



# TEMARIO

## Normativa General y Sanitaria Común

*(Excepto Función Administrativa y Personal Informático)*

**INSTITUCIONES SANITARIAS  
GENERALITAT VALENCIANA**

Ed. 2021



TEMARIO  
Normativa General y Normativa Sanitaria Común  
Instituciones Sanitarias de la Generalitat Valenciana  
Ed. 2021

© Beatriz Carballo Martín (coord.)  
© Ed. TEMA DIGITAL, S.L.  
ISBN: 978-84-942320-5-3  
DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES (Servicios de Salud)  
Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

*Prohibido su uso fuera de las condiciones  
de acceso on-line o venta*

**TEMARIO**  
**NORMATIVA GENERAL**

Tema 1.- La Constitución Española de 1978: estructura y contenido. Derechos y deberes fundamentales, su garantía y suspensión. El Tribunal Constitucional. El defensor del pueblo. Reforma de la Constitución. El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana: La Generalitat. Competencias. Relaciones con el Estado y otras Comunidades Autónomas. Relaciones con la unión europea. Acción Exterior. Administración local. Economía y Hacienda. Reforma del Estatuto. Otras instituciones de la Generalitat Valenciana.

Tema 2.- La Ley de Gobierno Valenciano: El Consell. Relaciones del Consell y Cortes. Administración pública de la Generalitat Valenciana. Responsabilidad de los miembros del Consell y de la administración Pública de la Generalitat Valenciana.

Tema 3.- Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Políticas públicas: Modelos de decisión. Evaluación de las políticas públicas: indicadores. Ética pública y buen gobierno. La aplicación del principio de transparencia en la Administración Valenciana y su régimen jurídico. Normativa aplicable en la Comunitat Valenciana en materia de dependencia y personas con diversidad funcional.

Tema 4.- Principios básicos de seguridad de la información. Protección de datos de carácter personal. Certificados electrónicos y firma electrónica. Uso seguro de medios tecnológicos.

Tema 5.- Puesto de trabajo: conceptos básicos del ordenador, sistema operativo y periféricos. Dispositivos móviles.

Tema 6.- Herramientas ofimáticas del puesto de trabajo. Tratamientos de texto. Hojas de cálculo. internet y herramientas de colaboración.

**TEMARIO**  
**NORMATIVA SANITARIA COMÚN**

Tema 7.- Normativa reguladora de la cartera de servicios comunes al Sistema Nacional de Salud y el procedimiento de actualización.

Tema 8.- Ley de Salud de la Comunitat Valenciana. Reglamento sobre estructura, organización y funcionamiento de la atención sanitaria en la Comunitat Valenciana.

Tema 9.- Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tema 10.- Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

Tema 11.- Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud.

Tema 12.- Jornada y horarios de trabajo, permisos, licencias, vacaciones del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Generalitat Valenciana. Condiciones del régimen de ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no dan lugar a deducción de retribuciones. Retribuciones de personal sanitario. Carrera profesional y desarrollo profesional en el ámbito de las instituciones sanitarias.

Tema 13.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

-o-o-o0o-o-o-

# **TEMA 1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978: ESTRUCTURA Y CONTENIDO. DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES, SU GARANTÍA Y SUSPENSIÓN. EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. EL DEFENSOR DEL PUEBLO. REFORMA DE LA CONSTITUCIÓN. EL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA: LA GENERALITAT. COMPETENCIAS. RELACIONES CON EL ESTADO Y OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS. RELACIONES CON LA UNIÓN EUROPEA. ACCIÓN EXTERIOR. ADMINISTRACIÓN LOCAL. ECONOMÍA Y HACIENDA. REFORMA DEL ESTATUTO. OTRAS INSTITUCIONES DE LA GENERALITAT VALENCIANA.**

## **INTRODUCCIÓN**

Tras las Elecciones Generales del 15 de junio de 1977, el Congreso de los Diputados ejerció la iniciativa constitucional que le otorgaba el art. 3º de la Ley para la Reforma Política y, en la sesión de 26 de julio de 1977, el Pleno aprobó una moción redactada por todos los Grupos Parlamentarios y la Mesa por la que se creaba una Comisión Constitucional con el encargo de redactar un proyecto de Constitución.

