



This is the **published version** of the bachelor thesis:

Peiro Mora, Ivan; Recio, Albert, dir. Contractació laboral : l'àmbit sanitari primari català. 2024. (Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319106>

under the terms of the  license

CONTRACTACIÓ LABORAL

L'ÀMBIT SANITARI PRIMARI CATALÀ



TREBALL FINAL DE GRAU

Grau en Relacions Laborals

Bellaterra, 13 de Maig de 2024

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

AUTOR: IVAN PEIRÓ MORA

TUTOR: ALBERT RECIO ANDREU

ÍNDIX

1. Introducció

- 1.1. Contextualització del sector sanitari
- 1.2. Motivació i justificació de la investigació
- 1.3. Objectius del treball

2. Abstract

3. Context legal i conceptual

- 3.1. La història del sistema de salut català
- 3.2. Marc legal i normatiu dels contractes en el sector sanitari

4. Classificació dels contractes

- 4.1. Contractació laboral
- 4.2. Contractes indefinits
- 4.3. Contractes temporals
- 4.4. Contracte d'interinitat
- 4.5. Contracte eventual per circumstàncies de la producció
- 4.6. Contracte a temps parcial
- 4.7. Altres formes de col·laboració
 - 4.7.1. Convenis de pràctiques

5. Anàlisi de les característiques dels contractes

- 5.1. Drets i deures dels treballadors
- 5.2. Condicions laborals en el sector sanitari

6. Comparació amb el règim laboral dels funcionaris públics

- 6.1. Tipus de relació laboral en el sector públic
- 6.2. Drets i deures dels funcionaris sanitaris
- 6.3. Taula comparativa dels drets, deures, funcions i principals diferències amb el sector privat

7. Estudi de casos

- 7.1. Experiències i anàlisi dels professionals sanitaris

8. Conclusions

- 8.1. Recapitulació dels objectius principals
- 8.2. Aportacions del treball

9. Bibliografia

1. INTRODUCCIÓ

1.1. *Contextualització del sector sanitari*

La contextualització sobre el que envolta al sector sanitari és essencial per enfocar de manera clara tots els aspectes que s'explicaran en aquest treball, en concret la tipologia de contractació.

Es durà a terme una anàlisi de l'evolució del sistema sanitari en els darrers anys tenint en compte que els últims tres han sigut sota una forta emergència sanitària per causa d'una epidèmia mundial. L'estudi introduirà les diferents decisions polítiques i com aquestes influeixen sobre les diferents formes de contractació i la seva configuració en les condicions laborals, per a complementar la informació necessària ens basarem i informarem en la normativa actual que ho regula així com una sèrie d'enquestes als professionals del sector sanitari.

1.2. *Motivació i justificació de la investigació*

L'onze de març del 2020 l'Organització Mundial de la Salut va decretar l'estat d'alarma declarant que era l'inici d'una pandèmia que es va etiquetar com a SARS-CoV-2 (Covid-19).

Pels estudiants, entre d'altres, va ser un any complicat, ja que, per exemple, en el meu cas, les Proves d'Accés a la Universitat es van ajornar quasi un mes sencer, això va afectar molt a tota la generació en general, ja que portàvem tres mesos tancats a casa amb la preocupació dels exàmens, la preparació és mentalment molt complicada, pel fet que s'havien d'invertir moltes hores, però el gran problema era que no podíem desconnectar de cap manera. Van anar passant les setmanes i semblava que aquell mateix estiu del 2020 les restriccions sanitàries anaven disminuint.

En la meua família hi ha diverses persones que treballen en l'administració pública i en el seu moment em van aconsellar apuntar-me a la borsa de treball, en el meu cas, a l'Institut Català de la Salut (ICS). Durant el mes de juliol del mateix any a les dues de la tarda es va posar en contacte amb mi la referent del CAP de Cervera, poble on resideixo, em va comentar que la última setmana gran quantitat de professionals havien agafat el virus i necessitaven que comences el mateix dia. Les condicions eren contractes "especials" de caràcter temporal realitzant guàrdies d'urgències amb una jornada de 14 hores els caps de setmana.

Des de llavors continuo fent guàrdies els caps de setmana i cobrint vacances en les èpoques que pertoquen (Nadal, Setmana Santa, etc.)

El motiu principal que em va incitar a fer un treball d'aquestes condicions va ser quan vaig assabentar-me que a causa del meu contracte i les meves condicions no em van adjudicar un interinatge de llarga durada.

Els professionals de salut tenim diversos cursos per fer i augmentar de puntuació en la borsa de treball, en el meu cas disposava de la màxima puntuació i en comparació als meus companys disposava de la primera posició.

Des de la direcció de recursos humans van concedir dos contractes interins d'una durada de tres anys, però malgrat ser el primer, al realitzar guàrdies de caps de setmana i tenir un contracte temporal van decidir que s'havia de donar una feina fixa a les companyes d'entre setmana a jornada completa.

Per altra banda, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea exercia pressió sobre el govern per reduir l'abús dels contractes temporals, causant inquietud en el meu entorn i posant en qüestió la meua pròpia estabilitat laboral.

Aquestes dues situacions crítiques em van portar a contemplar les condicions del sector sanitari en l'actualitat i a preguntar-me fins a quin punt els professionals se senten reconeguts com a treballadors de la salut. Em vaig qüestionar si els contractes podrien realment impactar en la solidesa d'un sector fonamental per a la continuïtat de la comunitat.

1.3. Objectius del treball

1. L'estudi i anàlisi en profunditat de les diverses tipologies contractuals laborals existents en l'àmbit sanitari.
2. Realització d'una comparativa de les condicions laborals associades a les diferents tipologies de contractació.
 - Condicions laborals, salaris i quins diferents beneficis comporta cada una de les tipologies.
3. Anàlisi del marc legal i normatiu de contractació.
 - Regulacions i lleis que formen els contractes i com afecten al moment de la contractació.
4. Analitzar l'estabilitat laboral dels treballadors.
 - Estudiar la durada dels contractes associades a les diferents tipologies.
5. Interpretar la importància de la gestió eficient dels recursos humans en la contractació per prevenir la sobreutilització de treballadors temporals.
6. Realització d'un cas pràctic per definir les dinàmiques dels diferents treballadors.
 - Seleccionar alguns contractes que representin diferents experiències dels treballadors amb les diferents tipologies.

2. ABSTRACT

This study explores the diverse contractual arrangements within the healthcare sector, shedding light on the intricacies of employment relationships and drawing comparisons with the public sector's employment framework. The contextualization of the healthcare industry serves as the foundation, delving into its historical evolution, current structure, and key stakeholders. Emphasis is placed on the legal and normative aspects shaping employment contracts, providing a comprehensive understanding of the regulatory landscape.

The investigation categorizes employment contracts into labor, scrutinizing the associated working conditions, salaries, and benefits. The study also evaluates the stability of employment and social security provisions associated with different contract types, offering insights into the broader implications for healthcare workers.

Furthermore, the research aims to identify opportunities for enhancing current contracting policies, proposing recommendations to improve worker satisfaction and overall system efficiency. Real-world case studies illustrate the practical dynamics and experiences of individuals under various contract arrangements within the healthcare sector.

The ethical and social implications of contractual practices are also considered, reflecting on the broader consequences of employment structures in the healthcare domain. In conclusion, this study contributes a detailed understanding of contractual diversity within the healthcare industry, paving the way for informed policy decisions and improved working conditions for healthcare professionals.

3. CONTEXT LEGAL I CONCEPTUAL

3.1. *La història del sistema de salut català*¹

El sistema de salut Català remunta la seva història a diverses èpoques i gran quantitat de contextos diferents que han influït a què la seva evolució sigui tal com la coneixem actualment. Al llarg dels segles la denominació "Metge" o "Sanitari" ha tingut diverses formalitzacions envers la persona ja que l'assistència mèdica es proporcionava per caritatius, religiosos i sanadors de l'època.

Tot i això, el segle XIX va marcar l'inici de l'aparició de les primeres institucions sanitàries modernes a Catalunya, com per exemple els primers hospitals als municipis. A principis del segle següent (XX) la Seguretat Social centra un paper fonamental amb els seus inicis, la qual va crear les primeres mútues laboralistes i de forma esglaonada va implantar un sistema social de protecció.

Entre 1931 i 1939 el país va esdevenir un curt règim democràtic denominat com La Segona República, període en el qual es van realitzar una sèrie de reformes molt importants per l'època amb un enfocament de cobertura universal i un sistema a què qualsevol ciutadà tingués accessibilitat a la medicina. Aquesta etapa es va prendre com a finalitzada a causa de la Guerra Civil Espanyola (1936 al 1939), i la posterior dictadura franquista, un règim que principalment basat en l'autarquia, aquest fet va causar un fort retrocés en els drets socials on la sanitat va patir un fort descens.

Un cop finalitzada la dictadura el 1975 i restaurada la democràcia al país espanyol, Catalunya sobre els anys vuitanta va iniciar un procés d'expansió i recuperació envers el sistema de salut, amb una destacada descentralització i certa autonomia en la forma de gestionar el sistema de salut català.

El 1981 va ser un any crucial, ja que es va gestionar la transferència de les competències envers el sistema de salut català que van passar de l'Estat central cap a la Generalitat, aquesta va assumir tota responsabilitat dels centres i serveis mèdics.

A mitjans dels anys vuitanta les bases del model ja estaven establertes i es va crear l'entitat gestora que seria la principal pel que fa a les prestacions i serveis sanitaris de la Seguretat social, aquest òrgan el van anomenar Institut Català de la Salut (ICS). De forma paral·lela a la creació de l'ICS hi va haver un desenvolupament d'una xarxa hospitalària amb finalitats d'utilització pública (XHUP), això va comportar una posterior reforma de l'atenció primària amb la finalitat de reforçar la medicina comunitària i la prevenció.

