

Tema 8

LEY 55/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

LUIS ALBENDIN UGC CASERÍA DE MONTIJO

**LEY 55/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DEL
ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL
ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.**

Ver texto consolidado Publicado en: «BOE»
núm. 301, de 17 de diciembre de 2003, páginas
44742 a 44763 (22 págs.) Sección: I.

Disposiciones generales Departamento: Jefatura
del Estado Referencia: BOE-A-2003-23101

Permalink ELI:

<https://www.boe.es/eli/es/I/2003/12/16/55>

ESTA LEY (ESTATUTO MARCO) ESTABLECE LAS NORMAS BÁSICAS RELATIVAS AL PERSONAL ESTATUTARIO, CONFORME A LAS PREVISIONES DEL ARTÍCULO 149.1.18.A DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

La Ley, establecida como norma básica, consta de:
14 capítulos que regulan el régimen jurídico del personal estatutario
80 artículos
17 disposiciones adicionales
8 disposiciones transitorias
1 disposición derogatoria
3 disposiciones finales

LOS OBJETIVOS GENERALES DEL ESTATUTO



CAPÍTULO I. Normas generales -Art. 1 a 4-

CAPÍTULO II. Clasificación del personal estatutario -Art. 5 a 9-

CAPÍTULO III. Planificación y ordenación del personal -Art. 10 a 16-

CAPÍTULO IV. Derechos y deberes -Art. 17 a 19-

CAPÍTULO V. Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo -Art. 20 a 28-

CAPÍTULO VI. Provisión de plazas, selección y promoción interna -Art. 29 a 35-

CAPÍTULO VII. Movilidad del personal -Art. 36 a 39-

CAPÍTULO VIII. Carrera profesional-Art. 40

CAPÍTULO IX. Retribuciones -Art. 41 a 45-

CAPÍTULO X. Jornada de trabajo, permisos y licencias

Sección 1^a Tiempo de trabajo y régimen de descansos -Art. 46 a 59-

Sección 2^a. Jornadas parciales, fiestas y permisos -Art. 60 y 61-

CAPÍTULO XI. Situaciones del personal estatutario -Art. 62 a 69-

CAPÍTULO XII. Régimen disciplinario -Art. 70 y 75-

CAPÍTULO XIII. Incompatibilidades -Art. 76 y 77-

CAPÍTULO XIV. Representación, participación y negociación colectiva -Art. 78 a 80-

En el Capítulo I se establecen las bases reguladoras de la relación funcional especial del personal estatutario. Siendo de aplicación a este personal, al personal sanitario funcionario y al personal sanitario laboral que presten servicios en las instituciones y centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

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

•Sometimiento pleno a la ley y el derecho.

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

•Estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo.

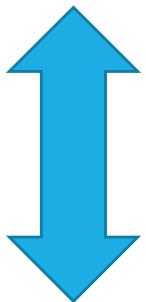
•Libre circulación del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

•Responsabilidad en el ejercicio profesional y objetividad como garantías de la competencia e imparcialidad en el desempeño de las funciones.

En el **Capítulo I** se establecen las bases reguladores de la **relación funcional especial** del personal estatutario. Siendo de aplicación a este personal, al personal sanitario funcionario y al personal sanitario laboral que presten servicios en las instituciones y centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

1.Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias.	1.Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus centros e instituciones.	1.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.	1.Dedicación prioritaria al servicio público y transparencia de los intereses y actividades privadas como garantía de dicha preferencia.	1.Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.	1.Participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación en las mesas correspondientes
---	--	--	--	---	--

El Capítulo II detalla los criterios de clasificación del personal estatutario, incluyendo el personal temporal, tan importante para mantener el buen funcionamiento de los distintos centros e instituciones.



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

Artículo 6. Personal estatutario sanitario.

<p>1. Es personal estatutario sanitario el que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de una profesión o especialidad sanitaria.</p>	<p>2. Atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso, el personal estatutario sanitario se clasifica de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none">• a) Personal de formación universitaria: quienes ostentan la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de una profesión sanitaria que exija una concreta titulación de carácter universitario, o un título de tal carácter acompañado de un título de especialista. Este personal se divide en:<ul style="list-style-type: none">• 1.º Licenciados con título de especialista en Ciencias de la Salud.• 2.º Licenciados sanitarios.• 3.º Diplomados con título de Especialista en Ciencias de la Salud.• 4.º Diplomados sanitarios.	<p>b) Personal de formación profesional: quienes ostenten la condición de personal estatutario en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de profesiones o actividades profesionales sanitarias, cuando se exija una concreta titulación de formación profesional. Este personal se divide en:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1.º Técnicos superiores.• 2.º Técnicos
--	---	---

Artículo 8. Personal estatutario fijo.

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

Artículo 9. Personal estatutario temporal.