Una vez elaborada y discutida en el Congreso y Senado, mediante Real Decreto 2550/1978 se convocó el Referéndum para la aprobación del Proyecto de Constitución, que tuvo lugar el 6 de diciembre siguiente. Se llevó a cabo de acuerdo con lo prevenido en el Real Decreto 2120/1978. El Proyecto fue aprobado por el 87,78% de votantes que representaban el 58,97% del censo electoral.

Su Majestad el Rey sancionó la Constitución durante la solemne sesión conjunta del Congreso de los Diputados y del Senado, celebrada en el Palacio de las Cortes el miércoles 27 de diciembre de 1978. El BOE publicó la Constitución el 29 de diciembre de 1978, que entró en vigor con la misma fecha. Ese mismo día se publicaron, también, las versiones en las restantes lenguas de España.

A lo largo de su vigencia ha tenido dos reformas:

- En 1992, que consistió en añadir el inciso "*y pasivo*" en el artículo 13.2, referido al derecho de sufragio en las elecciones municipales.
- En 2011, que consistió en sustituir íntegramente el artículo 135 para establecer constitucionalmente el principio de estabilidad presupuestaria, como consecuencia de la crisis económica y financiera.

## **1.- LA CONSTITUCIÓN: PRINCIPIOS GENERALES, ESTRUCTURA Y CONTENIDO**

### **1.1.- ANTECEDENTES**

Las múltiples influencias de una Constitución derivada como la española de 1978 -además de las recibidas del constitucionalismo histórico español- hay que buscarlas preferentemente dentro de las nuevas corrientes europeas que aparecen después de la Segunda Guerra Mundial, y en tal sentido ha recibido claras influencias de otros textos constitucionales europeos, así como de diferentes Tratados de Derecho Internacional:

## **TEMA 2.- LA LEY DE GOBIERNO VALENCIANO: EL CONSELL. RELACIONES DEL CONSELL Y CORTES. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA GENERALITAT VALENCIANA. RESPONSABILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSELL Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA GENERALITAT VALENCIANA.**

### **1.- LA LEY DEL CONSELL**

#### **1.1.- INTRODUCCIÓN**

La Ley 5/1983 desarrolla el perfil de los distintos órganos del Consejo de la Generalidad Valenciana según las líneas maestras establecidas en el Estatuto de Autonomía. Este perfil se desarrolla en base a la configuración, de un lado, de las características de estos órganos y, de otro, mediante la atribución de las competencias que corresponden a cada uno de ellos. Fijado el carácter de cada uno de los órganos que integran el Gobierno Valenciano y su Administración, así como atribuidas las competencias que le corresponden, se establecen las relaciones interorgánicas que han de resultar de su normal actuación y funcionamiento.

La configuración de los órganos de Gobierno y la Administración de la Generalidad Valenciana se completa con el establecimiento de cuáles son las bases organizativas de la Administración de esta Generalidad que bajo su dependencia ha de llevar a la práctica las decisiones de Gobierno. Delimitado el conjunto del Gobierno y la Administración en estos términos y fijado su régimen de funcionamiento, la Ley ha de regular necesariamente las relaciones del conjunto del Gobierno y la Administración de la Generalidad con el resto de las instituciones y, especialmente, sus relaciones con las Cortes Valencianas; ello en especial en lo que se refiere a la responsabilidad del Gobierno frente al Parlamento y al sistema y forma de elección del Presidente de la Generalidad. Partiendo de estos supuestos, se desarrolla la regulación de las distintas relaciones que se van a producir entre los distintos órganos y la Administración del Gobierno Valenciano y las Cortes Valencianas, a las que deben su confianza y han de prestar la más adecuada atención en función de su responsabilidad política estatutariamente establecida.

#### **1.2.- LA ESTRUCTURA DE LA LEY**

La Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, presenta la siguiente estructura:

Preámbulo

TÍTULO I. Del President de la Generalitat

CAPÍTULO I. De la elección y el estatuto personal

CAPÍTULO II. De las atribuciones del President

TÍTULO II. Del Consell

## **TEMA 3.- PLAN DE IGUALDAD DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA. LEY ORGÁNICA 1/2004, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. POLÍTICAS PÚBLICAS: MODELOS DE DECISIÓN. EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS: INDICADORES. ÉTICA PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO. LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN VALENCIANA Y SU RÉGIMEN JURÍDICO. NORMATIVA APLICABLE EN LA COMUNITAT VALENCIANA EN MATERIA DE DEPENDENCIA Y PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.**

### **1.- EL PLAN DE IGUALDAD DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA**

La Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, a través de la Comisión de Igualdad, formada por la Administración y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, ha puesto en marcha el I Plan de Igualdad para erradicar las desigualdades entre nuestras trabajadoras y trabajadores, luchar contra el acoso o la violencia machista y crear espacios laborales donde desarrollar una atención respetuosa para mujeres y hombres.

