



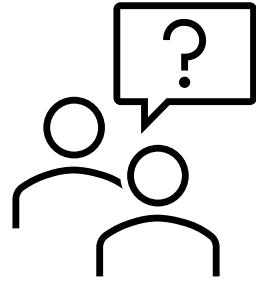
Módulo 1. Formación Delegados Sindicales

Pilar Puente

Sede Barcelona
Avinguda Ciutat de L'Hospitalet, 73-75, local 3
08950 Esplugues de Llobregat, Barcelona
telf: 935 339 900 • fax: 932 930 128

Sede Madrid
Calle de Fernando VI, 17, 1º Izquierdo
28004 Madrid
telf: 911 309 772





¿Es legal fichar con huella digital?

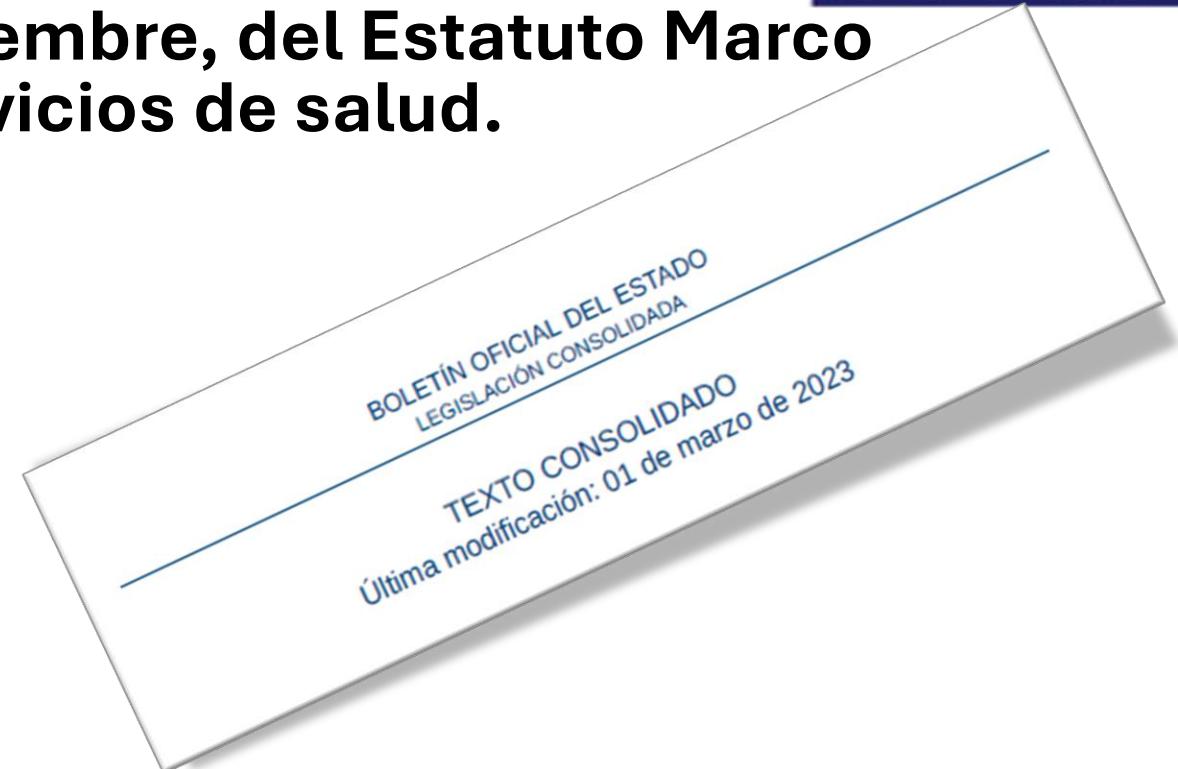
GUÍA SOBRE TRATAMIENTOS DE CONTROL DE PRESENCIA MEDIANTE SISTEMAS BIOMÉTRICOS

NO

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

1. Estructura

Preámbulo	
Capítulos	14
Secciones	2
Artículos	80
Disposiciones adicionales	17
Disposiciones transitorias	8
Disposiciones derogatorias	1
Disposiciones finales	3



TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Art. 1. Objeto

Establecer las bases reguladoras de la relación funcional especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman al Sistema Nacional de Salud, a través del Estatuto Marco de dicho personal.