- Los nombramientos de personal estatutario temporal serán de interinidad, siendo estatutarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de estatutarios en los siguientes supuestos y condiciones:
 - a) Existencia de plaza vacante, cuando no sea posible su cobertura por personal estatutario fijo, durante un plazo máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo.
 - b) Ejecución de programas de carácter temporal, que deberán especificar sus fechas de inicio y finalización y no podrán tener una duración superior a tres años. Los programas objeto de nombramiento no pueden ser de una naturaleza tal que suponga la ejecución de tareas o la cobertura de necesidades permanentes, habituales de duración indefinida de la actividad propia de los servicios de salud.
 - c) Exceso o acumulación de tareas, detallándose las mismas, concretando la fecha del inicio y fin del nombramiento, por un plazo máximo de nueve meses, dentro de un período de dieciocho meses.

El Capítulo III enumera los mecanismos de ordenación y planificación del personal de cada uno de los servicios de salud, entre los que cabe destacar la existencia de registros de personal que se integran en el Sistema de Información Sanitaria que establece la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud desarrollará las actividades de planificación y diseño de programas de formación y modernización de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud

El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (creado por la LGS como órgano de coordinación) conocerá, debatirá y emitirá recomendaciones sobre los criterios para la coordinación de la política de recursos del Sistema Nacional de Salud.

El Foro Marco para el Dialogo Social siendo su objetivo constituir el ámbito de diálogo e información de carácter laboral, así como promover el desarrollo armónico de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud. Depende de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

La planificación de los recursos humanos en los servicios de salud estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.



Capítulo III



Quedan regulados los requisitos y condiciones para adquirir y perder la condición de personal estatutario fijo y la posible recuperación de tal condición

Capítulo V

Recuperación de la condición de personal estatutario fijo

La renuncia es un acto voluntario que debe comunicarse con una antelación de **15 DÍAS MÍNIMO A LA FECHA** que se deseé hacer efectiva

LA RECUPERACIÓN DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTUARIO, SUPONDRÁ LA SIMULTÁNEA DECLARACIÓN DEL INTERESADO EN LA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA. EL INTERESADO PODRÁ INCORPORARSE AL SERVICIO ACTIVO SEGÚN LO MARCADO EN EL ARTÍCULO 69.

Salvo que la persona solicitante esté sujeta a expediente disciplinario

Auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la presunta comisión de un delito en el ejercicio de sus funciones

Cuando sea por la perdida de la nacionalidad, se podrá recuperar si se acredita la desaparición de la causa que la motivó.

Cuando se perdió como consecuencia de una incapacidad, y esta es revisada por el organismo competente capacitando a la persona para su puesto de trabajo. Si se efectúa en el plazo de los dos años siguientes a la fecha de la declaración de incapacidad, el interesado tendrá derecho a incorporarse a la misma plaza que estaba ocupando.

CAPÍTULO VI

ESTABLECEN LAS CONDICIONES Y REQUISITOS PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS DEL PERSONAL ESTATUTARIO, LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PROMOCIÓN INTERNA

PRINCIPIOS BÁSICOS

LA IGUALDAD DE MÉRITO

CAPACIDAD

PUBLICIDAD EN LA SELECCIÓN

PROMOCIÓN
MOVILIDAD DEL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE SALUD