A partir de ahora las trabajadoras de la sanidad pública valenciana podrán solicitar cambio de centro de trabajo en la misma o distinta localidad de residencia cuando estén en situación de violencia de género. Esto no comportará pérdida de ninguno de sus derechos, tanto retributivos como de titularidad de su plaza.

También podrá solicitar otras medidas adiciones tales como flexibilidad horario o reducción de jornada con o sin merma retributiva.

Esta es una de las medidas que contempla el I Plan de Igualdad de la Conselleria en cuanto a la lucha contra la violencia de género.

Es un procedimiento ágil, y que respeta al máximo la confidencialidad de la mujer, de tal manera que podrá optar por realizar todo el trámite vía on line si así lo prefiere.

Los centros sanitarios también han de ser "Espais Seguros i Lliures de Violencia de Gènere" también para nuestra trabajadoras.

#### **1.1.- PRESENTACIÓN**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, y los define como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", garantizando la participación de las organizaciones sindicales con representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

## **TEMA 4.- PRINCIPIOS BÁSICOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL. CERTIFICADOS ELECTRÓNICOS Y FIRMA ELECTRÓNICA. USO SEGURO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS.**

### **1.- LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

#### **1.1.- INTRODUCCIÓN**

La Constitución, en su artículo 18.4, emplaza al legislador a limitar el uso de la informática para garantizar el honor, la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el legítimo ejercicio de sus derechos. La aún reciente aprobación de nuestra Constitución y, por tanto, su moderno carácter, le permitió expresamente la articulación de garantías contra la posible utilización torticera de ese fenómeno de la contemporaneidad que es la informática.

El progresivo desarrollo de las técnicas de recolección y almacenamiento de datos y de acceso a los mismos ha expuesto a la privacidad a una amenaza potencial antes desconocida. Nótese que se habla de la privacidad y no de la intimidad: Aquélla es más amplia que ésta, pues en tanto la intimidad protege la esfera en que se desarrollan las facetas más singularmente reservadas de la vida de la persona -el domicilio donde realiza su vida cotidiana, las comunicaciones en las que expresa sus sentimientos, por ejemplo-, la privacidad constituye un conjunto, más amplio, más global, de facetas de su personalidad que, aisladamente consideradas, pueden carecer de significación intrínseca pero que, coherentemente enlazadas entre sí, arrojan como precipitado un retrato de la personalidad del individuo que éste tiene derecho a mantener reservado.

Y si la intimidad, en sentido estricto, está suficientemente protegida por las previsiones de los tres primeros párrafos del artículo 18 de la Constitución y por las leyes que los desarrollan, la privacidad puede resultar menoscabada por la utilización de las tecnologías informáticas de tan reciente desarrollo.

Se hizo preciso, pues, delimitar una nueva frontera de la intimidad y del honor una frontera que sustituyendo los límites antes definidos por el tiempo y el espacio, los proteja frente a la utilización mecanizada, ordenada y discriminada de los datos a ellos referentes; una frontera, en suma, que garantice que un elemento objetivamente provechoso para la Humanidad no redunde en perjuicio para las personas. La fijación de esa nueva frontera es el objetivo de la previsión contenida en el artículo 18.4 de la Constitución, y al cumplimiento de ese objetivo se dictó la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal (LORTAD).

Con el paso del tiempo y los avances de las nuevas tecnologías la LORTAD necesitó una puesta al día, motivo por el cual se aprobó la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), que derogó a la anterior.

La diferencia fundamental entre ambas es que el ámbito de la LORTAD únicamente abarcaba los ficheros que contuviesen datos de carácter personal que se almacenasen en soporte electrónico. La LOPD amplía este ámbito a cualquier tipo de soporte, es decir, los ficheros de datos de carácter personal en formato papel también están sujetos a esta reglamentación.