¹ El CatSalut i el model sanitari català. (s. f.). CatSalut. Servei Català de la Salut.
<https://catsalut.gencat.cat/ca/coneix-catsalut/presentacio/model-sanitari-catala/#historia>

Entre els anys 1981 i 1990 es va produir un moviment de transició cap a un model de gestió transparent i molt més eficient del que hi havia fins aquell moment. La separació de les funcions de finançament i provisió de serveis amb la creació de la Direcció General de Recursos Econòmics de la Seguretat Social (DGRESS). En el moment que aquest fet va du a terme l'Institut Català de la Salut va assumir un nou rol com a productor de serveis, se li va encarregar promoure una nova cultura en l'organització basada en criteris com el de qualitat i eficiència, a part va ser l'encarregat de garantir un accés universal a la sanitat pública.

L'any 1990 va suposar un punt d'inflexió en la consolidació del model sanitari català amb l'aprovació de la Llei d'Ordenació Sanitària de Catalunya (LOSC). La llei va establir certes bases legals i organitzatives al sistema sanitari. Definia responsabilitats i competències de les institucions i els diferents agents que hi intervenen.

Deu anys després de la creació del Servei Català de la Salut l'any 1991, entre el 2001 i el 2003 es va dur a terme una de les transformacions més rellevants, el Servei Català de la Salut (SCS) va passar a denominar-se tal com es coneix avui dia, CatSalut, un canvi representatiu que va consolidar la separació de les funcions entre la provisió i el finançament de serveis.

En la mateixa línia temporal es va dur a terme una fase operativa on es va començar a elaborar un projecte denominat "Cartera de serveis", la idea principal era crear un instrument per respondre de manera eficaç i ràpida les necessitats en matèria de salut de la ciutadania.

El sistema tenia tres grans eixos: La salut pública, l'atenció sanitària i els serveis socials, i l'atenció a la dependència, aquesta separació tenia com a finalitat la millora de coordinació entre les diferents àrees.

Cal destacar que entre l'any 2002 i 2003 es va introduir la lliure elecció del metge o metgessa i pediatre o pediatra. Atorgava llibertat als ciutadans a escollir el professional de la seva adequació, això promovia una relació amb una base de confiança i molt més personalitzada entre els pacients i els professionals.

Al llarg dels tres anys següents (2004 al 2006), el sistema sanitari va experimentar una transformació de millora en les prestacions dels serveis sanitaris. Una de les iniciatives que va impulsar aquest canvi va ser un Pla d'enquestes de satisfacció que es va lliurar a la ciutadania el qual va proporcionar una retroalimentació sobre la manera de percebre les necessitats dels usuaris, a part d'establir la Mesa social, la qual tracta de diversos acords envers els recursos humans del sistema, això evidenciava cert esforç per resoldre les qüestions que requeria el personal sanitari.

Catalunya va aplicar l'entrada en vigor un nou Estatut l'any 2006, aquest reforça les competències en matèria de salut i va establir un marc normatiu molt més clar i transparent que l'anterior. A banda del nou Estatut va promulgar un decret que descentralitzava la gestió creant governs territorials de salut. A finals d'aquest mateix any es va dur a terme una iniciativa destinada a fomentar la innovació i la cooperació en el camp biomèdic i de salut nomenat Bioregió.

Del 2007 al 2010 va ser un període clau per la millora de qualitat del sector sanitari i fer front als reptes emergents en el camp de la salut pública.

Primerament, entre el 2007 i el 2008 es va procedir amb el procés de descentralització i la creació de divuit Governos Territorials de Salut (GTS), això promovia una gestió molt més eficient dels recursos sanitaris i la presa de decisions territorials. Al mateix moment es van adoptar lleis importants com la Llei de l'Institut Català de la Salut (ICS) i la Llei de Dependència, reforçant l'atenció de les persones dependents.

L'any 2008 va definir el Pla de Salut a Catalunya en l'Horitzó 2010 que estableix les bases per abordar diferents reptes en una societat que constantment estava canviant i evolucionant, així es va accionar els plans directors en àmbits d'alta prioritat, entre d'altres s'hi trobava les malalties cardiovasculars, l'oncologia i la salut mental.

Els següents dos anys (2009 i 2010) van destacar pel nou pla de finançament acordat per Catalunya que va dotar de millors recursos, l'establiment d'òrgans consultius com el Consell de la Professió Mèdica i el Consell de la Professió Infermera per fomentar la presa de decisions entre els professionals. De forma paral·lela es va incorporar el Pla d'Innovació d'Atenció Primària i va començar a funcionar la Central de Resultats, on s'avalua de manera molt clara i senzilla els resultats obtinguts. Al final del període es van consolidar tots els avenços nomenats amb anterioritat i es va aprovar la Llei d'Universalització que va garantir l'accés a tota persona al servei públic català, i es van publicar noves lleis com la Llei del Tabac per la prevenció de malalties.

La següent dècada va constar en una gran part en la creació de Plans de Millora pel sistema, al llarg d'aquests anys es poden destacar entre molts altres punts:

- L'any 2011 un pla d'acció pràcticament immediat per garantir la sostenibilitat del sistema a causa de la gran crisi econòmica, i el reconeixement de l'Organització Mundial de la Salut el model de cures pal·liatives català.
- L'any següent es va posar en marxa a Catalunya el telèfon que segueix actualment en vigor, 061 CatSalut Respon, número nacional d'emergències sanitàries.
- Una de les implementacions més importants de l'última dècada va ser la posada en marxa del Codi Risc de Suïcidi a Catalunya l'any 2013.

Cal fer un esment especial l'any 2014, ja que es va dur a terme el Pacte Nacional de Salut, aquest constava d'un acord sorgit com a resposta de necessitat, la necessitat de millorar el sistema en general, aquest abordava demandes i reptes emergents, la resolució d'aquestes demandes es va fer en conjunt per part dels professionals de la salut, entitats del tercer sector, institucions públiques i fins i tot la mateixa ciutadania. El pacte buscava una millora d'eficiència, eficàcia i qualitat en el sistema Català. Es buscava la identificació de les àrees d'actuació clau, prevenció de malalties, millora de l'atenció primària i la garantia de l'optimització dels recursos entre d'altres.

Els anys 2015 al 2018 es va impulsar l'espai digital tal com ho coneixem avui dia, CatSalut La Meva Salut, espai on es podia rebre consultes mèdiques i obtenir resultats de les diferents proves. Es va crear la xarxa oncològica de Catalunya, el Pla d'acció contra el VIH i ITS. Un projecte de decret on reculava l'autorització de dispensació de medicaments i productes per part dels infermers i infermers, fet que fins aquell moment només tenia el poder per fer-ho els doctors i doctores. I un estudi de l'observatori de les desigualtats i del termini del final de la vida.

L'impacte de la Covid-19 (SARS-CoV-2) va ser una davallada mundial per l'entorn sanitari, segons la informació del moment, el mes de febrer de l'any 2020 es va confirmar el primer cas positiu en territori català i poques setmanes després l'11 de març l'Organització Mundial de la Salut va declarar l'estat de pandèmia. El nombre de casos positius arreu del món incrementa cada dia superant l'anterior i el sistema de salut es veu sota una pressió sense precedents, un mes després, a l'abril, es notifica que Catalunya havia arribat al nombre més gran de persones ingressades a l'UCI per causa confirmada de COVID-19.

A mesura que avançaven les setmanes s'iniciava la campanya de vacunació per intentar fer front a les diferents onades de contagi que assolava arreu del món.

D'aquests anys de pandèmia cal destacar la creació d'una Agència integrada social i sanitària per a persones amb necessitats i dificultats complexes, i l'enfortiment de la Salut Pública en diverses àrees. La manera tan ràpida de procedir que ha obtingut el sistema sanitari és una perfecta demostració per part de tots els professionals que reflecteix la capacitat de resposta coordinada per millorar i adaptar-se a les noves circumstàncies. Finalment, cal afegir que en els darrers dos anys s'ha intentat recuperar l'endarreriment assistencial envers els usuaris, especialment en el diagnòstic relacionat amb patologies no covid, això ha comportat a l'aprovació de diferents plans de recuperació per tal de no deixar cap àrea enrere.

3.2. *Marc legal i normatiu dels contractes en el sector sanitari*

El marc legal i normatiu que regula els diferents tipus de contractació és essencial per a conèixer les bases que estableixen les relacions laborals entre les institucions i els professionals sanitaris.

Les diferents legislacions estableixen obligacions, drets i les diferents condicions que tindran els professionals, s'inclou aspectes com vacances, jornada de treball i els salaris entre d'altres. Cal afegir que les mateixes regulacions de forma específica tracten qüestions com els diferents procediments que hi ha de selecció i contractació de personal, la qualificació mínima admesa i les responsabilitats dels centres sanitaris en matèria de gestió.

En aquest treball abordarem diferents tipus de normatives que hi ha hagut en els darrers anys i que han tingut un impacte important envers el sistema sanitari que ens pertoca, les normatives seran les següents:

- *Real Decreto 1555/2004, de 25 de junio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad y Consumo.*

L'any 2004 es va dur a terme una important reforma laboral on la idea principal era desenvolupar l'estructura interna del Ministeri de Sanitat i Consum.

El decret es compona per diferents punts clau:

1. *Estructura:* L'estructura organitzativa del ministeri que defineix les diferents unitats i òrgans que el compon.
2. *Funcions i competències del ministeri:* Delimitació de cada una de les unitats i òrgans que formen el ministeri, amb especificació de les seves responsabilitats segons la seva àrea d'actuació.
3. Es va promoure la coordinació entre els diferents sectors i les diferents àrees d'actuació del ministeri, així com altres organismes públics i entitats relacionades amb el Sistema Sanitari.
4. Creació de la normativa i els diferents procediments aplicables per un bon funcionament del Ministeri de Salut i Consum garantint així el bon compliment de les lleis i les diferents regulacions.

