ Administración pública o servicio de salud
 - ✓ Organizaciones sindicales más representativas y las que hayan obtenido el 10 por ciento o más de los representantes.



Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Estatuto Marco

Pactos y acuerdos.

Deberán ser objeto de negociación las siguientes materias:

- a) La determinación y aplicación de las retribuciones del personal estatutario.
- b) Los planes y fondos de formación.
- c) Los planes de acción social.
- d) Las materias relativas a la selección de personal estatutario y a la provisión de plazas, incluyendo la oferta global de empleo del servicio de salud.
- e) La regulación de la jornada laboral, tiempo de trabajo y régimen de descansos.
- f) El régimen de permisos y licencias.
- g) Los planes de ordenación de recursos humanos.
- h).....

Muchas gracias.

ADeN
LEYNOFOR 

ΓΕΛΙΟΦΟΡ
ADeN 