## TEMA 5.- PUESTO DE TRABAJO: CONCEPTOS BÁSICOS DEL ORDENADOR, SISTEMA OPERATIVO Y PERIFÉRICOS. DISPOSITIVOS MÓVILES.

### 1. CONCEPTOS BÁSICOS DEL ORDENADOR

Un ordenador es una máquina electrónica que sirve para procesar información digital. La información digital es aquella que puede expresarse en términos de 0 y 1, es decir, en el sistema binario de numeración. Si partimos de una información analógica, como una fotografía en papel, es necesario digitalizarla previamente antes de introducirla en el ordenador; en este caso mediante un escáner.

#### 1.1.- ESQUEMA BÁSICO DE FUNCIONAMIENTO

El funcionamiento básico de un ordenador puede expresarse mediante el siguiente esquema:

1.- Debemos suministrar unos **datos de entrada** al ordenador. Estos datos deben estar en formato digital y podemos suministrárselos de varias formas:

- Desde dispositivos de entrada, como el ratón, el teclado, o un escáner.
- Desde unidades de almacenamiento de datos, como un disco duro, un *pen-drive*, una unidad óptica (CD-ROM o DVD), una memoria *flash*, etc.
- A través de una conexión de red, como una red local o Internet.

2.- El ordenador **procesa** dichos datos de entrada de acuerdo con las **instrucciones del programa** que se esté ejecutando en ese momento. El procesamiento de datos puede consistir en realizar cálculos con ellos, o en transferirlos de un lugar a otro. Esta labor la realiza, fundamentalmente, el **microprocesador**, que actúa como Unidad Central de Procesamiento (**CPU**). Pero también intervienen:

- La **memoria RAM**, almacenando temporalmente los datos y las instrucciones.
- La **tarjeta gráfica**, que incluye su propio procesador y su propia memoria RAM.
- El **chipset**, que controla el flujo de datos entre el microprocesador, la tarjeta gráfica y el resto de los dispositivos (monitor, disco duro, etc).

3.- Como consecuencia del procesamiento de los datos por parte del ordenador, éste obtiene un resultado, que llamamos **datos de salida**. Estos datos pueden mostrarse en la pantalla del monitor, enviarse a una impresora, almacenarse en el disco duro, etc.

## TEMA 6.- HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO. TRATAMIENTOS DE TEXTO. HOJAS DE CÁLCULO. INTERNET Y HERRAMIENTAS DE COLABORACIÓN.

### 1.- OFIMÁTICA

#### 1.1.- INTRODUCCIÓN

La informática es la ciencia que estudia los ordenadores en su conjunto (máquinas y programas). El concepto de informática viene dado de la unión de dos palabras INFORmación y autoMÁTICA. Se trata del “conjunto de conocimientos científicos y técnicas, que hacen posible el tratamiento automático de la información por medio de ordenadores” (concepto de informática según el diccionario académico de la lengua española).

Dentro de la Informática se engloba la Ofimática, es decir, ésta es una parte de la Informática. No hay que confundir el concepto de INFORMÁTICA con el de OFIMÁTICA. El concepto de ofimática se aplica a todas aquellas técnicas, procedimientos, servicios, etc., que se basan en tecnologías de la información (informática y comunicaciones) y cuya implementación se realiza en el ámbito del trabajo de oficina y similares entornos. El concepto de ofimática viene dado de la unión de dos palabras OFicina y autoMÁTICA.

La ofimática engloba, pues, los tratamientos de textos y gráficos, la gestión documental, la agenda, la planificación de tiempo y actividades, la mensajería electrónica, etc. El entorno donde se desarrolla la ofimática es, fundamentalmente, la oficina y por tanto, describe su naturaleza y los trabajos que se realizan en ella.

El objetivo es tener la información disponible para cualquier necesidad de la organización. Es necesario tratarla para presentarla en el formato y soporte más adecuado y poder extraer el conocimiento más relevante en cada ocasión.

#### 1.2.- PAQUETES INTEGRADOS

Con el nombre genérico de paquete integrado se designa el conjunto de software que incluye las funciones de varios programas en uno solo, bien como módulos de una gran aplicación o formando varias aplicaciones independientes. Actualmente también se habla de las Suites informáticas, que son paquetes integrados con gran variedad de aplicaciones.

