

DOCUMENTO RESUMEN ESTATUTO JURÍDICO DE PERSONAL ESTATUTARIO

¿Por qué un Estatuto Jurídico?

El Estatuto Marco, publicado por Ley 55/2003 de 16 de diciembre, vino a actualizar y adaptar el régimen jurídico del personal estatutario, regulado hasta entonces por normas preconstitucionales representadas, por lo que a Enfermería se refiere, por el Estatuto de Personal Sanitario no Facultativo del año 1978, al que deroga.

El Estatuto Marco establece las normas básicas de régimen jurídico del personal estatutario en todos los Servicios de Salud, recogiendo normas específicas y diferenciadas de las generales de los funcionarios públicos. En desarrollo de esa normativa básica, el propio Estatuto Marco determina que las Comunidades Autónomas aprobarán las demás normas aplicables al personal estatutario de cada Servicio de Salud.

¿Cuál es su objetivo?

El fin con el que se aprueba pues el Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León es el de *contener en un único texto jurídico las normas generales atinentes al personal estatutario del Servicio Regional de Salud, dentro del obligado respeto a las normas estatales contenidas en el Estatuto Marco.*

¿A quién es aplicable el Estatuto Jurídico?

Este Estatuto Jurídico es aplicable:

- Al personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León
- Al personal sanitario funcionario y laboral del Servicio de Salud de Castilla y León, únicamente en lo que no se oponga a su normativa específica de aplicación, y siempre que así se prevea por las disposiciones que les son propias.

¿Qué regula?

Es una norma extensa, con vocación de regular cuantos aspectos se refieren a la relación estatutaria:

1. Órganos superiores en materia de personal estatutario
2. Derechos y deberes
3. Planificación y ordenación de recursos humanos
4. Clasificación del personal
5. Selección y provisión de puestos
6. Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario
7. Sistema retributivo
8. Tiempo de trabajo

9. Situaciones administrativas
10. Desarrollo profesional : formación y carrera profesional
11. Salud laboral
12. Negociación colectiva
13. Régimen disciplinario
14. Incompatibilidades

¿Cuáles son sus aspectos más importantes?

Sin entrar a comentar los contenidos de la Ley, merecen especial mención por la novedad que suponen, entre otros:

1. Se establece con nitidez el **carácter funcional de la relación estatutaria**, sin perjuicio de sus peculiaridades. Con ello se reafirma la declaración del Estatuto Marco y la ya larga jurisprudencia, que últimamente ha tenido como consecuencia la remisión de los conflictos del personal estatutario a la vía jurisdiccional contencioso-administrativa, en lugar de la social.
2. **Clasificación de las categorías profesionales en atención a las funciones** que desarrollan y el nivel de titulación , adaptada a las titulaciones oficiales vigentes. Así, se crea la categoría de Enfermero/a Especialista (Matrona, Enfermería del Trabajo, Salud Mental, otras especialidades) y se define la categoría de Enfermero/a con las siguientes funciones “*La dirección, evaluación y prestación de los cuidados de enfermería orientados a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud, así como a la prevención de enfermedades y discapacidades de las personas. Cualquier otra función relacionada con las anteriores que se les asigne reglamentariamente, o venga determinada por una más eficiente gestión*”.
3. Destaca la **resolución de concursos de traslados a través de resoluciones de adjudicación sucesiva y periódica**, a la manera en que se vienen haciendo en la Administración autonómica con el personal laboral.
4. En relación a la **selección de personal**, expresamente se señala que las plazas ofertadas al personal de nuevo ingreso no precisarán haber sido incluidas en un concurso de traslados previo. Ello no es una novedad en la práctica del antiguo Insalud, pero sí lo es en la Administración sanitaria autonómica.
5. Con carácter general, **la selección de personal temporal** se llevará a cabo mediante la constitución de bolsas de empleo con los aspirantes de los procesos selectivos convocados para el acceso a la categoría profesional correspondiente.
6. El **personal temporal** estará sujeto a un periodo de prueba, en los términos fijados en el Estatuto Marco.

7. Se reestructura el **régimen retributivo**, creando el complemento de actividad y el complemento de carrera profesional.
8. Posibilidad de **nombramientos de dedicación parcial**, hasta un máximo del 75% de la jornada ordinaria en cómputo anual.
9. La inclusión como falta disciplinaria grave **el hostigamiento laboral**.

¿Con el Estatuto Jurídico está todo regulado?

Por otro lado, es una norma con el rango de Ley, y por tanto, sus determinaciones serán objeto de concreción en el posterior desarrollo reglamentario y mediante la adopción de Pactos y Acuerdos con las Organizaciones Sindicales.

A pesar de su vocación de generalidad, la Ley en ciertos contenidos (situaciones, incompatibilidades...) se mantiene tributaria de la legislación estatal, regulando sólo parte y remitiendo en lo demás a aquélla.