En el Capítulo VI

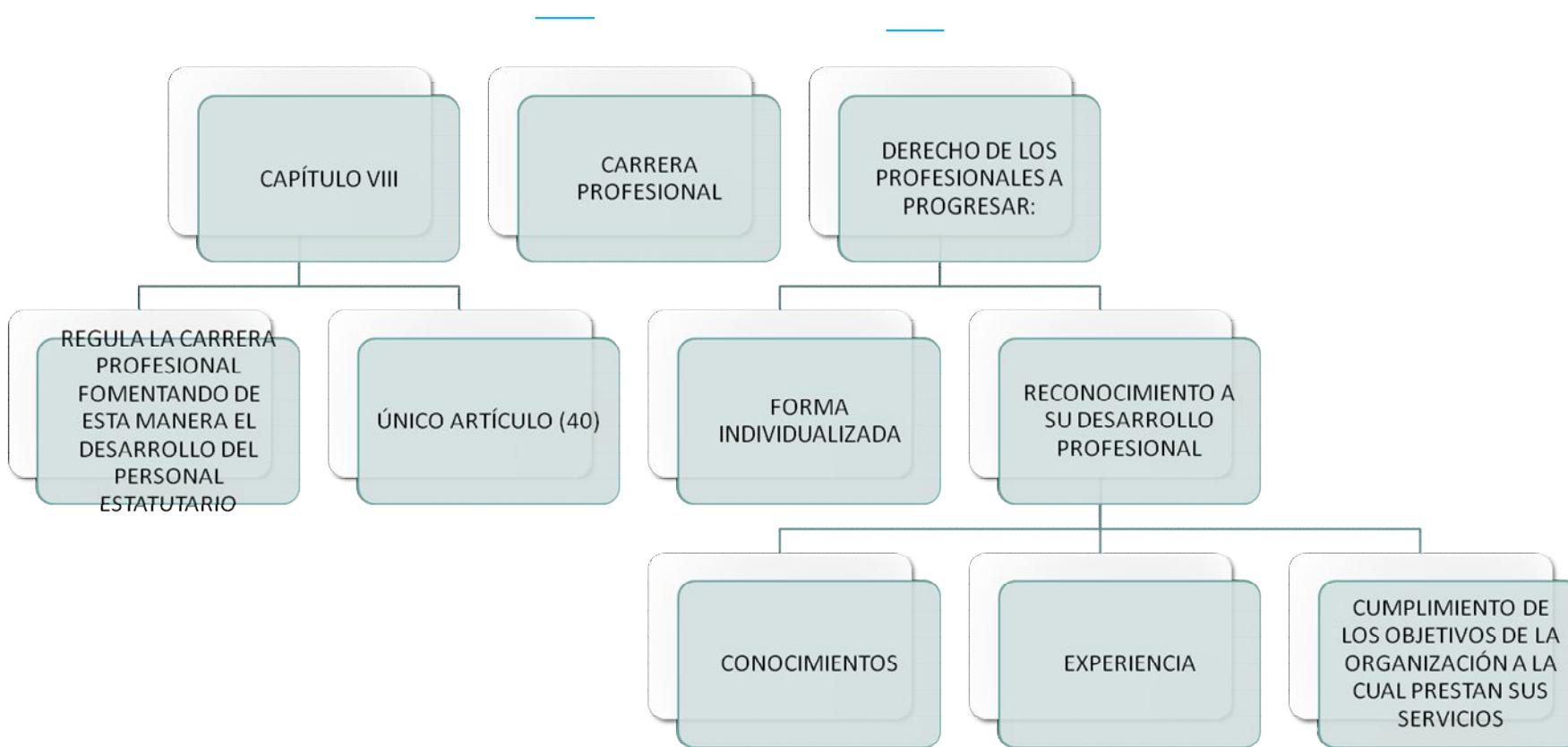
La selección del personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en los **principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad** y que serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes.

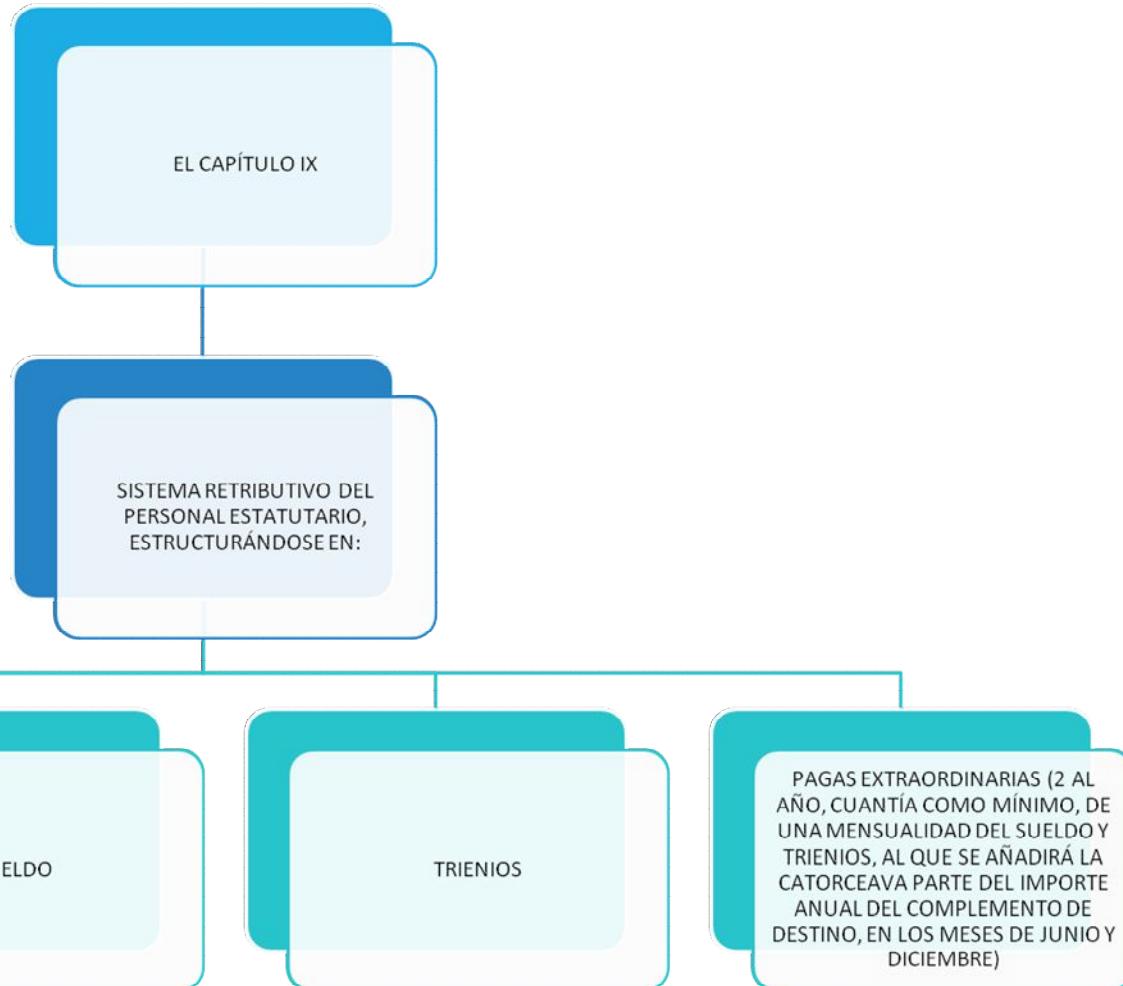
La promoción interna será facilitada por los servicios de salud a través de convocatoria pública al personal estatutario fijo, a través de cualquiera de los tres sistemas de selección de personal y basándose en los principios de igualdad, merito y capacidad. Siendo requisito indispensable, ostentar la titulación requerida, estar en servicio activo y 2 años, al menos, con nombramiento de personal estatutario fijo.