- *“Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.”*

Aquest Reial decret va sortir d'una mesura legislativa urgent que es va dur a terme en territori espanyol per abordar la sostenibilitat del Sistema Nacional de Salut (SNS) i millorar en alguns aspectes la qualitat i seguretat dels serveis que es proporcionen.

Aquesta legislació enfoca diversos punts clau:

1. *Necessitat d'un control urgent de la despesa sanitària*: Mesures pel control de despesa incloent la despesa farmacèutica i una optimització dels recursos necessaris.
2. *Redistribució dels escassos recursos que es disposava*: Necessitat urgent de reorganitzar tant els recursos materials com els humans per millor eficiència envers els serveis.
3. *Garanties*: Es van impulsar accions de garantia envers la qualitat i la seguretat, adoptant millores pràctiques, tecnològiques i nous sistemes per la gestió
4. *Coordinació assistencial*: Necessitat de promoure la coordinació entre els diferents nivells assistencials, l'objectiu era garantir una atenció eficaç a tots els pacients, tant en sanitat pública com al sector privat.

- *TJUE (Sala Sexta). Sentencia de 22 febrero 2024 - TJCE\2024\1*

La sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea abordava aquest passat mes de febrer vulneració en la clàusula núm. 5 de la Directiva 99/70/CE que es basa en "l'obligació dels estats membres a adoptar mesures destinades a evitar utilització abusiva de les successives relacions laborals de duració determinada". La normativa nacional espanyola que busca evitar un ús abusiu de la contractació temporal mitjançant "contractes indefinits no fixes" no ofereix les mesures necessàries, a causa de la falta de les mesures nacionals adequades, els estats membres tenen la facultat per adoptar normes imperatives que converteixen els contractes temporals esmentats amb anterioritat per contractes fixes.

El jutge nacional en aplicar la citada clàusula núm. 5 haurà d'aplicar el principi de "interpretació conforme" del Dret Nacional amb el Dret de la Unió Europea, amb la possibilitat d'inclús modificar la jurisprudència consolidada del Tribunal Suprem per arribar a complir amb els objectius de la Directiva 99/70/CE i la cinquena clàusula.

En aquest treball s'utilitza " el Estatuto Básico del Empleado Público" (EBEP)² per a poder analitzar les diferents necessitats, obligacions i tipologies dels treballadors i les funcions contractuals.

Els articles principals són:

- "Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos."
- "Artículo 9. Funcionarios de carrera."
- "Artículo 10. Funcionarios interinos."
- "Artículo 11. Personal laboral."
- "Artículo 12. Personal eventual."
- "Artículo 70. Oferta de empleo público."

El personal sanitari disposa d'una legislació particular pel sector, aquesta és:

- *"Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud"*.

Aquesta llei estableix un marc normatiu que s'utilitza per poder regular les condicions laborals i sobretot les professionals del personal estatutari que disposa els seus serveis en l'àmbit sanitari.

La llei regula principalment, la classificació professional, la qual defineix les categories i nivells de classificació del personal estatutari amb els seus requisits, la selecció i provisió de vacants, la qual estableix els principis i procediments que s'han de seguir. Es regula la carrera professional incloent la promoció i la formació continuada. Estableix les bases retributives del personal amb els complements salarials i les diferents retribucions per torns, nocturnitat i guàrdies.

La llei aplica també la jornada laboral y els descansos, els drets sindicals que regula el seu exercici i la seva representació, i finalment regula els procediments de mobilitat i adscripció als diferents centres sanitaris.

² BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (s. f.).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

4. Classificació dels contractes

Contractació laboral

El personal del Sistema Nacional de Salut, te les normes reglades principalment pel "*Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud*" establert en la Llei 55/2003 del 16 de desembre³.

L'estatut estableix els diferents drets i obligacions específics per cada tipologia de personal. Aquest realitza en profunditat els aspectes de selecció i contractació pels quals els òrgans corresponents s'han de regir. La contractació es formalitzarà en tot cas de manera escrita en qualsevol de les diferents modalitats que hi ha previstes en la legislació.

És fonamental per a garantir els drets del personal sanitari i establir les bases per a la seva contractació i selecció. Aquesta llei proporciona un marc normatiu que regula els processos de selecció del personal, establint criteris objectius i transparents per a la contractació.

En aquest sentit, l'estatut estableix els requisits i procediments per a la selecció del personal sanitari, incloent-hi aspectes com les proves de selecció, els criteris de valoració dels candidats, i els procediments per a la concessió de places. A més, determina els drets i obligacions del personal una vegada contractat, garantint-los condicions laborals adequades i respectant els principis de igualtat i no discriminació.

→ Contractes indefinits

El contracte indefinit, contracte per temps indefinit o contracte de treball sense terme definit, és una tipologia contractual en la qual la característica principal és que no s'estableix una data de finalització específica, és a dir, la duració és indeterminada i continuarà en vigor mentre una de les dues parts vulgui donar per finalitzada la relació contractual, tant per part del treballador com l'ocupador, sempre mantenint les condicions establertes pel contracte signat i sobretot tenint en compte la llei en vigor.

Aquesta tipologia de contracte acostuma a oferir una estabilitat important al treballador, ja que no té data de finalització i això comporta una preocupació inferior en termes laborals.⁴

³ BOE-A-2003-23101 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (s. f.-b).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101#:~:text=Ley%2055/2003%2C%20de%2016%20de%20diciembre%2C%20del%20Estatuto%20Marco%20del%20personal%20estatutario%20de%20los%20servicios%20de%20salud>

⁴ De Empleo Estatal, S. P. (s. f.). *Contrato indefinido* | Servicio público de Empleo Estatal. Servicio Público de Empleo Estatal.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html#menu01>

Principals característiques contractuals⁵:

- A. Duració indeterminada: No s'estableix una data concreta de finalització per la relació contractual. Seguirà en vigor fins que les parts decideixin.
- B. Estabilitat laboral: Millor estabilitat pel treballador envers l'encadenament de contractes, ja que és una preocupació que no tens en compte.
- C. Flexibilitat: El contracte es pot modificar de mutu acord en favor del treballador a condició que les dues parts estiguin d'acord, millora de les condicions i la conciliació familiar.
- D. Protecció legal: Normalment, aquest tipus de contractació està blindada per algun tipus de legislació que protegeix el treballador i l'empresari on s'estableixen drets i obligacions a parts igual que si aquestes s'incompleixen, poden portar a la finalització de la relació laboral.
- E. El contracte s'haurà de formalitzar sempre per escrit.

→ Contractes temporals⁶

Un contracte laboral temporal tracta d'un acord escrit entre un ocupador i un treballador per prestar un servei o una funció per un període específic de temps. Aquesta tipologia contractual s'utilitza quan existeix una necessitat temporal de personal a causa de circumstàncies específiques, com per exemple un augment estacional de la demanda (època nadalenca), projectes específics o urgència per cobrir un lloc per motiu de baixa mèdica o vacances.

“Art 15.6 - Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.” (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, Por el Que Se Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., s. f.)⁷

⁵ De Empleo Estatal, S. P. (s. f.-d). *Contrato indefinido* | Servicio público de Empleo Estatal. Servicio Público de Empleo Estatal.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html#menu02>

⁶ De Empleo Estatal, S. P. (s. f.-e). *Contrato temporal* | Servicio Público de Empleo Estatal. Servicio Público de Empleo Estatal.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html#menu01>

⁷ BOE-A-2015-11430 *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Principals característiques contractuals:

- A. Aquesta tipologia de contracte la principal característica es basa en un inici i un final, des del primer moment es té estipulada la finalització de la relació laboral.
- B. La contractació ha d'estar justificada amb una causa, en el cas de l'àmbit sanitari podria ser, una causa estacional per cobrir vacances i festius, un projecte específic (reforç temporal) o una substitució per causa externa (maternitat o paternitat), entre d'altres.
- C. S'han d'establir unes condicions des del primer moment, quina serà la tasca a realitzar, la jornada laboral, quina serà la retribució, responsabilitats que el treballador i l'empresari hauran d'assumir, entre d'altres, tot això haurà de ser d'acord amb la normativa sanitària a la qual el treballador i el sector pertoca.
- D. Hi haurà la possibilitat de renovar el contracte mantenint la forma (temporal) o canviant per una altra tipologia una vegada s'esgota el termini vigent de la primera contractació i segons les necessitats i procediments que marqui la institució sanitària.
- E. Les dues parts tindran uns drets i deures que estan obligats de manera contractual a què aquests es realitzin i es compleixin de la forma correcta i estipulada, entre aquests drets hi podem trobar, les tasques diàries, formació contínua per necessitat de lloc treball o accés als beneficis laboral..
- F. Els contractes sanitaris estan subjectes a unes a una legislació laboral i normativa creada específicament pel sector, això pot comportar tal com s'ha esmentat anteriorment una necessitat de formació contínua o cert nivell d'informació confidencial.
- G. El contracte s'haurà de formalitzar sempre per escrit.

A part cal remarcar en aquest apartat, que, segons el "*Reial Decret-Llei 12/2022, del 5 de juliol, l'Article 9.c*"⁸, esmenta, en un plaç de nou mesos, en un període de divuit mesos el personal estatutari temporal passarà a ser de caràcter interí per raons expressament justificades de necessitat i urgència

→ Contracte d'interinitat⁹

Un contracte laboral interí és una tipologia contractual que s'utilitza per cobrir de forma temporal, de manera totalment justificada per causa de necessitat i urgència. A diferència del contracte temporal, el treballador interí té una posició fixa durant un període de llarga durada, d'un màxim de tres anys, en canvi, un temporal pot ser una contractació de pocs dies.