Art. 2. Ámbito de aplicación

Aplicable al personal estatutario que desempeña su función en:

- Centros e instituciones sanitarias
- Centros y servicios sanitarios de AGE

De aplicación:

- ❖ Personal sanitario funcionario
- ❖ Personal sanitario laboral



TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Art.4. Principios y criterios de ordenación del régimen estatutario

- Sometimiento a pleno a la ley y el derecho
- Igualdad, mérito, capacidad, publicidad  *En el acceso a la condición de personal estatutario*
- Estabilidad en:
 - El empleo
 - El mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo
- Libre circulación en el conjunto del SNS
- Planificación eficiente de las necesidades de recursos. *Programación periódica de convocatorias.*
- *Participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo a través de la negociación en las mesas correspondientes*

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Art. 5. Criterios de clasificación del personal estatutario

- a) La función desarrollada
- b) El nivel del título exigido
- c) El tipo de nombramiento

Art. 6. Personal estatutario sanitario

Es personal estatutario sanitario el que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de una profesión o especialidad sanitaria.

Clasificación según el nivel académico del título exigido para el ingreso:

- Personal de formación universitaria
- Personal de formación profesional
 - Técnicos superiores
 - Técnicos

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Tipos de personal :

- Personal estatutario fijo → Proceso selectivo + nombramiento (art.8)
- Personal estatutario temporal (art. 9) [Diapositiva 8](#)
-

Existencia de plaza vacante:

1. No sea posible la cobertura
2. Plazo máximo 3 años

Antes Interinidad

Ejecución de programas de carácter temporal:

1. Fecha de inicio-finalización
2. Plazo máximo 3 años
3. ¡¡ no cobertura de necesidades permanentes!!!

Exceso de acumulación de tareas:

1. Especificarlas
2. Fecha inicio-fin
3. Máximo 9 meses, dentro de un periodo de 18 meses

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.



Cumplidos los plazos y condiciones que en ellos se plantean y en caso de que fuese necesaria la realización de **nuevos nombramientos**, se tramitará la **creación de una plaza estructural** en la plantilla del centro. En aquellos servicios o unidades en que se efectúe este tipo de nombramientos y **no se cree una nueva plaza** superados los plazos establecidos en cada caso, no podrá hacerse un nuevo nombramiento por la misma causa en un periodo de **dos años**.

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Personal estatutario sustituto.

1. Para el desempeño de funciones propias de personal estatutario en los siguientes supuestos y condiciones:

Sustitución

- Vacaciones
- Dispensas
- Permisos
- Demás Ausencias de carácter temporal

Sustitución parcial

- Máximo 3 años
 - Sustitución a dos personas
2. Reducción de jornada



Las administraciones sanitarias serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial **velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en el nombramiento del personal estatutario y sustituto**



Los delegados sindicales de SIETESS son espectadores activos del cumplimiento de la norma

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Artículo 12. *Planificación de recursos humanos.*

Estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, **eficacia y eficiencia** de los servicios.

En el ámbito de cada servicio de salud, y previa negociación en las mesas correspondientes, se adoptarán las medidas necesarias para:

- La planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos
- La programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.



Corresponde al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad la aprobación de un catálogo homogéneo **donde se establecerán las equivalencias de las categorías profesionales de los servicios de salud.** (art.15)

Artículo 17. *Derechos individuales.*

1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:
 1. A la estabilidad en el empleo
 2. Al ejercicio o desempeño efectivo de la profesión o funciones que correspondan a su nombramiento.
 3. A la percepción puntual de las retribuciones e indemnizaciones por razón del servicio en cada caso establecidas.
 4. A la formación continuada adecuada a la función desempeñada
5. Al reconocimiento de su cualificación profesional en relación a dichas funciones. . . .

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.



Deberes (art. 19)

- a) Respetar la Constitución, el Estatuto de Autonomía correspondiente y el resto del ordenamiento jurídico.
- b) Ejercer la profesión o desarrollar el conjunto de las funciones que correspondan a su nombramiento, plaza o puesto de trabajo con lealtad, eficacia y con observancia de los principios técnicos, científicos, éticos y deontológicos que sean aplicables.
- c) Mantener debidamente actualizados los conocimientos y aptitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión o para el desarrollo de las funciones que correspondan a su nombramiento, a cuyo fin los centros sanitarios facilitarán el desarrollo de actividades de formación continuada.**
- d) Cumplir con diligencia las instrucciones recibidas de sus superiores jerárquicos en relación con las funciones propias de su nombramiento, y colaborar leal y activamente en el trabajo en equipo.

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.



Art.30. Convocatorias de selección y requisitos de participación

[...]

6. En las convocatorias para la selección de personal estatutario se **reservará un cupo no inferior al 5%**, o al porcentaje que se encuentre vigente con carácter general para la función pública, **de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 %**, de modo que progresivamente se **alcance el 2% de los efectivos totales de cada servicio de salud**.