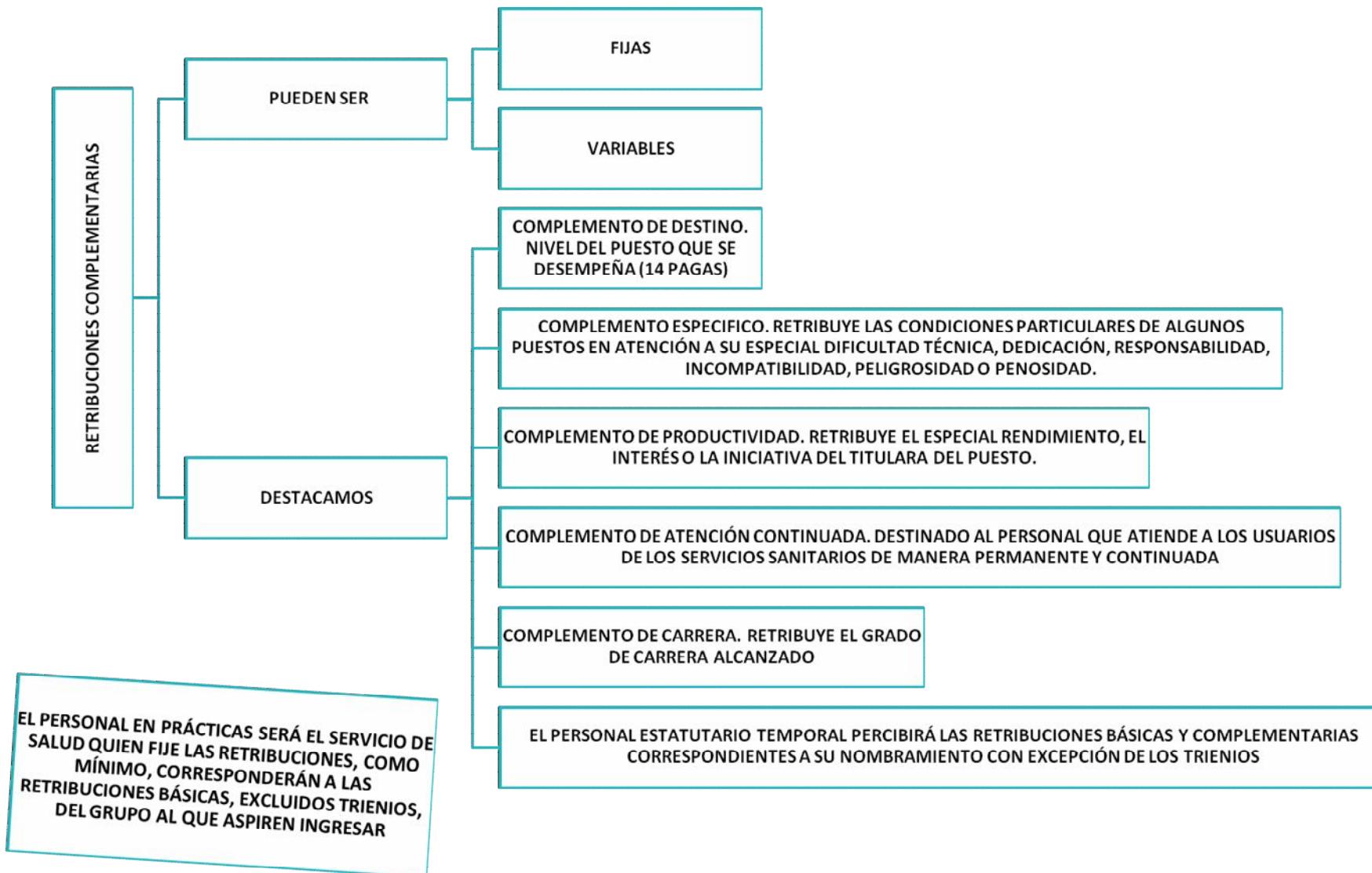
Al personal estatutario fijo también se le podrá ofrecer ocupar una plaza de forma temporal a través de la promoción interna temporal. El personal que ocupe una plaza por este sistema se mantendrá en servicio activo en su plaza de origen y las retribuciones serán las correspondientes a las funciones desempeñadas, salvo los trienios que serán los correspondientes a su nombramiento original.