⁸ BOE-A-2022-11132 Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (s. f.).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11132>

⁹ Regulació que la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, del 29 de juliol de 2022.
https://ics.gencat.cat/web/.content/Documents/transparencia/Instruccions/02_22.pdf

Principals característiques contractuals:

- A. L'interinatge està lligat a l'absència del treballador permanent, i es determina la duració de la relació contractual basant-se en el treballador absent.
- B. La nova incorporació assumirà el rol del treballador que substitueix amb tots els mateixos drets excepte la plaça fixa.
- C. Per norma el nou treballador hauria de complir els mateixos requisits de qualificació i experiència que s'exigeixen pel lloc fix que es cobreix de manera temporal.
- D. Un cop finalitzada la relació contractual, el treballador interí podrà tornar a la seva situació laboral anterior amb excepció que la institució consideri oportú crear un contracte permanent sempre que hi hagi vacants disponibles.
- E. El contracte s'haurà de formalitzar sempre per escrit.

→ Contracte eventual per circumstàncies de la producció¹⁰

Aquesta tipologia contractual és utilitzada en situacions molt específiques on es requereix personal addicional a causa de circumstàncies temporals i excepcionals relacionades amb l'activitat productiva del centre, en el cas d'un Centre d'Atenció Primària justificarem aquest augment de contractacions en hores punta de visites a urgències, on s'acumula gran quantitat d'usuaris.

Principals característiques contractuals:

- A. El contracte haurà d'identificar de manera precisa i clara la justificació de la relació contractual i determinar la duració temporal d'aquest.
- B. La duració màxima del contracte s'era de sis mesos en un període de dotze.
- C. Aquesta tipologia atorga una flexibilitat a ambdues parts, ja que permet cobrir pics de treball segons les circumstàncies sense necessitat de contractar a més personal de manera fixa.
- D. La persona contractada tindrà els mateixos drets que el lloc que ocupa igual que la resta de personal.
- E. El contracte s'haurà de formalitzar sempre per escrit.

→ Contracte a temps parcial¹¹

Una relació contractual a temps parcial té les mateixes característiques que un contracte a temps complet, amb la principal diferència que la jornada de treball es veurà reduïda per causes pròpies del treballador o per un acord amb el centre.

¹⁰ BOE-A-1999-346 Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. (s. f.).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-346#:~:text=Art%C3%ADculo%203.%20Contrato%20eventual%20por%20circunstancias%20de%20la%20producci%C3%B3n.>

¹¹ BOE-A-2003-23101 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (s. f.).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101#:~:text=Art%C3%ADculo%2060.%20Jornada%20de%20trabajo%20a%20tiempo%20parcial.>

Principals característiques contractuals¹²:

- A. Està permesa la realització d'aquesta tipologia contractual en qualsevol modalitat de contractació excepte en el contracte de formació i aprenentatge.
- B. La jornada a temps parcial per un treballador a temps parcial es basa entre 12 i 30 hores setmanals, s'establirà de manera concreta al contracte de treball.
- C. El salari serà proporcional al d'un treballador que executa les mateixes tasques a temps complet.
- D. Els treballadors tindran els mateixos beneficis bàsics que un treballador a temps complet, com les vacances pagades, baixes per malaltia, l'únic fet que els hi pot arribar a afectar és amb els plans de jubilació o algunes bonificacions que poden obtenir amb l'altra tipologia contractual.
- E. Existeixen diferents tipologies de contracte a temps parcial, el fix, indefinit o per obra i servei, totes les seves característiques esmentades en els apartats anteriors.
- F. El contracte s'haurà de formalitzar sempre per escrit.

→ Altres formes de col·laboració

◆ Convenis de pràctiques¹³

Un conveni de pràctiques és un acord formal entre l'ICS (en aquest cas) i una universitat, institut o algun altre tipus d'institució educativa, s'utilitza perquè els estudiants realitzin les pràctiques formatives en l'àmbit que pertoca, sanitari o administratiu. S'aconsegueix mitjançant l'adquisició de les habilitats i capacitats necessàries per al desenvolupament de l'activitat corresponent.

Característiques Principals:

- A. En casos molt concrets l'obtenció de la pràctica pot ser beneficiari d'incentius per la contractació, en el cas de les persones amb algun grau de discapacitat.
- B. La formalització del conveni/contracte s'haurà de dur a terme de forma escrita.
- C. Possibilitat d'integrar un període de prova no superior a un mes, sempre tenint en compte el conveni col·lectiu.

¹² De Trabajo y Economía Social, M. (s. f.). *La Contratación de trabajadores y las características de cada tipo de contrato*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020.
https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm

¹³ De Empleo Estatal, S. P. (s. f.-a). *Contrato en Prácticas | Servicio Público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-en-practicas.html#:~:text=personas%20con%20discapacidad-,Contrato%20formativo%20para%20la%20obtenci%C3%B3n%20de%20la%20pr%C3%A1ctica%20profesional.-Definici%C3%B3n>

- D. Possibilitat d'establir un supervisor durant el període de pràctiques, això inclou un tutor que proporciona orientació i retroalimentació durant tot el procés d'aprenentatge.
- E. En el cas que tingui retribució pel temps de treball es veurà fixada en el conveni col·lectiu i en cap cas podrà ser inferior a l'establert per llei¹⁴.
- F. No es podran realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors¹⁵.

5 Anàlisi de les característiques dels contractes

5.1. Drets i deures dels treballadors

A continuació s'esmentaran de forma separada alguns dels principals drets i deures que tots els treballadors sanitaris, aquests estan reconeguts en la normativa laboral general que pertoca a tots els treballadors, a part dels sanitaris, i la normativa específica del sector, esmentada en els anteriors punts.

Per executar aquesta tasca ens basarem en la següent regulació legislativa:

- Organització mèdica col·legial d'Espanya¹⁶.
- “Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud”¹⁷.
- “Código laboral y de la seguridad social”¹⁸.
- “Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”.¹⁹

¹⁴ De Empleo Estatal, S. P. (s. f.-b). *Contrato en Prácticas | Servicio Público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-en-practicas.html#:~:text=La%20retribuci%C3%B3n%20por%20trabajo%20efectivo>.

¹⁵ BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (s. f.-b). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#:~:text=3.%20No%20se,como%20horas%20extraordinarias>.

¹⁶ OMC | CGCOM. (2022, 4 noviembre). <https://www.cgcom.es/search?fulltext=derechos>

¹⁷ BOE-A-2003-23101 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (s. f.-c). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101#:~:text=Ley%2055/2003%2C%20de%2016%20de%20diciembre%2C%20del%20Estatuto%20Marco%20del%20personal%20estatutario%20de%20los%20servicios%20de%20salud>

¹⁸ BOE.es - Código Laboral y de la Seguridad Social. (s. f.). https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2-a=0&tab=2#:~:text=Administraci%C3%B3n%20del%20Estado-,C%C3%B3digo%20Laboral%20y%20de%20la%20Seguridad%20Social,-Descargar

¹⁹ BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (s. f.-b). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#:~:text=Real%20Decreto%20Legislativo%205/2015%2C%20de%2030%20de%20octubre%2C%20por%20el%20que%20se%20aprueba%20el%20texto%20refundido%20de%20la%20Ley%20del%20Estatuto%20B%C3%A1sico%20del%20Empleado%20P%C3%BAblico>.

Drets:

- Dret a un treball digne que respecti la dignitat, la seguretat i la salut en el treball, la igualtat de tracte i la no discriminació, i el dret a una remuneració justa i equitativa envers la feina feta.
- Dret a la llibertat sindical, implica tant la construcció com l'afiliació, i participar en les seves activitats.
- Dret a la negociació col·lectiva, negociar les condicions laborals, en aquest cas, negociar amb la Generalitat de Catalunya o l'Estat.
- Dret a la vaga, a interrompre de manera temporal la prestació de serveis, això crea una pressió per la consecució de les reivindicacions.
- Dret a la formació professional per desenvolupar adequadament les seves tasques.
- Dret a la salut laboral, un entorn segur i saludable.
- Dret a la intimitat i al secret professional, implica que és respecte la seva intimitat i no desvetllar informació confidencial sobre els pacients a persones externes.
- Dret a la conciliació de la vida laboral i personal, dret a gaudir d'un equilibri, això inclou períodes de descans, vacances i permisos laborals així com una reducció de la jornada.

Deures:

- Deure de diligència, el treballador té l'obligació de fer les seves tasques amb la deguda atenció, cura i professionalitat que es demana.
- Deure d'obediència, els treballadors han de complir les ordres i instruccions dels seus superiors, sempre que siguin lícites i raonables.
- Deure de bona fe, actuar de bona fe en qualsevol cas i no divulgar informació confidencial de l'empresa o centre.
- Deure de col·laboració, col·laborar i ajudar als companys sempre que sigui necessari en benefici del pacient i del bon funcionament de la institució sanitària.
- Deure d'actualització, els treballadors tenen l'obligació de mantenir actualitzats els seus coneixements i habilitats.
- Deure del secret professional, el contracte ha d'establir l'obligació del treballador a no desvetllar cap tipus d'informació confidencial que posi en risc la integritat del pacient.

5.2. Condicions laborals en el sector sanitari

Les condicions laborals sanitàries poden variar depenent de gran quantitat de factors, cada centre de treball, municipi o província és totalment diferent, però les condicions en general són molt semblants les unes amb les altres, per això a continuació es farà una anàlisi general dels aspectes comuns que existeixen en l'actualitat i si s'està intentant fer algun tipus de millora.