Un paquete integrado, igual que las Suites, debe de reunir los siguientes requisitos:

- Criterio unificado de diseño, para todas las aplicaciones.
- Ejecución de diferentes programas.
- Acceso compartido de los datos por los diferentes programas, lo que permite exportar datos de uno de sus programas a los otros.

## **TEMA 7.- NORMATIVA REGULADORA DE LA CARTERA DE SERVICIOS COMUNES AL SISTEMA NACIONAL DE SALUD Y EL PROCEDIMIENTO DE ACTUALIZACIÓN.**

### **1.- NORMATIVA REGULADORA DE LA CARTERA DE SERVICIOS COMUNES DEL S.N.S.**

#### **1.1.- INTRODUCCIÓN**

Mediante Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre (BOE de 16 de septiembre de 2006), se ha establecido la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

Este Real Decreto establece las bases del procedimiento para actualizar el contenido de la cartera de servicios, de modo que pueda adecuarse a los avances tecnológicos y a las necesidades cambiantes de la población cubierta por el Sistema Nacional de Salud. Este procedimiento deberá ser suficientemente ágil para evitar que la intervención pública constituya una barrera que dificulte que los usuarios se beneficien de los avances científicos y tecnológicos, y habrá de garantizar que ninguna nueva técnica, tecnología o procedimiento clínico relevante se generalice en el sistema sin una previa evaluación pública de su seguridad, eficacia, coste y utilidad.

De todo ello se desprende la importancia de esta norma que, recogiendo los principios establecidos en la Constitución Española y en las leyes sanitarias, pretende garantizar la protección de la salud, la equidad y la accesibilidad a una adecuada atención sanitaria, a la que tienen derecho todos los ciudadanos independientemente de su lugar de residencia, haciendo efectivas las prestaciones a través de la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en la que se recogen las técnicas, tecnologías o procedimientos que en estos momentos cubre el citado Sistema.

Esta norma pretende definir las prestaciones que el sistema sanitario público actualmente está ofertando a los ciudadanos y garantizar estas prestaciones comunes. Además, tiene también como objetivo fijar las bases para la actualización de la cartera de servicios.

#### **1.2.- ESTRUCTURA**

El Real Decreto 1030/2006 presenta la siguiente estructura:

- Artículo 1. Objeto de la norma.
- Artículo 2. Cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.
- Artículo 3. Características de la cartera de servicios comunes.
- Artículo 4. Personal y centros autorizados.
- Artículo 5. Criterios y requisitos.
- Artículo 6. Contenido de la cartera de servicios comunes.
- Artículo 7. Actualización de la cartera de servicios comunes.
- Artículo 8. Procedimiento de actualización de la cartera de servicios comunes.
- Artículo 9. Comisión de prestaciones, aseguramiento y financiación.

## **TEMA 8.- LEY DE SALUD DE LA COMUNITAT VALENCIANA. REGLAMENTO SOBRE ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ATENCIÓN SANITARIA EN LA COMUNITAT VALENCIANA.**

### **1.- LA LEY DE SALUD DE LA COMUNITAT VALENCIANA**

La Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de la Generalitat, de Salud de la Comunitat Valenciana, tiene 9 Títulos, con la siguiente estructura:

- **TÍTULO I. Disposiciones generales**

  - CAPÍTULO I. Objeto

  - CAPÍTULO II. Principios y definiciones

- **TÍTULO II. Competencias de la Generalitat y de las entidades locales**

- **TÍTULO III. El sistema valenciano de salud**

  - CAPÍTULO I. Disposiciones generales

  - CAPÍTULO II. Planificación

  - CAPÍTULO III. Ordenación territorial

  - CAPÍTULO IV. Medios personales

  - CAPÍTULO V. El Sistema de Informac. Poblacional (SIP) y los docs. de identificac. y acreditac. sanitaria