Principio de ordenación del régimen estatutario de libre circulación y la posibilidad de movilidad del personal en todo el Sistema Nacional de Salud, estableciendo los diferentes tipos de movilidad









El Capítulo X regula la jornada de trabajo, permisos y licencias, dividiéndose en dos secciones:

La 1^a queda reflejado el tiempo de trabajo y régimen de descansos

La 2^a las jornadas parciales, fiestas y permisos.

En la sección 1.a se lleva a cabo la incorporación al sector sanitario de dos directivas de la Comunidad Europea (93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 y 2000/34/CE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 22 de junio de 2000) relativas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores

CARACTERÍSTICAS ORGANIZATIVAS DE LOS CENTROS SANITARIOS,

- SE DEBE REGULAR LAS CONDICIONES GENERALES EN LO QUE CONCIERNE A JORNADA LABORAL,.
- TURNOS DE TRABAJO, DESCANSOS, ETC. PARA CUMPLIR CON LAS EXIGENCIAS DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD LABORAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO SIN DEJAR DE GARANTIZAR LA ATENCIÓN SANITARIA A LOS CIUDADANOS, EN TODOS SUS NIVELES

SE FIJAN UNOS LÍMITES MÁXIMOS PARA LA DURACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO,.

- COMO LA DURACIÓN CONJUNTA DE ÉSTA Y DE LA JORNADA COMPLEMENTARIA QUE HAYA QUE REALIZAR PARA ATENDER PERMANENTEMENTE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS SANITARIOS

SE DEFINEN:

- CENTRO SANITARIO, PERSONAL, TIEMPO DE TRABAJO, PERÍODO DE DESCANSO, PERÍODO DE LOCALIZACIÓN, PERÍODO NOCTURNO, PERSONAL NOCTURNO, TRABAJO POR TURNOS, PERSONAL POR TURNOS Y PROGRAMACIÓN FUNCIONAL DEL CENTRO.

TAMBIÉN SE DETERMINA LOS TIEMPOS MÍNIMOS DE DESCANSO DIARIO Y SEMANAL. DELIMITANDO LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, LA JORNADA COMPLEMENTARIA, EL RÉGIMEN DE JORNADA ESPECIAL, LA PAUSA EN EL TRABAJO, LA JORNADA Y EL DESCANSO DIARIO, EL DESCANSO SEMANAL, LAS VACACIONES ANUALES, LOS DESCANSOS ALTERNATIVOS, EL PERSONAL NOCTURNO Y EL PERSONAL A TURNOS.

ENTRE EL FIN DE UNA JORNADA Y EL COMIENZO DE LA SIGUIENTE, EL PERSONAL ESTATUTARIO TENDRÁ DERECHO A UN PERÍODO DE DESCANSO ININTERRUMPIDO DE 12 HORAS

LAS VACACIONES ANUALES SERÁ UN DERECHO RETRIBUIDO DEL PERSONAL ESTATUTARIO, CUYA DURACIÓN NO SERÁ INFERIOR A 30 DÍAS NATURALES, O AL TIEMPO QUE PROPORCIONALMENTE CORRESPONDA EN FUNCIÓN DEL TIEMPO DE SERVICIOS.