La precarietat laboral²⁰ és un dels problemes més significatius que tenim avui en dia, en tots els mitjans i en gran quantitat de manifestacions que s'han pogut veure en els darrers mesos ho demostra, la temporalitat és un dels principals motius d'aquesta precarietat en el nostre sistema sanitari, això es tradueix en una alta rotació del personal, el que dificulta la prestació d'una atenció sanitària de bona qualitat.

El següent aspecte a destacar és el sou, en general en el sector sanitari no són molt elevats, segons les enquestes la mitja espanyola és de 32.000 euros aproximadament, arribant als 50.000 en un sector més experimentat. Aquesta situació és més greu en algunes especialitats com la pediatria o l'atenció primària, on l'increment es veu afectat segons la quantitat de guàrdies que realitza cada professional al llarg del mes.

Les llargues jornades i la gran quantitat de torns rotatoris, que inclou les guàrdies de nits, caps de setmana i festius.²¹ Aquesta és una de les objeccions que últimament més destaquen els professionals, ja que és molt complex combinar aquests horaris amb la conciliació familiar, a part de l'estrès i fatiga que es genera en el treballador.

Exposició a riscos perillosos per la salut, els professionals sanitaris estan de manera contínua en contacte amb agents biològics com virus o bacteris, a part de productes químics, radiació en alguns departaments a part de ser una feina molt exigent que pot ser causa de canvis d'estat anímics.

Des de la COVID-19 els centres sanitaris han demostrat que les queixes dels últims anys per sobrecàrrega de feina i falta de recursos és un problema que afecta a tota la població, aquesta dificulta una prestació d'atenció sanitària de qualitat, això comporta estrès i sobretot molta frustració en els sanitaris que dia a dia es veuen obligats a treballar en situacions molt precàries.

A pesar d'aquestes condicions i dificultats que presenta aquest sector, la sanitat també té la capacitat d'oferir alguns avantatges que és necessari esmentar. Els centres obtenen dinamisme entre els treballadors, ja que és necessari que s'ajudin els uns amb els altres, a part, els sanitaris acostumen a tenir una taxa de satisfacció laboral, això demostra que se senten orgullosos de la seva labor i la contribució que ofereixen a la nostra societat.

²⁰ *Sanidad española Denuncias laborales sanitarias* - ASAES. (2022, 8 marzo). ASAES. <https://asaes.es/asaes/situacion-actual-de-la-sanidad-espanola/>

²¹ Calleja, A. H. (Ed.). (2000). *Condiciones de trabajo en centros sanitarios*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Condiciones+de+trabajo+en+centros+sanitarios+-+A%C3%B1o+2001.pdf/f81d872f-1bb1-44ab-ac1d-40efc1a92cfe>

Ara bé, s'està fent alguna cosa perquè les condicions del sector sanitari es millorin?

En els últims anys, sobretot des de la COVID-19 s'estan prenent mesures per millorar les condicions dels professionals que es troben a primera línia en els moments més complicats per la societat. A continuació s'esmenta algunes de les propostes més importants dels darrers anys.

Un dels problemes esmentats era la precarietat salarial que pateixen els professionals del sector, doncs bé, cal esmentar que en els darrers anys s'ha produït algunes pujades salarials, sobretot amb la pressió de les manifestacions, però aquest increment no compensa la pèrdua de poder adquisitiu dels darrers anys.

L'any 2017 l'administració va aprovar una oferta extraordinària de treball públic per estabilitzar els treballadors sanitaris temporals. Aquesta mesura sumada a la pressió que Europa aplica el govern ha permès reduir la taxa de temporalitat en el sector.²²

L'any 2019 el govern espanyol va aprovar un Reial decret que estableix una jornada màxima de 37,5 hores setmanals pels professionals sanitaris del sector públic, però és necessari destacar que encara no s'ha aplicat a totes les comunitats autònomes.

Altrament, s'han implantat mesures per millorar la prevenció de riscos laborals, amb la creació de nous protocols d'actuació davant a l'augment d'agressions verbals i físiques dels darrers anys així com la formació dels treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

Si bé les condicions laborals en el sector sanitari disten de ser ideals, existeixen motius per a ser optimistes sobre el futur, en els darrers anys, i sobretot després de la pandèmia tant la societat com el govern ha pres consciència de la necessitat de millorar i cuidar el sector sanitari, demostrant així la implementació d'algunes mesures per assolir aquests objectius.

És important que aquestes mesures continuïn millorant i no quedin estancades, amb l'objectiu de garantir que els professionals tinguin unes condicions dignes i justes tal com es mereixen, destaquem que això beneficia als treballadors, però de manera directa també afectarà positivament en la qualitat del servei que oferirà de cara al pacient.

²² BOE-A-2019-2861 Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. (s. f.).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2861#:~:text=duraci%C3%B3n%20de%20la%20jornada%20general%2C%20establecida%20en%C2%A037%20horas%20y%20media%20semanales

6 Comparació amb el règim laboral dels funcionaris públics

6.1. *Tipus de relació laboral en el sector públic.*²³

A Espanya, els funcionaris que estan destinats al sector públic sanitari estan inscrits en una relació jurídica, que es diferencia de la típica relació laboral que coneixem. No es regeix pel Dret del Treball sinó que s'emmarca en l'àmbit del dret administratiu, cosa que implica que les regulacions i normatives que els afecten són totalment diferents de les aplicades a l'àmbit laboral convencional.

En el moment que parlem de relació jurídica de naturalesa administrativa fem referència a un conjunt de normes i principis que regulen l'actuació del funcionariat públic. Les normes aborden aspectes com l'accés, selecció, la carrera professional, la remuneració econòmica i les diferents responsabilitats que poden arribar a absorbir els professionals destinats al sector públic.

És important fer aquesta distinció entre el Dret Administratiu i del Treball, ja que influeix en diversos aspectes de la vida laboral, un exemple senzill seria la diferència contractual del sistema públic amb el privat, en l'àmbit privat s'accedeix a través d'un contracte laboral, en canvi, al sector públic es realitza mitjançant la superació d'un procés oposició o concurs polític, a part que estan subjectes a un règim disciplinari específic que difereix del que s'aplica en les relacions laborals convencionals.

A part de l'estabilitat laboral, que és una de les principals característiques que defineixen la condició de funcionari, també tenen l'oportunitat de desenvolupar una carrera professional en l'àmbit sanitari, el sistema de categories, nivells i possibilitats de promoció permet als funcionaris desenvolupar en el seu camp per adquirir noves habilitats i responsabilitat, un factor clau per la motivació i el compromís dels funcionaris.

El règim estatutari, les possibilitats de desenvolupament i estabilitat laboral són aspectes fonamentals i necessaris que destaquen la condició de funcionari en el nostre país. Aquests factors contribueixen un entorn laboral motivador, amb compromís i una excel·lència notable a l'atenció mèdica. Que al mateix temps des de la perspectiva estudiantil, les característiques resulten atractives i representen un sòlid punt de partida per una llarga carrera professional certamen gratificant.

²³ BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (s. f.-c). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#:~:text=Real%20Decreto%20Legislativo%205/2015%2C%20de%2030%20de%20octubre%2C%20por%20el%20que%20se%20aprueba%20el%20texto%20refundido%20de%20la%20Ley%20del%20Estatuto%20B%C3%A1sico%20del%20Empleado%20P%C3%ABlico.>

6.2. Drets i deures dels funcionaris sanitaris.²⁴

Drets dels funcionaris públics:

- Els funcionaris accedeixen al seu lloc de treball mitjançant un procés selectiu públic, normalment és una oposició.
- Tenen dret a una estabilitat laboral, comporta que no poden ser acomiadats de forma arbitrària, al contrari que els del sector privat que poden ser acomiadats per qualsevol causa.
- Opció a una carrera professional regulada, amb possibilitat d'ascendir de categoria i/o destí per la millora personal del treballador.
- Els funcionaris obtenen el dret a una retribució fixa i establerta per la llei, sense importar els resultats de les seves tasques, a diferència del sector privat.
- La jornada laboral dels treballadors funcionaris està establerta per llei, no es pot modificar, excepte en el cas que s'accepti un acord amb el mateix treballador.
- Opció al dret de la representació sindical i a participar en la negociació col·lectiva.

Deures dels funcionaris públics:

- Els funcionaris tenen l'obligació de complir les ordres dels seus superiors sempre que no impliquin un delictes o un perill per la seva persona.
- Deure d'actuar de forma objectiva i imparcialitat en l'exercici de les seves funcions de forma relativament estricta.
- Els treballadors funcionaris tenen l'obligació de guardar el secret professional sobre les informacions confidencials a les quals es tinguin accés al llarg de l'exercici de les seves funcions.
- Els funcionaris tenen el deure d'estar en contínua formació per l'actualització dels seus coneixements i oferir un bon servei al ciutadà.

²⁴ BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (s. f.-c).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#:~:text=Real%20Decreto%20Legislativo%205/2015%2C%20de%2030%20de%20octubre%2C%20por%20el%20que%20se%20aprueba%20el%20texto%20refundido%20de%20la%20Ley%20del%20Estatuto%20B%C3%A1sico%20del%20Empleado%20P%C3%ABlico.>

6.3. *Taula comparativa dels drets, deures, funcions i principals diferències amb el sector privat.*

Amb la informació extreta de:

- *“Estatuto Básico del Empleado Público”*²⁵
- *“Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud”*²⁶

Es realitzarà una taula comparativa de les principals característiques dels treballadors funcionaris del sistema sanitari envers els treballadors del sector privat i les seves característiques.