TEMA 4. Ley 55/2003, de 16 de noviembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Art.33. Selección de personal estatutario temporal

La selección del personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que:

- Permitan máxima agilidad en la selección
- Se basarán en todo caso en los principios de:
 - Igualdad
 - Merito
 - Capacidad
 - Competencia
 - Publicidad
 - Celeridad
- Tendrán como finalidad la cobertura inmediata del puesto

Dichos procedimientos serán establecidos previa negociación en las mesas generales o sectoriales.

Período de prueba

El personal estatutario temporal podrá estar sujeto a periodo de prueba, que **NO podrá superar los 3 meses de trabajo efectivo.**

En ningún caso, el periodo de prueba **podrá exceder de la mitad de la duración del nombramiento**, si esta está precisada en el mismo.

Artículo 34. *Promoción interna.*

1. [...] El personal estatutario fijo podrá acceder, mediante promoción interna y dentro de su servicio de salud de destino, a nombramientos correspondientes a otra categoría, siempre que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia, y sin perjuicio del número de niveles existentes entre ambos títulos.
2. Los procedimientos para la promoción interna se desarrollarán de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad y por los sistemas de oposición, concurso o concurso oposición. [...]
3. **El personal seleccionado por el sistema de promoción interna tendrá preferencia para la elección de plaza respecto del personal seleccionado por el sistema de acceso libre.**
4. **Estar en servicio activo y con nombramiento como personal estatutario fijo durante al menos 2 años en la categoría de procedencia. ?????**



% de contratación, mecanismo

**Negociación en
mesa sectorial**

Art. 37. Movilidad voluntaria

Los procedimientos de movilidad voluntaria que se efectuarán con carácter periódico **preferentemente cada 2 años**, en cada servicio de salud, estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad, del resto de servicios de salud que **participarán en tales procedimientos con las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria**.

Si el procedimiento de movilidad genera un cambio en el servicio de salud de destino

Plazo de toma de posesión ➔ 1 mes a contar desde el día del cese

Plazo de cese ➔ En los 3 días siguientes a la notificación o publicación de nuevo destino adjudicado.



Los destinos obtenidos mediante sistemas de movilidad voluntaria son irrenunciables



Art. 40. Criterios generales en la carrera profesional

Las CCAA + mesas correspondientes establecerán, para el personal sanitario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional, de tal forma que posibilite el derecho a la promoción.

La comisión de RRHH establecerá los principios y criterios generales de la homologación de los sistemas de carrera profesional.



La carrera profesional supondrá un derecho de los profesionales a progresar

Art. 41. Retribuciones

Sistema retributivo del personal estatutario

Se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias

Responde a los principios de calificación técnica y profesional

Asegura el mantenimiento de un modelo común en relación con las retribuciones básicas

Retribuciones complementarias se orientan prioritariamente a la

- Motivación personal
- Incentivación de la actividad
- Incentivación de la calidad del servicio
- Dedicación
- Consecución de objetivos planificados

La cuantía de las retribuciones se adecuará a lo que dispongan las correspondientes leyes de presupuestos

Art. 41. Retribuciones

Elemento fundamental → **Evaluación del desempeño** del personal estatutario que los servicios de salud deberán establecer a través de **procedimientos fundados** en los principios de igualdad, objetividad y transparencia.

La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de determinación de una parte de estas retribuciones complementarias vinculadas a

- La productividad
- El rendimiento
- El contenido y alcance de la actividad que efectivamente se realiza

“Pago de la actividad realmente realizada”



Art. 41. Retribuciones

Retribuciones básicas:

- ✓ El **sueldo** asignado a cada categoría en función del título exigido
- ✓ Los **trienios** que consisten en una cantidad determinada para cada categoría, por cada 3 años.
- ✓ **Pagas extraordinarias, 2 al año**, devengadas preferiblemente en junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será como mínimo, de una mensualidad del sueldo y trienios, al que se le añadirá 1/14 del importe anual del complemento de destino.



Art. 41. Retribuciones

Retribuciones complementarias:

- ✓ Son fijas o variables
- ✓ Van dirigidas a retribuir
- ✓ La función desempeñada
- ✓ La categoría
- ✓ La dedicación
- ✓ La actividad
- ✓ La productividad y cumplimiento de objetivos
- ✓ La evaluación del rendimiento y de los resultados



Determinándose sus conceptos, cuantías y los criterios para su atribución en el ámbito de cada servicio de salud.