  - CAPÍTULO VI. Participación ciudadana

- **TÍTULO IV. Salud pública**

  - CAPÍTULO I. Concepto y funciones de salud pública

  - CAPÍTULO II. Vigilancia e información en salud pública

  - CAPÍTULO III. Promoción de la salud

  - CAPÍTULO IV. Protección de la salud

  - CAPÍTULO V. Prevención de la enfermedad

  - CAPÍTULO VI. Planificación y evaluación del impacto en salud

  - CAPÍTULO VII. Coordinación de los recursos sanitarios

- **TÍTULO V. Derechos y deberes en el ámbito de la salud**

  - CAPÍTULO I. Derechos y deberes

    - SECCIÓN PRIMERA. Derechos de los usuarios y pacientes

    - SECCIÓN SEGUNDA. Deberes en el ámbito de la salud

  - CAPÍTULO II. Derechos del menor

## **TEMA 9.- ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD. ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.**

### **1.- EL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO**

El especial régimen jurídico del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social estaba integrado por unas normas jurídicas de rango reglamentario que databan de la segunda mitad del siglo XX, los conocidos Estatutos, que daban nombre a esta categoría de empleados públicos y cuya vigencia fue declarada por la DT 4ª de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

- Estatuto Jurídico de Personal Médico de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 3160/1966 de 23 de diciembre.
- Estatuto de Personal Sanitario no Facultativo de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, aprobado por Orden de 26 de abril de 1973.
- Estatuto de Personal no Sanitario al Servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, aprobado por Orden de 5 de julio de 1971.

Estos Estatutos quedaron obsoletos y superados por las nuevas realidades legislativas y organizativas en muchas de sus disposiciones, de ahí que existiera una insostenible situación normativa absolutamente insegura, en cuanto al derecho aplicable y en cuanto a la competencia jurisdiccional que llevaba a la aplicar tanto el Derecho Administrativo como el Laboral para llenar las lagunas existentes.

Además, la organización política y territorial y el esquema de distribución de competencias en materia de sanidad y asistencia sanitaria que establecen la Constitución y los Estatutos de Autonomía, provocan el nacimiento, en el año 1986 y mediante la Ley General de Sanidad, del Sistema Nacional de Salud, concebido como el conjunto de los servicios de salud con un funcionamiento armónico y coordinado.

La Ley General de Sanidad establece que en los servicios de salud se integrarán los diferentes servicios sanitarios públicos del respectivo ámbito territorial. Tal integración se realiza con las peculiaridades organizativas y funcionales de los correspondientes centros, entre ellas el régimen jurídico de su personal, lo que motiva que en los servicios de salud y en sus centros sanitarios se encuentre prestando servicios personal con vinculación funcionarial, laboral y estatutaria.

Si bien el personal funcionario y laboral ha visto sus respectivos regímenes jurídicos actualizados tras la promulgación de la Constitución Española, no ha sucedido así respecto al personal estatutario que, sin perjuicio de determinadas modificaciones normativas puntuales, viene en gran parte regulado por estatutos preconstitucionales. Resulta, pues, necesario actualizar y adaptar el régimen jurídico de este personal, tanto en lo que se refiere al modelo del Estado Autonómico como en lo relativo al concepto y alcance actual de la asistencia sanitaria.

## TEMA 10.- REGLAMENTO ORGÁNICO Y FUNCIONAL DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA.

### INTRODUCCIÓN

Mediante Decreto 185/2020, de 16 de noviembre, del Consell, se ha aprobado el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Públic. Fue publicado en el DOGV núm. 8959 de 24 de noviembre de 2020.

Consta de 17 artículos, con la siguiente estructura:

TÍTULO I.- Disposiciones generales

TÍTULO II.- Estructura y funciones de los órganos superiores y del nivel directivo y administrativo de los Servicios Centrales del departamento

CAPÍTULO I.- Persona titular de la conselleria

CAPÍTULO II.- Secretaría Autonómica de Salud Pública y del Sistema Sanitario Público

CAPÍTULO III.- Secretaría Autonómica de Eficiencia y Tecnología Sanitaria

CAPÍTULO IV.- Subsecretaría

Disposición Adicional (1)

Disposición Transitoria (1)

Disposición Derogatoria (1)

Disposiciones Finales (2)

### 1.- DISPOSICIONES GENERALES

Competencias de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.- La Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública es el departamento del Consell encargado de la dirección y ejecución de la política del mismo en materia de sanidad, ejerciendo las competencias en materia de sanidad, salud pública, farmacia, evaluación, investigación, calidad y atención al paciente, que legalmente tiene atribuidas.

