

## *Acuerdo para el personal Estatutario del Servicio Riojano de Salud.*

Boletín Oficial de La Rioja del 10 de agosto de 2006

Actualizado con fecha 18-02-08

[Sindicato de Trabajadores de la Administración Riojana \(STAR\)](#)

**Duquesa de la Victoria 65 (Bajo)**

**Apartado 1351 - C. Postal: 26004—LOGROÑO**

**Tno: 941 26 20 24 Fax: 941 24 95 00**

**[correo@sindicato-star.es](mailto:correo@sindicato-star.es)**

**[www.sindicato-star.es](http://www.sindicato-star.es)**

# Acuerdo para el personal del Servicio Riojano de Salud 2004 - 2008

Visto el texto del Acuerdo para el personal del Servicio Riojano de Salud, suscrito con fecha 27 de julio de 2006, de una parte, por los representantes del organismo Servicio Riojano de Salud y, de otra, por las organizaciones sindicales C.E.M.S.A.T.S.E., C.C.O.O., C.S.I.-C.S.I.F., F.S.P.-U.G.T. y S.T.A.R., a través de la correspondiente Mesa Sectorial del Servicio Riojano de Salud, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, (BOE nº 144, 17 junio 1987), de órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Esta Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales,  
Acuerda:

Primero.- Ordenar el depósito del texto original del Acuerdo para el personal del Servicio Riojano de Salud en el Servicio de Relaciones Laborales y Economía Social de esta Dirección General.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

En Logroño, a 2 de agosto de 2006.- La Secretaria General Técnica (Por suplencia de la Directora General de Empleo y Relaciones Laborales, según Resolución de 27 de julio de 2006), Ángela Carnicero Domínguez

Acuerdo para el personal del Servicio Riojano de Salud

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Acuerdo establece las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal del Servicio Riojano de Salud.

Será de aplicación al personal estatutario y al personal funcionario con excepción de aquellas cuestiones inherentes al régimen jurídico de los funcionarios.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

1. El presente Acuerdo tendrá vigencia desde su aprobación y publicación en el B.O.R. hasta el 31 de diciembre de 2008, salvo lo que expresamente se disponga sobre la entrada en vigor y retroactividad de determinadas cláusulas.

2. Las partes podrán denunciar el presente Acuerdo dentro de los tres últimos meses de su vigencia. En su defecto, quedará prorrogado por periodos anuales sucesivos. En el caso de que se denuncie se entenderá prorrogado su contenido normativo hasta que se firme un nuevo Acuerdo, sin perjuicio de lo que el nuevo Acuerdo disponga sobre su retroactividad.

3. Las retribuciones que tiene derecho a percibir el personal incluido en el ámbito de este Acuerdo, serán negociadas con sujeción a las previsiones de la Ley de Presupuestos de cada año.

Artículo 3.- Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Acuerdo.

1. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 35 de la Ley 9/87, 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, se constituirá, dentro de los 15 días siguientes a la publicación de este Acuerdo, una Comisión de Interpretación y Seguimiento compuesta paritariamente por representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo. La Comisión estará presidida por uno de los representantes de la Administración Pública y los miembros de la misma elaborarán su reglamento de funcionamiento.

Dicha Comisión, asumirá funciones de interpretación y seguimiento de lo pactado, así como de mediación y arbitraje en los supuestos de conflictos colectivos.

2. Composición.

Por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo y en base a su

representatividad, garantizando un mínimo de un miembro por cada Sindicato, se procederá al nombramiento de titulares y suplentes, con el mismo número de representantes por parte de la Administración. La comunicación por escrito de imposibilidad de un titular y suplente, habilitará a cualquiera de las partes para designar a otro representante que asuma las funciones como Vocal, debiendo acreditar la representación al comienzo de la reunión.

### 3. Funciones específicas.

- Interpretación del texto. En caso de acuerdo unánime, éste vincula a Sindicatos y Administración.
- Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

### 4. Procedimiento de solución de Conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Acuerdo, las partes se comprometen a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza, sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria. Si después de los buenos oficios de dicha Comisión, no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán instar nombramiento de un mediador que será nombrado de común acuerdo, pudiendo formular la correspondiente propuesta.

### Artículo 4.- Organización del trabajo.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de organización y dirección del trabajo corresponde a la Administración, que la ejercerá a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a la Mesa Sectorial, y a las Organizaciones Sindicales, según sus respectivas competencias.

La Administración informará a la Mesa Sectorial de los proyectos de reorganización que impliquen modificaciones en las condiciones de empleo del personal.

Los instrumentos de organización utilizados por la Administración son las estructuras de las Áreas de Salud y de cada uno de sus Centros, la plantilla y las Relaciones de Puestos de Trabajo. Cada uno de ellos se aprobará siguiendo los procedimientos establecidos y con la participación de la Mesa Sectorial.

### Artículo 5.- Áreas y Unidades de Gestión Clínica.

Las Áreas y Unidades de Gestión Clínica son unidades orgánicas dependientes de un hospital o de cualquier otra institución sanitaria que, sin contar con personalidad jurídica propia, integran un conjunto de recursos humanos y materiales organizándose funcionalmente de forma autónoma con responsabilidad propia para el impulso de la gestión por procesos y la mejora de la atención integral y calidad asistencial.

Esta forma de organización en nuestros centros sanitarios se ha considerado por la Administración adecuada para mejorar la calidad de la asistencia sanitaria que en los mismos se presta por lo que se continuará con la creación de estas unidades orgánicas. Para su adecuado funcionamiento, cuando sea necesario, se tendrán en cuenta en las disposiciones correspondientes del presente Acuerdo.