Art. 41. Retribuciones

Retribuciones complementarias podrán ser:

✓ **Complemento de destino** correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

El importe anual del complemento de destino se abonará en 14 pagas

✓ **Complemento específico**, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial:

- Dificultad técnica
- Dedicación
- Responsabilidad
- Incompatibilidad
- Peligrosidad
- Penosidad

Art. 41. Retribuciones

Retribuciones complementarias podrán ser:

✓ **Complemento de productividad destinado a retribuir:**

- El especial rendimiento
- El interés o la iniciativa del titular del puesto
- Su participación en programas o actuaciones concretas
- La contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos

✓ **Complemento de atención continuada**, destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios de manera permanente y continuada.

✓ **Complemento de carrera**, destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría.

Tiempo de trabajo y régimen de descansos

Art. 4. Objeto y definiciones

La protección de la seguridad y salud del personal estatutario en materia del tiempo de trabajo.



Tiempo de trabajo: El periodo en el que el personal permanece en el centro sanitario, a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones.

Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones

Tiempo de trabajo y régimen de descansos

Art. 4. Objeto y definiciones

La protección de la seguridad y salud del personal estatutario en materia del tiempo de trabajo.



Periodo de localización: El periodo de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicio efectivo cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir.



Periodo de descanso: El periodo de tiempo que NO sea tiempo de trabajo.

Tiempo de trabajo y régimen de descansos



Periodo nocturno: Tendrá una duración mínima de 7 horas e incluirá necesariamente el periodo entre 00:00 y las 05:00 horas de cada día natural.

En ausencia de tal definición se considerará periodo nocturno el comprendido entre 23:00 y 06:00 del día siguiente.



Programación funcional del centro:

Las instrucciones que en uso de su capacidad de organización y de dirección del trabajo, se establezcan por la gerencia o la dirección del centro sanitario en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario-asistenciales.



Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Tiempo de trabajo y régimen de descansos



Trabajo por turnos: Toda forma de organización del trabajo en equipo por la que el personal ocupe sucesivamente las mismas plazas con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para el personal la necesidad de realizar su trabajo en distintas horas a lo largo de un periodo dado de días o de semanas.

Programación funcional del centro:

- El que realice normalmente, durante el periodo nocturno, un aparte NO inferior a 3 horas de su tiempo diario.
- El que pueda realizar durante el periodo nocturno 1/3 de su tiempo de trabajo anual.

! El periodo nocturno se definirá en las normas, pactos o acuerdos que sean aplicables a cada centro sanitario

Art. 47. Jornada ordinaria de trabajo



La jornada ordinaria de trabajo en los centros sanitarios **se determinará en las normas, pactos o acuerdos**, según en cada caso resulte procedente.

Art. 48. Jornada complementaria

Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios, el personal de determinadas categorías o unidades de los mismos desarrollará una jornada complementaria en la forma en que se establezca a través de la programación funcional del correspondiente centro.

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada ordinaria será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo semestral, salvo que mediante, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo

NO serán tomados en consideración para la indicación de duración máxima **los períodos de localización**, salvo que el interesado sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento.



La jornada complementaria no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento de horas extraordinarias

Art. 49. Régimen de jornada especial

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

En este supuesto, los excesos de jornada sobre lo establecido en el art. 48 tendrán carácter de jornada complementaria y un límite máximo de 150 horas al año.

Art. 49. Régimen de jornada especial

En los supuestos previstos en este artículo, **el centro sanitario deberá asegurar que:**

- a. Nadie sufra perjuicio ninguno por el hecho de NO prestar el consentimiento a que se refiere el apartado 1, **sin que pueda ser considerado perjuicio a estos efectos, un menor nivel retributivo derivado de un menor nivel de dedicación.**
- b. Existan registros actualizados del personal que desarrolle este régimen de jornada, que estarán a disposición de las autoridades administrativas o laborales competentes, que podrán prohibir o limitar, por razones de seguridad o salud del personal, los excesos sobre la duración máxima de la jornada prevista en el artículo 48.2.
- c. Se respeten los principios generales de protección de la seguridad y salud.

Los centros sanitarios podrán establecer previamente los requisitos para otorgar por parte del personal el consentimiento previsto en el apartado anterior. Especialmente en lo relativo a la duración mínima del compromiso

Art. 50. Pausa en el trabajo.



Siempre que haciendo una jornada **exceda de 6 horas** continuadas, deberá establecerse un **periodo de descanso** durante la misma **de duración NO inferior a 15 minutos**.

El momento de disfrute de este periodo se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios

Art. 51. Jornada y descansos diarios

El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria no excederá de 12 horas ininterrumpidas.