- LA PAUSA EN EL TRABAJO NO SERÁ INFERIOR A 15 MINUTOS, SIEMPRE QUE LA JORNADA EXCEDA DE 6 HORAS CONTINUADAS. ESTE TIEMPO TENDRÁ CONSIDERACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.
- LA JORNADA NO EXCEDERÁ DE 12 HORAS ININTERRUMPIDAS CUANDO SE TRATE DE LA JORNADA ORDINARIA.
SE PODRÁ ESTABLECER JORNADA DE HASTA 24 HORAS PARA DETERMINADOS SERVICIOS, CON CARÁCTER EXCEPCIONAL Y CUANDO ASÍ LO ACONSEJEN RAZONES ORGANIZATIVAS O ASISTENCIALES

- EL PERSONAL ESTATUTARIO TENDRÁ DERECHO A UN DESCANSO SEMANAL QUE SERÁ UN PERÍODO MÍNIMO ININTERRUMPIDO DE 24 HORAS SEMANALES, AL QUE SE LE SUMARÁN LAS 12 HORAS ENTRE EL FIN DE UNA JORNADA CON EL COMIENZO DE LA SIGUIENTE

- LAS VACACIONES SOLO PODRÁN SER SUSTITUIDAS POR UNA COMPENSACIÓN ECONÓMICA EN EL CASO DE FINALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El Capítulo XI expone las situaciones en las que puede estar del personal estatutario fijo



2. Las comunidades autónomas podrán establecer los supuestos de concesión y el régimen relativo a las situaciones de expectativa de destino, excedencia forzosa y excedencia voluntaria incentivada, así como los de otras situaciones administrativas aplicables a su personal estatutario dirigidas a optimizar la planificación de sus recursos humanos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.

3. Será aplicable al personal estatutario la situación de excedencia para el cuidado de familiares establecida para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

EL CAPÍTULO XII SE
RESERVA PARA EL
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

FALTAS COMETIDAS POR
EL PERSONAL
ESTATUTARIO INCURRIRÁ
EN RESPONSABILIDAD
DISCIPLINARIA

EL RÉGIMEN
DISCIPLINARIO
RESPONDERÁ A LOS
PRINCIPIOS

EL PROCEDIMIENTO
RESPONDE A LOS
PRINCIPIOS

TIPICIDAD

EFICACIA

PROPORCIONALIDAD EN
TODO EL SISTEMA
NACIONAL DE SALUD

INMEDIATEZ

ECONOMÍA PROCESAL

PLENO RESPETO DE LOS
DERECHOS Y GARANTÍAS
CORRESPONDIENTES

LAS FALTAS
DISCIPLINARIAS

MUY GRAVES,
PRESCRIBEN A
LOS 4 AÑOS

GRAVES,
PRESCRIBEN A
LOS 2 AÑOS

LEVES,
PRESCRIBEN A
LOS 6 MESES

Posibles sanciones a las faltas:

Separación del servicio que comporta pérdida de la condición de personal estatutario

Suspensión de funciones. Cuando sea por faltas muy graves, no podrá superar los 6 años ni inferior a los 2 años. Si la sanción es por faltas graves no superará los 2 años

Traslado forzoso a otra institución o centro sin cambio de localidad (las personas sancionadas no podrán participar en procedimientos de movilidad hasta un máximo de 2 años, sólo sanción por faltas graves)

Apercibimiento, siempre por escrito (sanción por faltas leves)

Traslado forzoso con cambio de localidad (sólo sanciones por faltas muy graves, los sancionados no podrán participar en procedimientos de movilidad hasta un máximo de 4 años)

LAS FALTAS DISCIPLINARIAS MUY GRAVES, GRAVES Y LEVES ESTÁN EXPUESTAS EN EL ART. 72

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-23101-consolidado.pdf>

SON FALTAS MUY GRAVES:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al respectivo Estatuto de Autonomía en el ejercicio de sus funciones.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales, tanto del personal como de los usuarios, o por la condición en virtud de la cual éstos accedan a los servicios de las instituciones o centros sanitarios.
- c) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución o a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en las instituciones o centros sanitarios.
- d) El abandono del servicio.
- e) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.
- f) El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios.

g) La desobediencia notoria y manifiesta a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara y terminante de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general.

h) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones.

i) La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por las Administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.

j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga.

k) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Administración, a las instituciones y centros sanitarios o a los ciudadanos.

l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

m) La prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros, y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones.

n) Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales.

ñ) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o a impedir el adecuado funcionamiento de los servicios esenciales durante la misma.

o) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.



p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.



q) La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.