### Artículo 6.- Planes de Ordenación de Recursos Humanos.

Los Planes de Ordenación de Recursos Humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del Servicio Riojano de Salud.

Estos Planes serán aprobados y publicados, previa su negociación en la Mesa Sectorial del Servicio Riojano de Salud.

### Capítulo II.- Clasificación del personal.

#### Artículo 7.- Clasificación del personal estatutario.

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

#### Artículo 8.- Clasificación atendiendo al tipo de nombramiento.

##### 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.

##### Personal estatutario temporal.

1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, se podrá nombrar personal estatutario temporal.

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

2. El nombramiento de carácter interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

Se acordará el cese del personal estatutario interino cuando se incorpore personal fijo, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, a la plaza que desempeñe, así como cuando

dicha plaza resulte amortizada.

3. El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos:

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

b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.

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

Se acordará el cese del personal estatutario eventual cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.

Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.

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

Se acordará el cese del personal estatutario sustituto cuando se reincorpore la persona a la que sustituya, así como cuando ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

5. Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.

Artículo 9.- Clasificación atendiendo a la función desarrollada y al nivel del título.

Atendiendo a la función desarrollada y al nivel del título exigido para el ingreso el personal estatutario se clasifica de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Marco. Las categorías y su encuadramiento se señalan en el Anexo I del presente Acuerdo.

La creación, modificación o supresión de una categoría se llevará a cabo a través de la disposición legal o reglamentaria correspondiente ó a través de la modificación del Anexo de este Acuerdo, a través de la negociación colectiva.

En cuanto a las categorías se mantendrá la adecuada coordinación y homogeneización con el Sistema Nacional de Salud, para favorecer en el mismo la movilidad del personal estatutario.

Cuando se produzca la reclasificación de una titulación profesional, se deberán negociar en la Mesa Sectorial los efectos que la misma va a tener en las categorías afectadas y en sus puestos de trabajo.

Capítulo III.- Selección y provisión.

Artículo 10.- Oferta de Empleo Público.

1. Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser atendidas con los efectivos de personal existentes serán incluidas en la Oferta de Empleo Público, de conformidad con lo que se establezca en las correspondientes Leyes de Presupuestos.

2. En el primer trimestre del año, la Mesa Sectorial del Servicio Riojano de Salud negociará una Oferta de Empleo Público correspondiente al personal estatutario. Esta Oferta forma parte de la OEP del Gobierno de La Rioja.

3. Se reservará al menos el cincuenta por ciento de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público, al turno de promoción interna.

4. La Administración informará a la Mesa Sectorial, con anterioridad a la publicación de la siguiente oferta, del grado de ejecución de las plazas que componían la oferta del año anterior.

Artículo 11.- Selección.

1. La selección del personal estatutario se rige por lo dispuesto en el Capítulo VI de la Ley 55/2003, del 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, así como por las normas reglamentarias que sean de aplicación.

2. La selección en todo caso se atenderá a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como al de publicidad, en el supuesto de selección de personal estatutario.

3. Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y estarán formados por un número impar de miembros, actuarán con el carácter de órganos colegiados y actuarán de acuerdo con criterios de objetividad, imparcialidad, agilidad y eficacia.

Sus miembros deberán ostentar la condición de personal funcionario de carrera o estatutario fijo de las Administraciones Públicas o de los servicios de salud, o de personal laboral de los centros vinculados al Sistema Nacional de Salud, en plaza o categoría para la que se exija poseer titulación de nivel académico igual o superior a la exigida para el ingreso.

Uno de los miembros será designado por la Junta de Personal del Servicio Riojano de Salud.

4. Entre la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja de la convocatoria y la finalización del plazo para la presentación de solicitudes, mediará un tiempo mínimo de diez días hábiles. Entre la

publicación de la convocatoria y el inicio de las pruebas selectivas mediará un plazo que, dependiendo del grupo al que pertenezca la plaza, no será inferior a cuatro meses en el caso de los Grupos A y B, y dos meses para los Grupos C, D y E. Para las convocatorias de los grupos A y B podrán publicarse con antelación los temarios para las pruebas selectivas; en este caso el plazo para el inicio de las pruebas no será inferior a dos meses.

5. Entre la finalización de las pruebas y el nombramiento del personal estatutario fijo que haya aprobado las mismas no transcurrirá un plazo superior a un año.

Artículo 12.- Listas de empleo temporal.

Para la selección de personal estatutario temporal se crearán listas de empleo previa negociación en la Mesa Sectorial del Servicio Riojano de Salud.

Para la confección de las listas de empleo temporal se valorará, entre otros méritos, la experiencia profesional y la superación de ejercicios en procesos selectivos, en la forma que en cada convocatoria se determine.

Se podrá establecer la posibilidad de inclusión de nuevos aspirantes en las listas que se aprueben, señalando en todo caso los plazos, condiciones y efectos que esta inclusión produce.

Considerando preferente el procedimiento establecido en los apartados anteriores, las listas de empleo temporal, cuando las necesidades de la organización así lo requieran también podrán confeccionarse a través de los correspondientes procesos selectivos para el personal de nuevo ingreso, con las personas que no resulten seleccionadas y en el orden de puntuación obtenido. Las correspondientes convocatorias deberán prever esta posibilidad.

Artículo 13.- Plazas y puestos

Todo el personal fijo del Servicio Riojano de Salud ocupará una plaza correspondiente a su cuerpo o categoría y un puesto de trabajo, de conformidad con las condiciones y requisitos que figuren en las relaciones de puestos de trabajo aprobadas. Tanto la plaza como el puesto podrán ser asignados con carácter provisional o definitivo, según los casos.