No obstante, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer **jornadas de hasta 24 horas** para determinados servicios o unidades sanitarias **con carácter excepcional y cuando así lo aconsejen, razones organizativas o asistenciales**. En estos casos, los períodos mínimos de descanso interrumpidos deberán de ser ampliables de acuerdo con los resultados de los correspondientes procesos de negociación sindical en los servicios de salud y con la debida progresividad, para hacerlos compatibles con las posibilidades de los servicios y unidades afectados por las mismas.

El descanso entre jornada de trabajo previsto en el apartado anterior se reducirá en los términos que exija la propia causa que lo justifica en los siguientes supuestos.

a. **En el caso de trabajo a turno.** Cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar período de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el comienzo de la jornada del siguiente.

b. Cuando se sucedan en un **intervalo inferior a 12 horas**, tiempo de trabajo correspondiente a: jornada ordinaria, jornada complementaria y, en su caso, jornada especial.

nota

El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso de **12 horas** entre fin de una jornada y el comienzo de la siguiente

Art. 52. Descanso semanal.



El personal tendrá **derecho a un periodo mínimo de descanso ininterrumpido, con una duración media de 24 horas semanales, periodo que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto en el art. 51.2.**



El periodo de referencia para el cálculo de periodo de descanso establecido en el apartado anterior será 2 meses. En el caso de que no se hubiera disfrutado el tiempo mínimo del caso semana del periodo establecido en el apartado anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el art. 54

Art. 53. Vacaciones anuales.

Anualmente a personas tendrá **derecho a una vacación, a una vacación retribuida, cuya duración NO será inferior a 30 días naturales o al tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicio.**

El periodo de disfrute de la variación anual se fijará conforme a lo que se prevea al respecto la programación funcional del correspondiente centro.

El periodo de vacación anual **solo** podrá ser sustituido por una **compensación económica en el caso de finalización de la prestación del servicio.**

¿Cómo calculamos las vacaciones?



Art. 54. Régimen de descansos alternativos.

Cuando **NO** se hubiera disfrutado los períodos mínimos de descanso diario establecido en la ley, **se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos**, cuya duración total **NO** podrá ser inferior a la reducción experimentada.

La compensación señalada en el apartado anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado en **cómputo trimestral un promedio semanal de 96 horas de descanso**, incluyendo los descansos semanales disfrutados, **computando para ello todos los periodos de descanso de duración igual o superior a 12 horas consecutivas**

Art. 55. Personal nocturno.

El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria al personal nocturno **NO excederá de 12 horas ininterrumpidas.**

No obstante, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer unas 24 horas en determinados servicios o unidades sanitarias **cuando así lo aconsejan razones organizativas o asistenciales.**

Art. 56. Personal por turnos.

El régimen de jornada del personal a turnos será el establecido en los art. 47, 48 o 49 o según proceda, de esta ley.

El personal a turnos:

- **Disfrutará de los períodos de pausa y descanso** establecidos en los art. 50, 51, 52, 53 y, en su caso, 54 de esta ley.
- Disfrutará de un nivel de **protección de su seguridad y salud que será equivalente**, como mínimo, **al aplicable al resto del personal** de centro sanitario.

Art. 58. Carácter de los períodos de descanso.

Consideración de tiempo de trabajo efectivo

- Pausa en el trabajo

Ni carácter ni consideración de trabajo efectivo

- Períodos de descanso diario y semanal
- Descansos alternativos

El periodo de vacaciones anuales retribuidas y los períodos de baja por enfermedad serán neutros para el cálculo de los promedios previstos en el art. 47, 48, 52 y 54 de esta ley.



Art. 61. Régimen de fiestas y permisos.



El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de fiestas y permisos que se establezca en el ámbito de cada una de las CCAA.

El personal estatutario tendrá derecho a **disfrutar del régimen de permisos y licencias**, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo **establecido para los funcionarios públicos**, por la ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y por la ley orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las CCAA, en el ámbito de sus competencias, **podrán conceder permisos retribuidos o con retribución parcial con motivo de la realización de estudios para la asistencia a cursos de formación, especialización** que tengan relación directa con las funciones de los servicios sanitarios e interés relevante para el servicio de salud. **Podrán exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso del interesado de continuar prestando servicios en la misma institución**, centro, área o servicio de salud, durante los plazos que se establezcan a contar desde la finalización del permiso

Art. 61. Régimen de fiestas y permisos.

Las CCAA, en el ámbito de sus competencias, **podrán conceder permiso NO retribuido o con retribución parcial**

- Para la asistencia a cursos o seminarios de formación.
- Para participar en programa acreditado de Cooperación Internacional.
- Para participar en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con la actividad de los servicios de salud.



Y hasta aquí este módulo 1.

Gracias