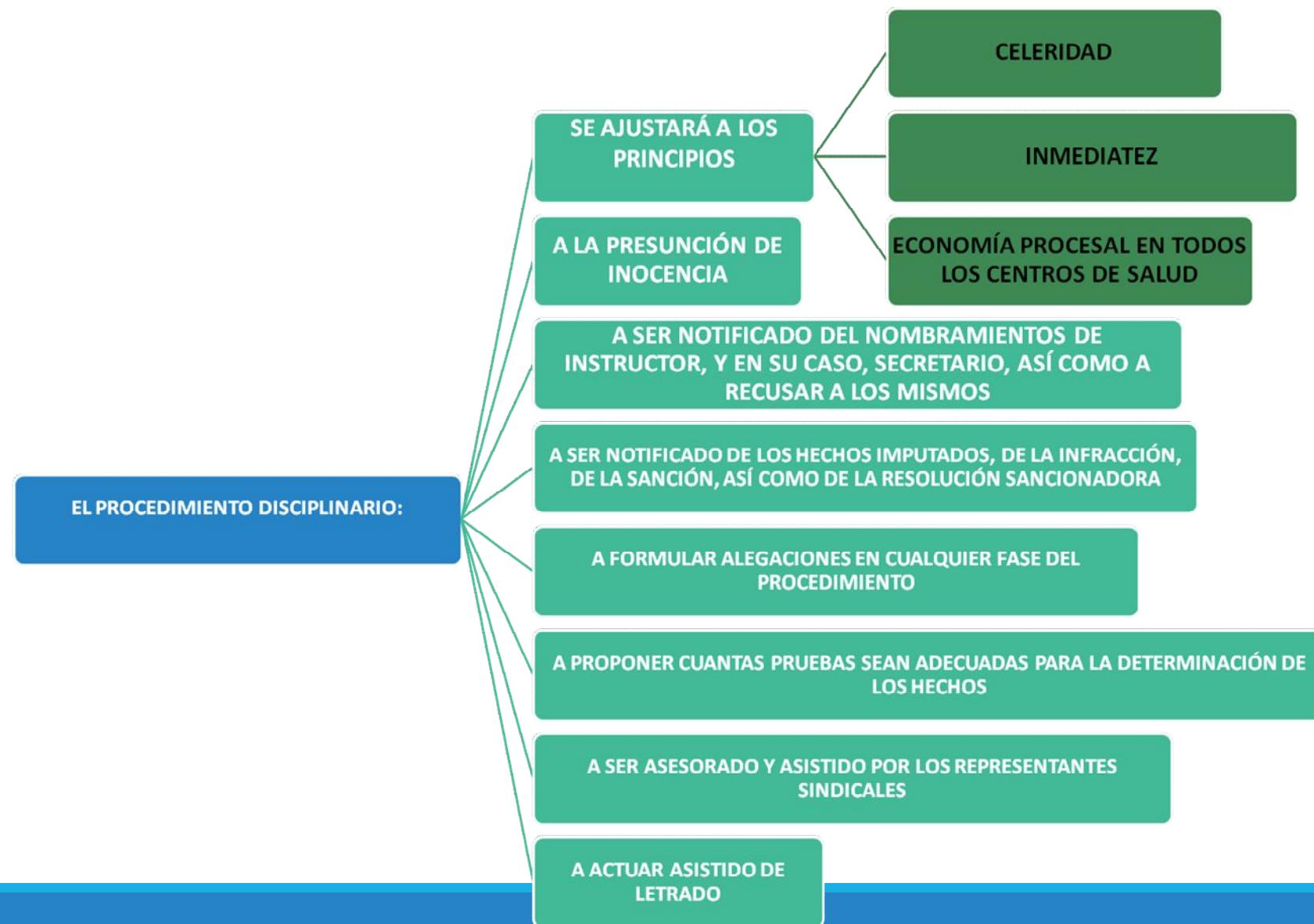
r) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones, centros o servicios de salud para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios. s) La inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se habría cometido.