Artículo 14.- Procedimiento de provisión.

1.- La provisión de las plazas de personal se realizará por los sistemas de selección de personal, promoción interna, concurso de traslados y reingreso al servicio activo.

También podrá realizarse la provisión de las plazas a través de las comisiones de servicios, y de la libre designación cuando el interesado proceda de un centro distinto o de otro Servicio de Salud.

La asignación de la plaza podrá ser con carácter provisional o definitivo, según los casos.

2.- En los casos de provisión de plazas por los sistemas de selección de personal y concurso de traslados, cuando para una plaza exista la posibilidad de asignarse diversos tipos de puestos de trabajo en el mismo centro, la asignación a un puesto de trabajo tendrá carácter provisional. En los demás casos la asignación al puesto de trabajo tendrá carácter definitivo.

Las plazas y puestos de trabajo asignados por reingresos al servicio activo y por promoción interna temporal, tendrán en todo caso carácter provisional.

Para los puestos de trabajo que hayan sido asignados con carácter provisional, se convocarán en el centro de que se trate y con la periodicidad que se establezca, procedimientos de movilidad interna.

Con los resultados de estos procedimientos se llevará a cabo la asignación de los puestos de trabajo convocados con carácter definitivo, cuando así proceda.

3.- Los puestos de trabajo podrán ser cubiertos de acuerdo con los procedimientos y en la forma establecida en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo señalado en este artículo

Artículo 15.- Concurso de traslados.

1. El concurso de traslados constituye el sistema normal de provisión de las plazas vacantes de cada categoría y especialidad. Con la resolución del concurso de traslados procederá la asignación de una plaza con carácter definitivo y de un puesto de trabajo de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo anterior.

2. El concurso de traslados estará abierto 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, participando en tales procedimientos con las mismas condiciones y requisitos del personal estatutario del Servicio Riojano de Salud. También podrán participar los funcionarios de carrera del Servicio Riojano de Salud.

3. Los concursos de traslados se resolverán previa convocatoria que será publicada en el B.O.R. y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

4. Los concursos de traslados se valorarán únicamente de acuerdo al baremo de méritos que figure en la correspondiente convocatoria, que deberá consistir principalmente en el tiempo de servicios prestados en las administraciones y servicios públicos desempeñando plazas de igual categoría ó del mismo contenido funcional que la plaza objeto del concurso.

Artículo 16.- Libre designación.

1. Se cubrirán mediante el sistema de libre designación aquellos puestos para los que las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo prevean este procedimiento de provisión. En los casos de que el adjudicatario provenga de otro centro o de otro Servicio de Salud, se le asignará la plaza con carácter provisional.
  2. La convocatoria para la provisión de tales puestos de trabajo se publicará en el B.O.R.
  3. El personal nombrado para un puesto de trabajo de libre designación será cesado discrecionalmente por la autoridad que acordó su nombramiento.
  4. El personal que cese en un puesto de libre designación se incorporará con carácter definitivo a una plaza en su centro de destino originario, siempre que dicho destino tuviese carácter definitivo y existiese vacante de su categoría. De no existir vacante se le asignará una plaza en otro centro. Para la asignación del puesto de trabajo se tendrá en cuenta lo establecido en el punto 2 del artículo "Procedimientos de provisión".
  5. Si el personal cesado en un puesto de libre designación, no tuviese destino definitivo en el Servicio Riojano de Salud, se incorporará con carácter provisional a una plaza en el centro donde hubiese desempeñado el puesto de libre designación, siempre que exista vacante. De no existir vacante se le asignará una plaza en otro centro.
- El puesto de trabajo se asignará en este caso con carácter provisional.

#### Artículo 17.- Redistribución de efectivos.

Excepcionalmente, y por necesidades de servicio debidamente motivadas que se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales, se podrá adscribir al personal a otros Centros correspondientes a la misma Área de Salud, preferentemente en la misma localidad, manteniendo el carácter, definitivo o provisional, con el que viniera ocupando la plaza y puesto de trabajo en que dejará de prestar servicios.

La adscripción se acordará a favor de quienes voluntariamente lo soliciten. Si el número de solicitudes no coincidiese con el número de plazas afectadas, se habilitará un procedimiento que será negociado en la Mesa Sectorial.

#### Artículo 18.- Reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

El personal cuyas plazas sean objeto de supresión como consecuencia de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos podrá ser destinado a plazas en la misma u otras Áreas por el procedimiento de reasignación de efectivos.

La plaza y puesto de trabajo que se asignen al personal afectado lo serán con carácter provisional o definitivo, en función del carácter con que ocupara la suprimida.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos correspondiente se aprobará según lo establecido en este Acuerdo.

#### Artículo 19.- Comisiones de Servicios.

Por necesidades del servicio y cuando una plaza o puesto de trabajo quede vacante, podrá ser cubierto en Comisión de Servicios con carácter temporal, por personal del correspondiente cuerpo o categoría. Quien se encuentre en Comisión de Servicios tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen y, en su caso, de la plaza.

Las comisiones de servicios tendrán una duración máxima de dos años. Si transcurrido este plazo resulta imprescindible mantenerla, podrán ser prorrogadas con carácter excepcional y por el tiempo imprescindible, debiendo ser incluida en la primera convocatoria de provisión.

Las Comisiones de Servicios serán comunicadas a la Junta de Personal del Servicio Riojano de Salud.

#### Artículo 20.- Adscripción provisional.

Las plazas se proveerán mediante adscripción provisional en los siguientes casos:

- a) Cuando el personal que no tenga destino definitivo en el Servicio Riojano de Salud cese en un puesto obtenido por libre designación.
- b) A consecuencia de la amortización de la plaza en la plantilla del centro.
- c) En los supuestos de reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo.