Territorialmente, la conselleria se organiza en servicios centrales y servicios periféricos y, funcionalmente, en órganos superiores del departamento, nivel directivo y nivel administrativo.

Los servicios centrales extienden su competencia a todo el ámbito de la Comunitat Valenciana y las direcciones territoriales al respectivo ámbito provincial.

Órganos superiores y del nivel directivo.- Bajo la dependencia de la persona titular del departamento, la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública está integrada por los siguientes órganos superiores y órganos directivos:

# TEMA 11.- REGLAMENTO DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO AL SERVICIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS PÚBLICAS DEL SISTEMA VALENCIANO DE SALUD.

## INTRODUCCIÓN

Mediante Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, del Consell, se aprobó el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud, que derogó expresamente el texto anterior del Decreto 7/2003.

Su estructura y contenido es el siguiente:

Preámbulo

Título preliminar. Principios generales.

Capítulo I. Objeto, ámbito y régimen general.

Capítulo II. Órganos de selección y provisión.

Sección I. Órganos de selección.

Sección II. Órganos de provisión.

Título I. Selección de recursos humanos.

Capítulo I. Oferta de empleo público

Capítulo II. Sistemas de selección de recursos humanos.

Sección I. Selección de personal fijo.

Sección II. Selección de personal en promoción interna temporal.

Sección III. Selección de personal con vinculación de carácter temporal.

Título II. Movilidad del personal.

Capítulo I. Concursos de traslados y provisión de plazas básicas con características específicas.

Sección I. Concurso de traslados.

Sección II. Provisión de plazas básicas con características específicas de los subgrupos A1 y A2.

Capítulo II. Procedimientos de movilidad interna.

Capítulo III. Movilidad por razón del servicio.

Capítulo IV. Movilidades por razón de salud, rehabilitación o protección social.

Capítulo V. Otras formas de provisión.

## **TEMA 12.- JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO, PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA. CONDICIONES DEL RÉGIMEN DE AUSENCIAS AL TRABAJO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE NO DAN LUGAR A DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES. RETRIBUCIONES DE PERSONAL SANITARIO. CARRERA PROFESIONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS.**

### **1.- LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO, PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA**

#### **1,1.- EL DECRETO 137/2003**

Mediante Decreto 137/2003, de 18 de julio, del Consell de la Generalitat, se reguló la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Generalitat dependientes de la Conselleria de Sanidad.

El Decreto 137/2003 se dictó con anterioridad al Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, atendiendo a varias razones:

- Primero, el mero transcurso del tiempo desde que se aprobaron los diferentes Estatutos de Personal de Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, que constituyen el grueso del personal sanitario, pone cada vez más de relieve la obsolescencia de su contenido en esta materia, que no sólo diverge entre cada uno de esos Estatutos sino que adolece de profundas lagunas que siempre resulta complicado colmar e integrar con normas posteriores.
- Segundo, la coexistencia dentro del personal sanitario de colectivos de personal funcionario y laboral entre la mayoría de personal estatutario en los mismos centros de trabajo, pero con diferente régimen de condiciones de trabajo, ocasiona no sólo incertidumbre y malos entendidos en la norma de aplicación sino también una evidente distorsión en la gestión del personal.
- Tercero, el personal con adscripción a los diferentes Centros de Salud Pública, cuya relación de empleo es mayoritariamente funcional de administración especial, tiene a estos efectos la consideración de personal sanitario por el hecho de que tales centros de trabajo también merecen la calificación de Instituciones Sanitarias, con las consecuencias encadenadas que su gestión compete a la Conselleria de Sanidad, sus representantes se suman a la Mesa Sectorial de Sanidad, es en este foro donde se negocian sus condiciones de trabajo y así les alcanza la exclusión de aplicación del Decreto 34/1999, lo que en su caso es especialmente grave puesto que, excluidos de la norma que resulta de aplicación a la generalidad del personal con su misma relación de empleo, no cuentan con un cuerpo normativo propio.
- Y cuarto, como colofón, la necesidad de contar con una norma única, donde encuentren respuesta con claridad y uniformidad en las situaciones semejantes todos los colectivos que componen el personal



## **TEMA 13.- LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

### **INTRODUCCIÓN**

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la LPRL. Junto a ello, los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.