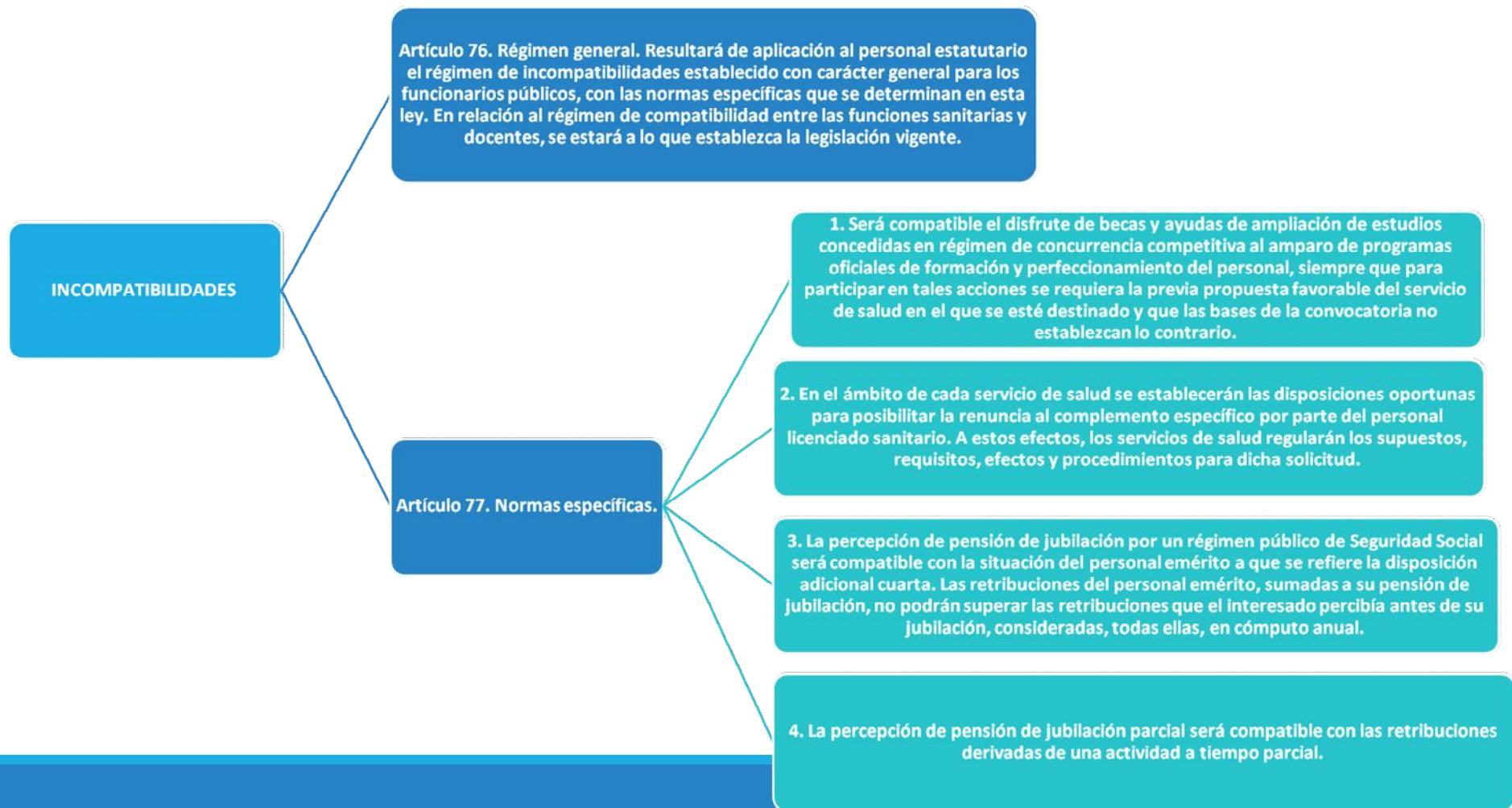
t) El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.



u) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.



El Capítulo XIII dedicado al régimen de incompatibilidades y el Capítulo XIV a la Representación, participación y negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo del personal estatutario.



CAPÍTULO XIV

Representación, participación y negociación colectiva





Artículo 79. Mesas sectoriales de negociación

La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario de los servicios de salud se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Constitución y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

En el ámbito de cada servicio de salud se constituirá una mesa sectorial de negociación, en la que estarán presentes los representantes de la correspondiente Administración pública o servicio de salud y las organizaciones sindicales más representativas en el nivel estatal y de la comunidad autónoma, así como las que hayan obtenido el 10 por ciento o más de los representantes en las elecciones para delegados y juntas de personal en el servicio de salud

Artículo 80. Pactos y acuerdos.

DEBERÁN SER OBJETO DE NEGOCIACIÓN, EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN EL CAPÍTULO III DE LA LEY 9/1987, DE 12 DE JUNIO, LAS SIGUIENTES MATERIAS:

A) LA DETERMINACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO.

B) LOS PLANES Y FONDOS DE FORMACIÓN.

C) LOS PLANES DE ACCIÓN SOCIAL.



D) LAS MATERIAS RELATIVAS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO Y A LA PROVISIÓN DE PLAZAS, INCLUYENDO LA OFERTA GLOBAL DE EMPLEO DEL SERVICIO DE SALUD.

E) LA REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL, TIEMPO DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE DESCANSOS.

F) EL RÉGIMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS.

G) LOS PLANES DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.



H) LOS SISTEMAS DE CARRERA PROFESIONAL.

I) LAS MATERIAS RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

J) LAS PROPUESTAS SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES Y DE PARTICIPACIÓN.

K) EN GENERAL, CUANTAS MATERIAS AFECTEN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y AL ÁMBITO DE RELACIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO Y SUS ORGANIZACIONES SINDICALES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA O EL SERVICIO DE SALUD. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTARÁ PRESIDIDA POR LOS PRINCIPIOS DE BUENA FE Y DE VOLUNTAD NEGOCIADORA, DEBIENDO FACILITARSE LAS PARTES LA INFORMACIÓN QUE RESULTE NECESARIA PARA LA EFICACIA DE LA NEGOCIACIÓN.