#### Artículo 21.- Reingresos al servicio activo.

Con carácter general el reingreso al servicio activo del personal se realizará mediante su participación en convocatorias de provisión.

Con carácter provisional podrá solicitar el reingreso el personal que hubiese sido declarado en excedencia en el ámbito del Servicio Riojano de Salud.

Los reingresos provisionales se resolverán según la fecha de presentación de la solicitud y de acuerdo con los siguientes criterios:

1. El reingreso sólo procederá en la modalidad de atención primaria o especializada en la que le fue concedida la excedencia. En la solicitud se establecerá la categoría y especialidad y el centro o centros en que se solicita el reingreso por orden de preferencia.

2. El reingreso provisional se efectuará de acuerdo con el siguiente orden:

1º.- En plaza vacante no cubierta por interino, siempre que sea precisa su cobertura, en cualquiera de los centros solicitados por el interesado.

2º.- En plaza vacante cubierta por interino según el orden de preferencia de centros manifestado por el interesado.

En el caso de existir en el mismo centro varias vacantes cubiertas por interino, se aplicarán los criterios de cese establecidos para los interinos.

3. De concurrir varias solicitudes en la misma fecha o no disponer de plazas suficientes, los reingresos se resolverán a favor de los que posean la mayor antigüedad en la categoría en el Servicio Riojano de Salud, y si esta fuese la misma por la antigüedad en el Sistema Nacional de Salud.

Artículo 22.- Cese de interinos.

Cuando deba llevarse a cabo el cese de personal estatutario interino, este se iniciará, entre los del Centro de que se trate, por los que tengan menor permanencia ininterrumpida en la categoría. No supondrá interrupción la modificación del nombramiento en la misma categoría, siempre que no exista interrupción en el tiempo.

El criterio anterior no se aplicará cuando derivado de procesos de selección o provisión se haya adjudicado una de las plazas singularizadas e identificadas a través del Código de Identificación de Asistencia Sanitaria (CIAS).

Artículo 23.- Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal del Servicio Riojano de Salud tendrá derecho a las indemnizaciones por razón del servicio que reglamentariamente estén establecidas.

Artículo 24.- Movilidad como medida de protección a las víctimas de violencia de género.

1. El personal víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su categoría y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión.

2. En tales supuestos la Administración estará obligada a comunicar a la persona afectada las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que expresamente solicite.

Capítulo IV.- Promoción, estatutarización y formación profesional.

Artículo 25.- Promoción.

El desarrollo profesional constituye un aspecto básico en la modernización de nuestro Sistema de Salud y deberá responder a criterios comunes de todo el Sistema Nacional de Salud, en relación con la formación continuada, la carrera profesional y la evaluación de las competencias.

En el marco del objetivo general de optimizar los recursos de personal, la cualificación y el desarrollo profesional de los empleados públicos constituye una parte esencial de las políticas de recursos humanos dado que el nivel de eficacia y calidad de los servicios públicos depende, cada vez en mayor medida, del nivel de cualificación profesional y del nivel de implicación y motivación.

Desde la Administración debe impulsarse la profesionalización y cualificación de los empleados públicos potenciando las actividades de formación continuada con la finalidad de garantizar la calidad en todo el sistema y prestando atención de una forma especial a la formación en nuevas tecnologías e idiomas.

La carrera o desarrollo profesional es un 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.

La competencia profesional es la aptitud del profesional para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a las buenas prácticas de su profesión para resolver los problemas que se le plantean.

Artículo 26.- Promoción interna.

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

Los procedimientos para la promoción interna se desarrollarán de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad y por los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición. Podrán realizarse a través de convocatorias específicas si así lo aconsejan razones de planificación o de eficacia en la gestión.

Para participar en los procesos selectivos para la promoción interna será requisito ostentar la titulación requerida y estar en servicio activo, y con nombramiento como personal estatutario fijo al menos dos años en la categoría de procedencia.

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

El personal seleccionado por el sistema de promoción interna tendrá preferencia para la elección de plaza respecto del personal seleccionado por el sistema de acceso libre.

Artículo 27.- Promoción interna temporal.

Por necesidades del servicio, se podrá ofrecer al personal estatutario fijo 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.

Los procedimientos de promoción interna temporal y las categorías a que se aplique, serán objeto de negociación en la Mesa Sectorial. En ningún caso llevará condiciones o requisitos que contravengan lo establecido en este artículo.

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 ejercicio de funciones en promoción interna temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o en relación con la obtención de nuevo nombramiento, sin perjuicio de su posible consideración como mérito en los sistemas de promoción interna previstos en el artículo anterior.

En promoción interna temporal (en plaza vacante) no se podrá permanecer más de dos años, salvo que en ese tiempo no se hubieran convocado procesos selectivos de la categoría. Las plazas cubiertas en promoción interna temporal serán ofertadas en los concursos de traslado que se convoquen y al personal de nuevo ingreso.

Artículo 28.- Estatutarización.

Con el fin de mejorar la gestión y armonizar las condiciones de trabajo, unificando en un solo régimen jurídico a todo el personal del Servicio Riojano de Salud, durante la vigencia del Acuerdo continuarán impulsándose los correspondientes procesos de estatutarización. A tal efecto la Administración promoverá la modificación del Decreto 115/2003, de 7 de noviembre, al objeto de hacer posible la estatutarización con carácter permanente.

Con carácter previo a la convocatoria de concursos de traslados, y teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada momento, se podrán realizar nuevas convocatorias de estatutarización.