ASPECTE A TRACTAR	ÀMBIT PÚBLIC	ÀMBIT PRIVAT
Accés al treball	Oposició pública	Contracte de treball
Estabilitat laboral	Molt alta	Baixa
Règim jurídic	Dret Administratiu	Dret del Treball
Carrera professional	Regulada	Poc regulada
Mobilitat del lloc de treball	Alta	Baixa
Retribució	Fixa (Segons la llei)	Variable
Jornada laboral	Regulada per l'administració pública	Regulada per la legislació laboral i l'empresari
Període de vacances	Regulat (30 dies naturals)	Variable (mínim 22 dies naturals)
Formació	Contínua (obligatòria i variable)	Variable (segons la política de l'empresari)
Representació sindical	Dret a representació sindical i negociació col·lectiva	Dret a representació sindical i negociació col·lectiva
Drets i beneficis	Específica segons l'estatut	Establerts per la legislació laboral i els acords laborals.

²⁵ BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (s. f.-c).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#:~:text=Real%20Decreto%20Legislativo%205/2015%2C%20de%2030%20de%20octubre%2C%20por%20el%20que%20se%20aprueba%20el%20texto%20refundido%20de%20la%20Ley%20del%20Estatuto%20B%C3%A1sico%20del%20Empleado%20P%C3%BAblico>.

²⁶ BOE-A-2003-23101 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (s. f.-c).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101#:~:text=Ley%2055/2003%2C%20de%2016%20de%20diciembre%2C%20del%20Estatuto%20Marco%20del%20personal%20estatutario%20de%20los%20servicios%20de%20salud>

7 Estudi de casos

7.1. Experiències i anàlisi dels professionals sanitaris

Els professionals sanitaris desenvolupen un paper extraordinari i fonamental pel benestar de la salut de tota la població. La seva dedicació, coneixement i experiència són indispensables per la cura de les persones i un funcionament eficaç del sistema sanitari.

Amb la finalitat de comprendre millor les experiències i perspectives dels professionals he desenvolupat la següent enquesta. La participació dels professionals ha estat d'un nivell totalment essencial per obtenir la informació que permetrà analitzar la situació actual del sector sanitari i identificar les possibles seccions de millora.

La següent enquesta va dirigida a tots els professionals sanitaris, independentment de la seva especialitat, rang o ubicació geogràfica en la qual treballen. Voldria destacar que tota la informació obtinguda es tractarà de forma confidencial i les seves respostes no seran associades a cap persona ni al seu lloc de treball.

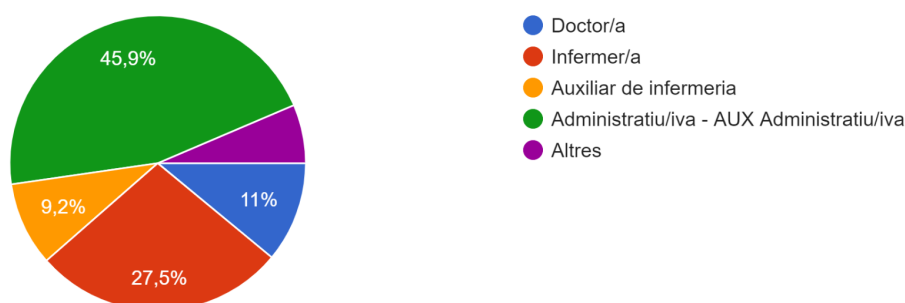
Enquestes fetes al personal de:

- Hospital d'Igualada.
- Hospital Arnau de Vilanova de Lleida.
- EAP Guissona.
- EAP Cervera.
- EAP Tàrraga.
- Servei d'Emergències Mèdiques de la zona de Lleida.
- Sindicat d'administratius de la zona de Lleida.

Abans de dur a terme l'anàlisi vull agrair a tot el personal sanitari que ha disposat part del seu temps en participar en aquesta enquesta. La seva col·laboració és fonamental per millorar la situació del sector sanitari el benestar dels professionals que l'integren.

1. Quin és el teu rol professional dins del sector sanitari?

109 respuestas

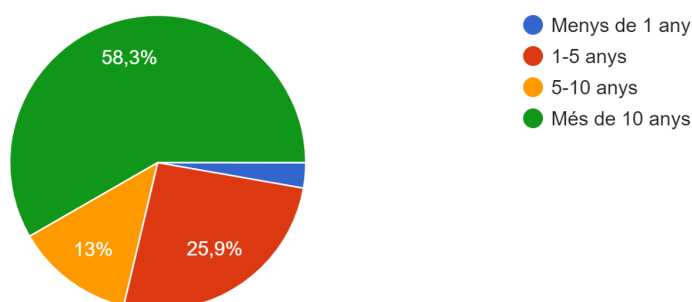


Tal com es mostra en el gràfic, el nombre més gran de respostes en l'enquesta consta del rol Administratiu i Auxiliar Administratiu, pot ser degut al fet que jo mateix com a treballador en aquest àmbit hi tenia més facilitat d'accés, l'enquesta entre d'altres es va enviar per grups telemàtics que componien el sindicat d'administratius de la regió de Lleida, principal causa de què quasi la meitat de les respostes siguin d'aquest àmbit.

D'altra banda, la que menys en té, és l'apartat d'altres amb 7 respostes i un 6,4% encara que no s'aprecia a la fotografia pel reduït espai de l'esquema, aquest apartat és molt probable que fos escollit per tècnics del SEM, ja que d'un principi no estava contemplat aquesta opció en el treball.

2. Quin és el teu nivell d'experiència laboral en el sector sanitari?

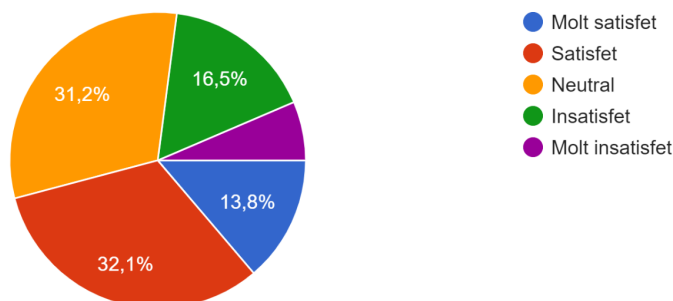
108 respuestas



El que més destaca en l'experiència laboral, és temps que es porta en el sector, la majoria dels enquestats han estat més de deu anys treballant com a sanitaris, la segona millor valoració ha estat entre cinc i deu anys, per tant, podem observar que el personal enquestat ja té temps treballat i certa experiència en el món laboral sanitari.

3. Quin és el teu nivell de satisfacció amb el teu actual contracte laboral en el sector sanitari?

109 respuestas

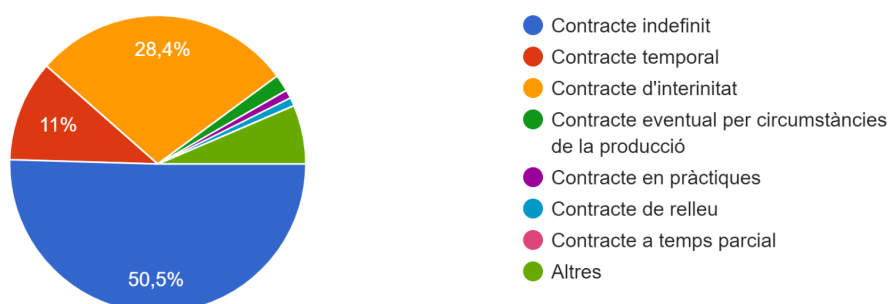


A pesar que la gran majoria dels enquestats han optat per escollir les opcions de "Satisfet" i "neutral", és important destacar que quasi un quart de les respostes són dolentes, 18 persones han escollit "Insatisfet" i 7 persones "Molt Insatisfet", és un total de 25 persones sobre les 109 respostes que ha obtingut l'enquesta.

Seria necessari fer un estudi i valorar les opinions dels treballadors, ja que un nivell tan alt d'insatisfacció sanitària pot portar problemes i malestar laboral.

4. Quin tipus de contracte tens actualment?

109 respuestas

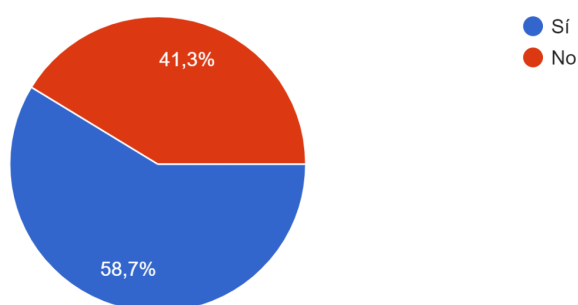


En aquesta pregunta el que més destaca és l'apartat de color blau, registrat com a contracte indefinit amb un total de 55 persones sobre les 109 respostes, li segueix el contracte d'interinitat amb 31 respostes i el temporal amb un total de 12, aquestes tres tipologies contractuals són les més comunes.

L'apartat "Altres" consta de 7 respostes, seguit del contracte eventual per circumstàncies de la producció amb un total de 2. Continua amb un total d'1 resposta cadascun, els contractes de pràctiques i relleu, i finalment el contracte a temps parcial no ha estat escollit per cap dels treballadors, de 109 persones ningú està en la casuística d'un contracte a temps parcial.

5. Has experimentat canvis en el teu contracte en els darrers anys?

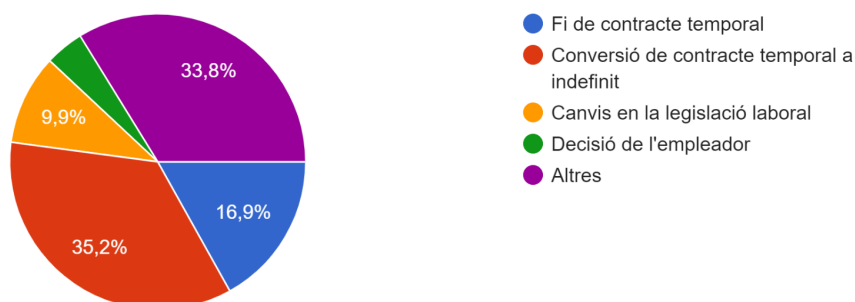
109 respuestas



Un total de 64 persones amb un percentatge de 58,7% han experimentat canvis en els darrers anys, en canvi, 45 persones amb un total del 41,3% es mantenen amb la mateixa tipologia contractual, de manera subjectiva es podria deduir que el 41,3% pertany en la majoria al contracte indefinit de la pregunta anterior.