Artículo 29.- Medidas Formativas.

El mantenimiento de un adecuado nivel de formación en los profesionales sanitarios de todas las categorías y especialidades, es un requisito esencial para asegurar la correcta asistencia sanitaria. Con esta finalidad la Administración sanitaria impulsará la adecuada estructura de la formación y perfeccionamiento del personal, potenciando las actividades formativas que actualmente se desarrollan y procurando que todas ellas se integren en un solo Plan de Formación, con el fin de optimizar y hacer efectivas dichas actividades.

En este contexto la formación debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional. Se podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

La participación de la Administración y los Sindicatos en la planificación, gestión e impartición de la formación continua, aportará un clima de colaboración y de implicación de los empleados públicos en el desarrollo de este programa. Esta participación se llevará a cabo a través de la Mesa Sectorial del Servicio Riojano de Salud.

Artículo 30.- Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a cursos de formación de carácter obligatorio del personal al servicio de la Administración se considerará como tiempo de trabajo.

Además se dispondrá de los permisos retribuidos con esta finalidad que se regulan en el Capítulo correspondiente.

Capítulo V.- Retribuciones.

Artículo 31.- Retribuciones.

1. Las retribuciones se ajustarán, para todo el personal del Servicio Riojano de Salud, a lo establecido para cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

2. Las cuantías que figuran en los Anexos de este Acuerdo se incrementarán cada año de conformidad

con el incremento retributivo general que se establezca en la Ley de Presupuestos a la que se adecuarán.

Artículo 32.- Retribuciones básicas y complementarias.

1. El sistema retributivo del personal funcionario y estatutario se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño.
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad determinada para cada categoría en función de lo previsto en el párrafo anterior, por cada tres años de servicios.
- c) La cuantía de cada trienio será la establecida para la categoría a la que pertenezca el interesado el día en que se perfeccionó.
- d) En caso de movilidad del empleado de un grupo a otro conservará el derecho a los trienios devengados. Las fracciones de tiempo de servicios que no completen un trienio se acumularán a los servicios que se presten en el nuevo cuerpo o categoría a la que el empleado acceda.
- e) Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán preferentemente en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y trienios, al que se añadirá la catorceava parte del importe anual del complemento de destino.

3. Las retribuciones complementarias son fijas o variables y van dirigidas a retribuir la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y el cumplimiento de objetivos y la evaluación del rendimiento y de los resultados. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.
- b) Complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto por una misma circunstancia. El complemento específico tendrá las modalidades que se establecen en el artículo siguiente.
- c) Complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos.
- d) Complemento de atención continuada, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada.
- e) Complemento de carrera/desarrollo profesional, destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera o desarrollo profesional cuando tal sistema se haya implantado en la correspondiente categoría.

Artículo 33.- Régimen retributivo.

1. Modalidades de complemento específico:

a) Componente general por puesto de trabajo (modalidad A): Retribuye las condiciones del puesto de trabajo en consideración a su responsabilidad y especial dificultad técnica. Su importe figura en la relación de puestos de trabajo, para cada uno de los puestos.

En el caso de facultativos, se abonará a todos los profesionales con independencia de su régimen de dedicación y su cuantía no podrá superar el 30% de sus retribuciones básicas, conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

b) Complemento específico por especial dedicación (modalidad B): Destinado a retribuir la mayor dedicación horaria que supone la realización adicional voluntaria de hasta un total de 150 horas al año. La asignación de esta modalidad se realizará en el marco de un contrato de gestión clínica. Para el cálculo de su cuantía se tendrá en cuenta el valor correspondiente a la hora ordinaria de trabajo.

c) Complemento específico por condiciones especiales de trabajo (modalidad C): Destinado a retribuir las especiales condiciones de determinados puestos de trabajo en atención a la jornada, horario y turnos. Dentro de esta modalidad se incluyen, entre otros, los siguientes conceptos: componente singular por las modificaciones en las condiciones de trabajo, componente singular por turnicidad para el personal de Atención Especializada, itinerancia para el personal de Atención Primaria.

d) Complemento específico modalidad D: Se establece exclusivamente para el personal facultativo y retribuye la incompatibilidad. Su cuantía será la diferencia entre el importe actual del complemento específico y la cuantía correspondiente a la modalidad A. El 50% del importe de esta modalidad de complemento específico pasará el 1 de enero de 2007 a integrar el complemento de productividad fija y el 50% restante el 1 de enero de 2008.

2. Complemento de productividad fija:

a) Por puesto de trabajo: retribuye las condiciones objetivas del desempeño de determinados puestos

de trabajo. El importe de este complemento por cada puesto de trabajo incluirá el 30% de la productividad variable correspondiente al año 2005.

b) Por Tarjeta Individual Sanitaria.

c) Por número de Zonas Básicas de Salud y de la población asignada.

3. Complemento de productividad variable: servirá para retribuir el previo cumplimiento de los objetivos asignados a las unidades y al personal integrante de las mismas:

Los objetivos se establecerán en base a tres niveles:

a) Objetivos generales de la institución, aplicables a todo el personal del Servicio Riojano de Salud.

b) Objetivos de centro o unidad: aplicables al personal adscrito al centro o unidad organizativa de que se trate.

c) Objetivos individuales.

Los objetivos se fijarán a través de los contratos de gestión clínica y también pueden ser definidos con carácter general para la entidad.

4. El valor hora de guardia fuera de la jornada laboral será de 15 euros para el personal facultativo y de 9,40 euros para el personal de enfermería de Atención Primaria.

5. Los empleados que presten servicios en jornada de noche cobrarán tanto el complemento de Atención Continuada Modalidad A como el de modalidad B en el supuesto en que la noche sea festiva.

Artículo 34.- Retribuciones del personal temporal.

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

Capítulo VI.- Jornada, horario, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 35.- Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo con carácter general se establece en 35 horas semanales de trabajo efectivo. Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de veinte minutos. El momento de disfrute de este periodo se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios.

Artículo 36- Distribución de la jornada y cómputo anual.

1. En la primera quincena de octubre de cada año, la Comisión Paritaria se reunirá para determinar la jornada en cómputo anual y establecer los criterios para su distribución.

2. A los efectos del cómputo de la jornada anual de trabajo efectivo, cada hora nocturna realmente realizada por los profesionales deberá multiplicarse las 42 primeras por el coeficiente 1,20 y el resto por 1,08. El resultado de dicha multiplicación se considerará como horas efectivamente trabajadas en cada una de las noches.

3. Cualquiera que sea la proporción entre horas diurnas y nocturnas, la fórmula a emplear para hallar el cómputo de horas realizadas es: el número de horas de trabajo efectivo prestadas en turno de noche multiplicadas por el coeficiente correspondiente más las horas realizadas en turno diurno, igual a la jornada anual que se establezca que en ningún caso será inferior a 1.390 horas anuales.

4. En ningún caso la atención continuada forma parte de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 37.-Horario.

1. El personal realizará su jornada ordinaria en los siguientes turnos:

- Diurno: Se entiende por turno diurno el realizado por aquellos profesionales que cumplan su jornada ordinaria entre las 8 y las 22 horas. Con carácter general este turno será de 7 horas diarias durante 5 días a la semana.

- Nocturno: Se entiende por turno nocturno el realizado por aquellos profesionales que cumplan, en régimen permanente, su jornada ordinaria en horario nocturno. Se entiende que horario nocturno es el comprendido entre las 22 horas de un día y las 8 horas del día siguiente.

- Rotatorio: Se entiende por turno rotatorio el realizado por aquellos profesionales que cubren, con tal carácter, los turnos de noche.

- Alternancia de jornada: se entiende por alternancia de jornada el turno de trabajo que tiene lugar entre mañanas y tardes.

2. Anualmente se elaborará un calendario laboral para su aplicación a partir del mes de enero de cada año. Dicho calendario deberá contener: horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos, los descansos semanales y otros días inhábiles.

3. En Atención Primaria tendrá la consideración de jornada ordinaria los servicios prestados de lunes a viernes, considerándose como atención continuada los sábados, domingos y festivos. Para este personal, con la salvedad del SUAP y refuerzos, se establece con carácter general el siguiente horario:

- mañana: de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

- tarde: de 14 a 21 horas de lunes a viernes.

Se mantendrán todas las modalidades existentes en los horarios, garantizando el respeto a los turnos que el personal fijo viniera desarrollando en la actualidad.

#### Artículo 38.- Fiestas Patronales

Se tendrá derecho a una reducción de 27 horas anuales con motivo de las fiestas patronales del municipio donde esté ubicado el centro en el que se encuentre adscrito el puesto de trabajo.

Dependiendo del carácter del centro o unidad administrativa donde los servicios se prestan, se establecen las siguientes formas de disfrutar esta reducción:

- a) Cuando sin detrimento del servicio prestado o del funcionamiento de la unidad lo permita, con una reducción del tiempo de trabajo en los días en que se celebren las fiestas patronales de la localidad.
- b) En los demás casos reduciendo dichas horas de la jornada anual de trabajo.
- c) Cuando por las necesidades del servicio ninguna de las dos anteriores sea aplicable, procederá una indemnización económica equivalente a dichas horas.

#### Artículo 39.- Jornada reducida

##### 1. Por motivos familiares

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 10 años o disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, percibiendo en estos casos un 80% y un 60% de sus retribuciones, respectivamente.

El derecho al percibo de este incremento retributivo se hará efectivo a partir de la fecha de publicación del presente Acuerdo.

- b) Quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con una reducción proporcional de las retribuciones.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho del empleado. No obstante, si dos o más empleados de este Servicio de Salud generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Servicio Riojano de Salud podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

2. El personal víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada en un tercio o un medio con reducción proporcional de sus retribuciones o a la reducción que reglamentariamente se establezca cuando ésta fuese más favorable que la establecida en este artículo.

3. Podrán solicitar y obtener de manera temporal reducción de jornada de un medio o un tercio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, aquellos empleados que encontrándose en procesos de recuperación por razón de enfermedad, la precisen, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4. Se establece expresamente la incompatibilidad con cualquier otra actividad, remunerada o no, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

#### Artículo 40.- Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles durante cada año de servicio activo, o de los días que proporcionalmente correspondan en función del tiempo de servicios. Asimismo, el personal tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de cuatro días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a septiembre de cada año, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

3. En aquellos Centros que para garantizar la asistencia sanitaria sea preciso, se podrán limitar los periodos de disfrute de las vacaciones, o el número total de trabajadores que simultáneamente puedan disfrutarlas. Estas limitaciones serán comunicadas a la Mesa Sectorial.

4. Cuando se pretenda el disfrute de las vacaciones entre el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, la solicitud se efectuará con anterioridad al 31 de marzo. El calendario vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 30 de abril.

En el resto del año las vacaciones deberán solicitarse con un mes de antelación, debiendo contestar la Administración en el plazo de 10 días hábiles.

5. Los turnos se distribuirán, respetando los acuerdos adoptados por el personal dentro de cada una de las Unidades, siempre que no se incumpla lo establecido en el presente Acuerdo y se mantenga la funcionalidad de las distintas Unidades Asistenciales. De no existir acuerdo se sorteará el mes a elegir, estableciéndose sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos.