6. Quin és el principal motiu dels canvis en el teu contracte? (Si has respost sí a la pregunta anterior)

71 respuestas

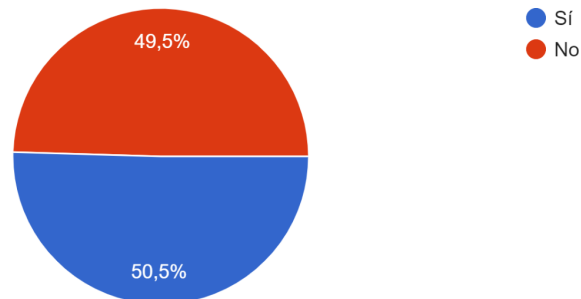


En primer lloc, hi trobem amb un 36,2% la conversió de contracte temporal a indefinit, això pot ser degut a la llei que va establir el Tribunal Europeu a favor de la reducció de la temporalitat, en segon lloc, hi trobem l'apartat "altres", destinats a motius fora de l'estudi d'aquest treball amb un total de 24 eleccions.

A continuació hi trobem fi de contracte temporal amb 12 resultats i un 16,9%, tot seguit, 7 vots amb canvis en la legislació laboral, i 3 vots amb un 4,2% per motius de l'ocupador o en aquest cas, la institució que pertoca.

7. Consideres que el tipus de contracte que tens afecta la teva estabilitat laboral?

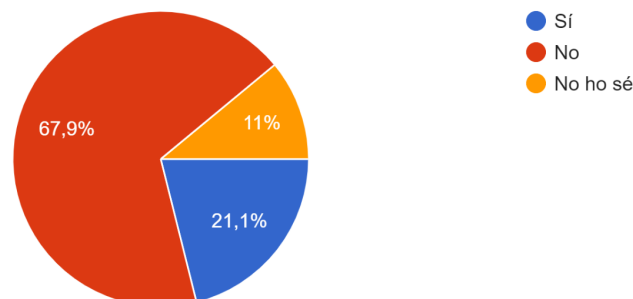
109 respuestas



Amb la diferència d'un vot, 55 professionals i un 50,5% opinen que la tipologia contractual en què pertanyen sí afecta la seva estabilitat laboral, en canvi, el 49,5% restant amb un total de 54 vots opina el contrari, que la tipologia contractual no és motiu de preocupació per la seva estabilitat a l'hora de dur a terme la seva labor.

8. Creus que els tipus de contractes actuals en el sector sanitari afavoreixen la qualitat de l'atenció al pacient?

109 respuestas



Amb un total de 74 vots sobre les 109 respostes, la resposta més escollida pels professionals ha estat que el tipus de contracte no afecta la seva atenció envers el pacient, en canvi, 12 persones no ho saben o realment no s'ho han arribat a plantejar, i un total de 23 persones opina que sí, tenir un bon contracte o un dolent, pot arribar a afectar en l'elaboració de les tasques com a professionals.

A continuació vaig optar per un dinamisme amb el professional enquestat, amb la finalitat que la mateixa persona tingues l'oportunitat d'escriure la realitat en la qual es troben, les respostes han estat enganxades exactament des del resultat de l'enquesta per obtenir una màxima transparència. S'han aconseguit un total de 72 respostes, en destaco les més rellevants.

9. En la teva opinió, quins són els principals desafiaments que enfronten els treballadors del sector sanitari a causa del tipus de contracte?

- Inestabilidad laboral
- La longitudinalitat en el seguiment dels pacients
- Falta de temps lliure, poca seguretat del pacient
- La difícil conciliació familiar
- Encert en la formació continuada adequada al teu lloc de treball definitiu en un futur
- Motivació
- Salut mental agreujada, mala continuïtat assistencial
- Moltes hores de treball
- He vist que a infermeria i a administració hi ha certa por a quedar-se sense feina i fer plans de futur pel mateix motiu. No és tan greu a infermeria ja que cobren més però tot i així la preocupació la tenen igual. A l'àmbit d'Administració també hi és present ja que no saps si continuaràs o no. És incert i t'avisen un dia per l'altre.
- Poca motivació per la feina, cada cop hi ha més feina de ordenador i menys de cuidatges dels pacients
- Inestabilitat, canvis de lloc de treball freqüents (amb la conseqüent manca de coneixement de processos concrets segons l'especialitat del pacient...), mala organització per cobrir baixes laborals...
- No ens tenen considerats ni ens cuiden perquè estiguem bé i agust i poder fer un bon tracte amb pacient /malalt
- La precarietat laboral (tipus de contractes), precarietat salarial (es cobra poc), t'obliguen /et fan fer feines que no equivalen a la teva categoria i són de categories superiors (facturació, reclamacions, són feines d'adm.) gairebé totes les aux-adm fan feina d'adm. amb la responsabilitat que això comporta, et fan fer triatge a portes (decidir que és urgent i que no és urgent, estan treballant d'inf) amb la responsabilitat que això comporta. Són alguns exemples
- Estrès, dèficit salut mental i física, inestabilitat social ,econòmica i professional, competitivitat , ampliació del perfil professional i oferta de treball no vinculada a la preparació

10. Quins canvis creus que serien necessaris en els contractes del sector sanitari per millorar les condicions laborals del personal i la qualitat del servei? (71 respostes en total)

- Intentar que la gent fes menys guàrdies, millorar els sous i disminuir la càrrega assistencial.
- Contratos más duraderos, mejora de condiciones y bajar ratio enfermera paciente
- Prioritzar la continuïtat assistencial en el principal lloc de treball on has estat treballant i formant-te
- Contractar posant èmfasi en la formació i l'adquisició d'experiència, així com consolidar, estabilitzar personal que es desmotiva davant anys i anys d'encadenar contractes temporals. Adequar ràtios de pacients per infermera a la mitjana europea (o almenys aproximar-se una mica, que seguim a la cua d'Europa).
- no distingir per categoria principalment ja que si ets metge et fan interí molt ràpid si ets GIS intenten evitar-ho a tota costa o aquesta és la meva sensació
- Contractes més llargs i establir plantilles fixes
- Que realment et contractessin per la categoria en la qual has de treballar. Categories i salaris justos. El meu contracte és interí, ara els interinatges són contractes temporals de tres anys. No pots canviar de lloc de treball (amb totes les conseqüències que això pot comportar), si renuncies, et penalitzen a estar un any amb contractes laborals de dies, setmanes i no superiors a un mes. Segons la llei quan fa mes de sis mesos que treballes en un lloc fix, has de fer un contracte de sis mesos més i després fix, a l'ICS no es compleix, i pel que fa a la categoria, la llei estableix que cinc anys després de treballar en la mateixa categoria t'han de canviar a una categoria superior, a l'ICS tampoc es compleix.
- Professionalització
- Més agilitat al resoldre els processos d'oposicions

Després d'observar i analitzar els resultats de l'enquesta podem destacar una realitat preocupant sobre les experiències i la realitat diària dels professionals sanitaris, la majoria de les respostes reflecteixen un entorn bastant frustrant, marcat sense cap dubte per la insatisfacció contractual, la sobrecarrega en el treball, la incògnita en el futur, la falta de recursos i una sensació general de desvaloració cap al mateix treballador per part de la institució sanitària.

És molt evident que la situació actual requereix una atenció urgent per part de la institució. No es valora suficient que els sanitaris són un pilar únic i fonamental pel nostre sistema sanitari, i el seu benestar i satisfacció són essencials de cara a l'atenció ciutadana, és necessari implementar mesures més concretes que abordin les necessitats i preocupacions dels professionals.

8 Conclusions

8.1. *Recapitulació dels objectius principals*

L'anàlisi en profunditat de les diverses tipologies contractuals laborals en l'àmbit sanitari revela una panoràmica, extraordinària i complexa sobre les dinàmiques de l'ocupació en aquest sector essencial. Aquest treball ha explorat un ventall ampli de modalitats contractuals, des dels contractes indefinits que prometen estabilitat laboral fins als contractes temporals que, si bé ofereixen flexibilitat, poden comportar incerteses per als treballadors. S'han destacat les discrepàncies en termes de salaris, beneficis socials i perspectives professionals, a través de la comparativa de les condicions laborals associades a aquestes diferents tipologies.

Els treballadors del sector sanitari que disposen de contractes indefinits, experimenten un conjunt d'avantatges notables, els quals contribueixen a la seva estabilitat laboral i benestar personal. Aquests contractes sovint inclouen una sèrie de beneficis socials amplis, com ara assegurança mèdica, cobertura de seguretat social i vacances pagades. Aquesta oferta integral no només protegeix els treballadors en cas d'incidències mèdiques, sinó que també els proporciona una sensació de seguretat financera i estabilitat emocional. Aquesta sensació de seguretat és crucial en un sector on la dedicació i la concentració són essencials per proporcionar una atenció de qualitat als pacients.

D'altra banda, els treballadors amb contractes temporals sovint es troben en una posició més precària. Tot i que aquests contractes poden oferir una certa flexibilitat per a les institucions sanitàries per gestionar moments de sobrecàrrega o cobrir substitucions temporals, també poden generar inseguretats i estrès en els treballadors. La incertesa associada a aquests contractes, juntament amb la possibilitat de salaris menors i la falta de beneficis socials extensos, pot afectar negativament el benestar emocional i la satisfacció laboral del personal sanitari tal com hem pogut observar en el qüestionari.