6. En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano y el empleado no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal originada con anterioridad al inicio de las mismas, podrá

disfrutarlas en fechas distintas, pero dentro del año natural.

7. Cuando sobrevenga la situación de permiso por maternidad o situación de incapacidad temporal con hospitalización coincidiendo con el periodo vacacional, el mismo quedará interrumpido, pudiéndose disfrutar las vacaciones restantes una vez finalizado el periodo de permiso por maternidad o haya sido dado de alta médica por la hospitalización, siempre que sea dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

8. El personal podrá acumular vacaciones, maternidad y lactancia, siempre del año anterior o hasta el 31 de enero del año siguiente.

Artículo 41.- Permisos retribuidos.

1. El personal, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

1.1.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

1.2.- 1 día por matrimonio de padres, hermanos e hijos tanto del trabajador como de su cónyuge.

1.3.- 7 días naturales de permiso por paternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo.

1.4.- 3 días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad del empleado. Cuando con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento desde su domicilio habitual a localidad que diste más de 60 Km. el permiso será de 5 días naturales.

Se asimila a hospitalización la cirugía mayor ambulatoria.

No se podrá disfrutar de este permiso cuando la hospitalización del familiar fuese por parto.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a los hijos y nietos, en línea recta ascendente a los padres y abuelos y, en línea colateral, a los hermanos.

El parentesco de afinidad comprende el cónyuge propio, los cónyuges de los hijos, hermanos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos del cónyuge propio.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad o informe de necesidad de cuidados, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar afectado haya estado hospitalizado. El mismo trato se aplicará en los casos de cirugía mayor ambulatoria.

1.5.- 1 día por traslado de domicilio habitual que se amplía a 2 cuando exija desplazamiento a localidad que diste más de 60 km de donde el interesado preste sus servicios.

1.6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público. Se entiende por deber de carácter público:

a) La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.

b) La asistencia de los Concejales y Diputados a los Plenos y Comisiones de sus respectivas instituciones.

c) La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas, por aquellos empleados que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración Pública.

d) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

e) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente como miembro del mismo.

1.7.- El personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del Servicio Riojano de Salud que se presenten como candidatos a las elecciones a Diputados y Senadores a Cortes Generales, a las elecciones de miembros de las Corporaciones Locales y a las elecciones para la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma podrán ser dispensados, previa solicitud debidamente acreditada de los interesados, del Servicio en su respectiva Unidad durante el tiempo de duración de la campaña electoral.

1.8.- Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los profesionales de las Instituciones Sanitarias del Servicio Riojano de Salud se concederán permisos retribuidos para los siguientes supuestos:

a) Para concurrir a exámenes parciales y finales y demás pruebas de aptitud y evaluación de Centros Oficiales durante los días de su celebración.

b) Permisos, percibiendo sus retribuciones totales, con un límite máximo de 40 horas al año para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos de los contemplados anteriormente y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional, previo Informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

1.9.- Hasta 6 días de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Su disfrute estará condicionado a las necesidades del servicio.

2. A los efectos de lo establecido en los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 de este artículo, tendrán la misma consideración que el matrimonio, las parejas de hecho, siempre que quede suficientemente acreditada la situación.

3. Los días 24 y 31 de diciembre, y el día 27 de junio como festividad de la Consejería de Salud, se considerarán festivos, manteniéndose en todo caso la cobertura de los servicios asistenciales imprescindibles para la población.

Dada la consideración de estos días como festivos, el personal que efectivamente trabaje en los mismos disfrutará de un día de compensación según la programación establecida.

4. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la estatutaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

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

Los permisos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

5. La estatutaria, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo que podrá disfrutarse al principio, en medio o al final de la citada jornada, pudiéndose dividir en dos fracciones de media hora al principio y al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado simultáneamente por la madre.

6. El personal podrá ausentarse por el tiempo imprescindible para la asistencia a consultas médicas que deba realizar durante su jornada de trabajo o a consultas con hijos menores de 16 años, ancianos que requieran especial dedicación o discapacitados a su cargo que, reuniendo la condición anterior, exijan su presencia.

Las empleadas embarazadas, podrán ausentarse para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Se tendrá derecho a la ausencia del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

Artículo 42.- Permisos no retribuidos.

1. El personal fijo acogido al presente Acuerdo podrá solicitar licencias sin sueldo por asuntos propios con una antelación mínima de quince días cuando la solicitud no supere 1 mes, quedando condicionada su concesión a las necesidades de la organización. Cuando la duración de la licencia sea superior a 1 mes deberá efectuarse con una antelación mínima de 1 mes. La denegación del permiso solicitado deberá estar debidamente justificada. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses al año.

2. Para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo, gestionados por Organismos Oficiales y Organizaciones Internacionales Gubernamentales. Tendrán el mismo tratamiento los programas y proyectos gestionados por Organizaciones no Gubernamentales debidamente acreditadas:

Se podrán conceder permisos sin sueldo para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

Con carácter general el permiso tendrá una duración máxima de 3 meses y su concesión quedará condicionada a las necesidades del servicio determinadas por las posibilidades de cobertura de la plaza. Excepcionalmente estos permisos podrán concederse con una duración superior a los 3 meses, en función de la necesidad justificada del programa a desarrollar.

El procedimiento de su concesión será el mismo que el que regula el permiso sin sueldo por asuntos propios.

Capítulo VII.- Excedencias.

Artículo 43.- Excedencias

1. Será de aplicación en materia de excedencias el Capítulo XI de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco, y Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. El personal víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Capítulo VIII.- Derechos sindicales.