Es destaca, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (sala sexta), la Sentència del 22 febrer de 2024, la qual va afirmar que la legislació espanyola referent als "acords de durada indefinida no estables" no està en conformitat amb la Directiva 99/70/CE. Aquesta directiva té com a finalitat evitar l'explotació de la contractació temporal, i la resolució determina que Espanya no ha adoptat les mesures adequades per garantir-ho.

Com a resultat, els magistrats nacionals tenen la competència per transformar els contractes temporals en estables en cas de detectar un abús per part de l'ocupador. Això representa un impacte significatiu en la pràctica comuna a Espanya d'encadenar contractes temporals sense proporcionar una posició estable als treballadors.

En un entorn laboral tan dinàmic i complex com el del sector sanitari, l'avaluació de les diferents tipologies contractuals revela una realitat multifacètica i posa de manifest la complexitat del panorama laboral. Les peculiaritats d'aquest sector, incloent-hi la demanda fluctuant, la naturalesa especialitzada del treball i les polítiques de salut pública en evolució, fan que la gestió del personal sigui un repte constant. En aquest context, és crucial adoptar una aproximació flexible i justa a la gestió dels recursos humans, que tingui en compte les necessitats tant dels treballadors com de les institucions sanitàries.

En conclusió, l'excessiva temporalitat en el sector sanitari espanyol constitueix un repte important que afecta tant els treballadors pel que fa a estrès i ansietat laboral, la qual comporta una situació d'incertesa tal com esmenten els mateixos professionals en l'enquesta realitzada com a part pràctica del treball. És imprescindible adoptar mesures per reduir aquest fenomen i promoure l'estabilitat laboral del personal sanitari. Convertir contractes temporals en indefinits i implementar polítiques que afavoreixin un entorn laboral estable i sostenible són passos fonamentals per millorar el benestar dels professionals de la salut i garantir una assistència sanitària de qualitat per a tota la població.

8.2. Aportacions del treball

La realització del treball ha estat una experiència molt enriquidora que m'ha permès aprofundir en un tema d'actualitat crucial per al sistema sanitari i per als professionals que hi treballen.

A través de la recerca bibliogràfica i l'anàlisi de dades estadístiques, he pogut obtenir una visió completa de la situació actual de la temporalitat en el sector sanitari a escala de comunitat autònoma. Això m'ha permès comprendre les causes d'aquest problema estructural, així com les seves conseqüències negatives tant per als professionals com per als pacients.

Un dels aspectes més interessants del treball ha estat la realització d'enquestes a diversos professionals sanitaris amb diferents tipologies de contractes. Les seves respostes m'han permès conèixer de primera mà les experiències dels sanitaris amb la temporalitat, els seus sentiments i inquietuds, així com les dificultats que afronten en el seu dia a dia, destacar que jo mateix he sigut sanitari durant quatre anys, i era conscient que la situació era complicada, però no d'aquesta magnitud.

Generalitzant, m'ha permès adquirir una comprensió profunda d'un problema complex i urgent que afecta greument el sector sanitari. A més, m'ha donat l'oportunitat de conèixer de manera directa les experiències dels professionals sanitaris que viuen en primera persona les conseqüències d'aquest problema.

9 BIBLIOGRAFIA

- Araceli, L. R., Fátima, F. P., & Shoshana, B. G. (s. f.). *Curanderos, malestar y «daños»: una interpretación social*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-3325201200020005#:~:text=Los%20curanderos%2C%20yerberos%2C%20chamanes%20y.%22sobre%22%20como%20el%20susto
- Badia, Q. (2024, 28 febrero). Europa exige a España contratar como fijos a empleados temporales: ¿Qué ocurrirá en sanidad? PlantaDoce
<https://www.plantadoce.com/entorno/europa-exige-a-espana-contratar-como-fijos-a-empleados-temporales-que-ocurrira-en-sanidad>
- BOE.es - Código Laboral y de la Seguridad Social. (s. f.).
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=93&modo=2-a=0&tab=2#:~:text=Administraci%C3%B3n%20del%20Estado-,C%C3%B3digo%20Laboral%20y%20de%20la%20Seguridad%20Social,-Descargar
- BOE-A-1999-346 Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999->
- BOE-A-2003-23101 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (s. f.-b).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101#:~:text=Ley%2055/2003%2C%20de%2016%20de%20diciembre%2C%20del%20Estatuto%20Marco%20del%20personal%20estatutario%20de%20los%20servicios%20de%20salud>
- BOE-A-2003-23101 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (s. f.).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101#:~:text=Art%C3%ADculo%2060.%20Jornada%20de%20trabajo%20a%20tiempo%20parcial>
- BOE-A-2003-23101 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. (s. f.-c).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101#:~:text=Ley%2055/2003>

[%2C%20de%2016%20de%20diciembre%2C%20del%20Estatuto%20Marco%20del%20personal%20estatutario%20de%20los%20servicios%20de%20salud](#)

- BOE-A-2004-12017 Real Decreto 1555/2004, de 25 de junio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad y Consumo. (s. f.).
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-12017>

- BOE-A-2012-5403 Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones. (s. f.).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-5403

- *BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* (s. f.-b).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#:~:text=3.%20No%20se,como%20horas%20extraordinarias>.

- *BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.* (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

- *BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.* (s. f.-b)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#:~:text=Real%20Decreto%20Legislativo%205/2015%2C%20de%2030%20de%20octubre%2C%20por%20el%20que%20se%20aprueba%20el%20texto%20refundido%20de%20la%20Ley%20del%20Estatuto%20B%C3%A1sico%20del%20Empleado%20P%C3%ABlico>.

- *BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.* (s. f.-c).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#:~:text=Real%20Decreto%20Legislativo%205/2015%2C%20de%2030%20de%20octubre%2C%20por%20el%20que%20se%20aprueba%20el%20texto%20refundido%20de%20la%20Ley%20del%20Estatuto%20B%C3%A1sico%20del%20Empleado%20P%C3%ABlico>.

- *BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.* (s. f.-c).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#:~:text=Real%20Decreto%20Legislativo%205/2015%2C%20de%2030%20de%20octubre%2C%20por%20el%20que%20se%20aprueba%20el%20texto%20refundido%20de%20la%20Ley%20del%20Estatuto%20B%C3%A1sico%20del%20Empleado%20P%C3%ABlico>.

- *BOE-A-2019-2861 Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.* (s. f.).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2861#:~:text=duraci%C3%B3n%20de%20la%20jornada%20general%2C%20establecida%20en%20A037%20horas%20y%20media%20semanales

- *BOE-A-2021-21651 Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.* (s. f.).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21651>

- *BOE-A-2022-11132 Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.* (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11132>

- Calleja, A. H. (Ed.). (2000). *Condiciones de trabajo en centros sanitarios*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

<https://www.insst.es/documents/94886/710902/Condiciones+de+trabajo+en+centros+sanitarios+-+A%C3%B1o+2001.pdf/f81d872f-1bb1-44ab-ac1d-40efc1a92cfe>

- De Empleo Estatal, S. P. (s. f.-a). *Contrato en Prácticas | Servicio Público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-en-practicas.html#:~:text=personas%20con%20discapacidad-,Contrato%20formativo%20para%20la%20obtenci%C3%B3n%20de%20la%20pr%C3%A1ctica%20profesional,-Definici%C3%B3n>

- De Empleo Estatal, S. P. (s. f.-b). *Contrato en Prácticas | Servicio Público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-en-practicas.html#:~:text=La%20retribuci%C3%B3n%20por,de%20trabajo%20efectivo.>
- De Empleo Estatal, S. P. (s. f.-b). *Contrato indefinido | Servicio público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html#menu02>
- De Empleo Estatal, S. P. (s. f.-c). *Contrato indefinido | Servicio público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html#menu01>
- De Empleo Estatal, S. P. (s. f.-e). *Contrato temporal | Servicio Público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html#menu01>
- De Trabajo y Economía Social, M. (s. f.). *La Contratación de trabajadores y las características de cada tipo de contrato*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020.
https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm
- Durant, A. (2015, 14 septiembre). La sanidad pública catalana (I): breve historia y descripción del sistema. Reality Shock.
<https://larealidadsuperaalaficcion.wordpress.com/2015/09/06/la-sanidad-publica-catalana-1/>
- El CatSalut i el model sanitari català. (s. f.). CatSalut. Servei Català de la Salut.
<https://catsalut.gencat.cat/ca/coneix-catsalut/presentacio/model-sanitari-catala/#historia>

- Història del model. (s. f.). Departament de Salut.

<https://salutweb.gencat.cat/ca/departament/model-sanitari-catala/historia-model/>

- Instrucció 02/2022, sobre els nomenaments de personal estatutari temporal, de 21 de juliol de 2022.

https://ics.gencat.cat/web/.content/Documents/transparencia/Instruccions/02_22.pdf

- La II República y la universalización de la sanidad. (s. f.). www.elsaltodiario.com.
<https://www.elsaltodiario.com/laplaza/ii-republica-espana-sanidad-universal-covid>

- OMC | CGCOM. (2022, 4 noviembre).

<https://www.cgcom.es/search?fulltext=derechos>

- Regulació que la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, del 29 de juliol de 2022

https://ics.gencat.cat/web/.content/Documents/transparencia/Instruccions/02_22.pdf

- *Sanidad española Denuncias laborales sanitarias* - ASAES. (2022, 8 marzo). ASAES. <https://asaes.es/asaes/situacion-actual-de-la-sanidad-espanola/>

- *S TJUE 22/2/2024*. (s. f.).

<https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMLA0MbE0MDVXK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSIMBSQa9QUUAAAA=WKE>

- Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta), de 22 de febrero de 2024.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=283045&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3337988>