Artículo 44.- Representantes de los trabajadores.

1. Resultarán de aplicación al personal del Servicio Riojano de Salud, en materia de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo, las normas generales contenidas en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones públicas, y disposiciones de desarrollo, con las peculiaridades que se establecen en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco. Asimismo resultará de aplicación Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. La negociación se llevará a cabo a través de la Mesa Sectorial del Servicio Riojano de Salud.

2. La representación de este personal corresponde a los Delegados de Personal y a la Junta de Personal del Servicio Riojano de Salud, sin perjuicio de la que corresponda a las Secciones Sindicales legalmente constituidas en este ámbito.

Artículo 45.- Crédito horario y acción sindical.

1. La concesión de los medios personales y materiales, así como la distribución y utilización del crédito horario y, en general, los medios de acción sindical, se regirán por los Acuerdos vigentes en cada momento.

2. Los distintos miembros de la Junta de Personal así como cada uno de los Delegados Sindicales tendrán un crédito de 40 horas mensuales retribuidas. Para la utilización de estas horas cada Sindicato o Federación Sindical, en su caso, podrá crear una bolsa que estará formada por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los Delegados Sindicales y representantes del personal, siendo de aplicación los criterios contenidos en la Resolución de 18 mayo de 2004 de la Dirección General de la Función Pública, a efectos de gestión de tales derechos, o norma que en el futuro pueda sustituir a ésta.

3. La Administración facilitará a los Sindicatos presentes en la Junta de Personal los medios materiales necesarios para el desarrollo de las tareas que le son propias.

#### Capítulo IX.- Acción social.

##### Artículo 46.- Plan Integral de Acción Social y Fondo de Acción Social.

1. Para la adecuada promoción y desarrollo del bienestar social del personal, la Administración instrumentará, por medio de un Plan Integral de Acción Social el conjunto de medidas, medios y actuaciones encaminadas a la consecución de dichos fines.
2. Dicho Plan incluirá las prestaciones y medidas que para cada año se establezcan, a las que podrán acceder el personal del Servicio Riojano de Salud mediante el procedimiento y requisitos que se determinen, sujetándose en todo caso a los criterios de igualdad y objetividad en su concesión.
3. El Plan de Acción Social para el personal del Servicio Riojano de Salud será el mismo que para el resto del personal de la CAR, debiéndose arbitrar los mecanismos administrativos que sean necesarios para conseguirlo.

##### Artículo 47.- Complemento por Incapacidad Temporal y Maternidad

Durante la situación de Incapacidad Temporal y de Maternidad, todo el personal tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación, a que se le complete la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de sus haberes.

El mismo derecho se tendrá en el caso de licencia por riesgo durante el embarazo.

##### Artículo 48.- Seguro de Vida.

El Servicio Riojano de Salud suscribirá un seguro de vida para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo cuya cobertura alcanzará las contingencias de muerte e invalidez permanente, total o absoluta, derivados de contingencias profesionales y accidente no laboral. La cobertura será respectivamente de 42.000 y 48.000 euros a partir de la publicación del presente Acuerdo.

##### Artículo 49.- Responsabilidad Civil.

El Servicio Riojano de Salud asumirá los gastos de responsabilidad civil de su personal, salvo dolo o imprudencia temeraria, en el ejercicio de sus funciones.

##### Artículo 50.- Jubilación.

Se establece la jubilación forzosa para todo el personal al cumplimiento de los 65 años, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga en el servicio activo, de acuerdo con la normativa vigente.

Los empleados con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años podrán solicitar la jubilación anticipada en las condiciones establecidas reglamentariamente.

Mediante los correspondientes acuerdos, los incentivos a la jubilación anticipada previstos reglamentariamente, podrán ser complementados o, en su caso, sustituidos, por contribuciones a Fondos de Pensiones u otras fórmulas que puedan establecerse de mutuo acuerdo.

El personal estatutario podrá optar a la jubilación voluntaria parcial, una vez que la Administración del Estado haya regulado esta posibilidad para personal bajo régimen jurídico estatutario.

##### Capítulo X.- Prevención de riesgos laborales.

##### Artículo 51.- Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran necesario la elaboración de programas preventivos para conseguir una protección eficaz de los empleados públicos. Estos programas se enmarcarán dentro de la normativa de la Unión Europea y de las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Con esta finalidad la Administración elabora y aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y los Programas anuales, previa su negociación en el Comité de Seguridad y Salud.

El Plan existente se completará con apartados correspondientes a la organización del Servicio Riojano de Salud y sus responsables en esta materia y al desarrollo de la Planificación preventiva, entre otros. En el Plan se incluirán medidas de un programa específico de prevención y atención al profesional víctima de agresión en el desempeño de sus funciones.

En el ámbito del Servicio Riojano de Salud existe constituido un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio.

##### Artículo 52.- Comité de Seguridad y Salud.

En el ámbito del Servicio Riojano de Salud existe un Comité de Seguridad y Salud, constituido de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Este Comité tendrá la competencia y facultades que en la Ley se señalan, y entre las que cabe destacar las siguientes:

- \* Conocer el plan de prevención referido a todos los centros del Servicio Riojano de Salud.
- \* Participar en la elaboración de planes y programas generales de prevención y su puesta en práctica.
- \* Participar en la elaboración del mapa de riesgos garantizando la investigación de las enfermedades profesionales.
- \* Promover la difusión, divulgación y conocimiento de los diferentes programas de prevención.
- \* Formular propuestas a fin de conseguir unas normas y eficaz aplicación de la Ley de Prevención de

















