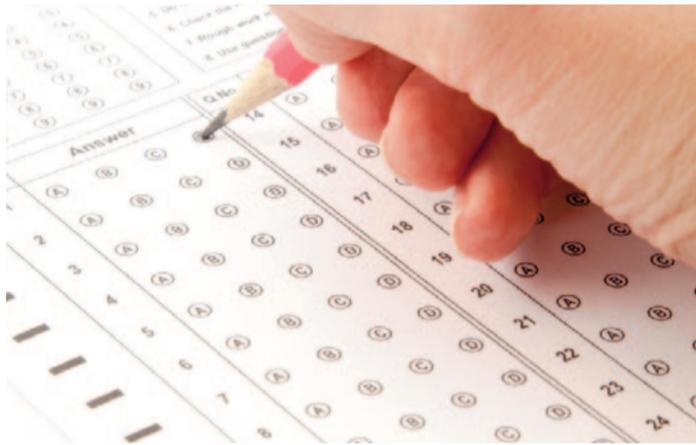


JUAN PABLO MARTÍN DE VIDALES. ASESORÍA JURÍDICA SAE CASTILLA LA MANCHA

Acceso a la Función Pública



Marco normativo

El Real Decreto-Ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social pone en pie todo el entramado de acceso y selección a la función pública en las instituciones sanitarias españolas.

En su articulado se establece que la selección provisión de plazas se efectuará por los sistemas y procedimientos establecidos en ese Real Decreto-Ley, y en su desarrollo se sustancian las normas generales de las convocatorias, las cuales se ajustarán a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, consagrados por la Constitución española en su artículo 103, que prescribe que será la ley la que regule el Estatuto de los funcionarios públicos.

Estos principios se encuadran en el artículo 103.1 de la Constitución,

que consagra a la Administración Pública democrática como servidora de los intereses generales, actuando con objetividad y sumisión a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.

Con el impulso de nuestra norma fundamental, se sientan las bases para el desarrollo, tanto de la administración central como de las descentralizadas administraciones autonómicas.

Como en el resto de Comunidades Autónomas, Castilla-La Mancha también creó en su momento un sistema de salud propio, el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM), que ha llevado a cabo una labor ingente de regulación y gestión de la "cosa pública" en el marco del sistema sanitario, poniendo en práctica las leyes estatales (la Ley 55/2003, de 16 de diciem-

bre, del Estatuto Marco o el Estatuto Básico del Empleado Público), adaptándolas a la realidad castellanomanchega a través de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y diversas reglas que han configurado el panorama actual del sistema de salud castellanomanchego.

Procesos selectivos

En este marco normativo se mueve la administración autonómica con los múltiples vaivenes que han caracterizado su actuación y que han puesto a los profesionales TCE en pie de guerra en muchas ocasiones.

Desde el principio de la andadura del SESCAM se estableció una discriminación de trato entre el personal estatutario fijo y temporal, sobre todo en cuanto a la Carrera Profesional -si bien es cierto que no es exclusiva del ámbito de Castilla-La Mancha, ésta sí es una de las Comunidades Autónomas donde ha perdurado con más intensidad y durante más tiempo-

La lucha sindical por la equiparación de derechos del personal estatutario fijo y el temporal se ha saldado hace muy poco tiempo con la plena equiparación (la última de las resoluciones que la consagra es de septiembre de 2024, que establece el procedimiento para la homologación en el

Servicio de Salud de Castilla-La Mancha de los grados de Carrera Profesional reconocidos por otros servicios de salud). Esta lucha no ha sido pacífica y basada en una negociación paritaria, sino ganada a pulso en los tribunales de justicia de Castilla-La Mancha.

En el entretanto, la administración regional ha lanzado desde antiguo las consabidas Ofertas de Empleo Público, en general y dentro del ámbito sanitario, dando como resultado múltiples ofertas; la última es que el SESCAM ha confirmado que las oposiciones para un total de 2.306 plazas se celebrarán en el último trimestre de 2025: 1.046 corresponden a la oferta de 2023 y 1.260 a la de 2024.

Este anuncio es de gran relevancia no solo para los residentes en Castilla-La Mancha, sino para todas aquellas personas de fuera que están pensando en presentarse a oposiciones este año. Con esta iniciativa, Castilla-La Mancha se ha convertido en la tercera Comunidad Autónoma en confirmar las fechas de las oposiciones, sumándose así a las que ya las han puesto en marcha, Andalucía y Extremadura.

Problemas en el paraíso

Sin embargo, este panorama causiídico de posibilidades abiertas para aquellas personas que pretendan formar parte del Sistema de Salud de Castilla-La Mancha, se ve ensombrecido por la lacra que lleva persiguiendo a Castilla-La Mancha de ser

el único y último sistema de salud que continúa teniendo suspendida la Carrera Profesional para sus profesionales estatutarios.

Aunque parezca mentira, así es: la funesta Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales, efectivamente, del año 2012, estableció en el apartado 4 de la Disposición Derogatoria que, en materia de Carrera Profesional, se suspendía el reconocimiento y los nuevos pagos de grado I, II, III y IV de la Carrera Profesional del personal sanitario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, y en concreto dejó en suspenso el Decreto 62/2007, de 22 de mayo, que regula el sistema de Carrera Profesional del personal estatutario sanitario de formación profesional (los TCE).

Desde entonces, ningún gobierno autonómico de Castilla-La Mancha ha querido restituir los derechos de reconocimiento y progresión de grado, con el consiguiente pago, a los profesionales del SESCAM, los mismos profesionales que hace ahora cinco años dejaron su salud, su trabajo y sus vidas por todos nosotros.

La apertura de las oposiciones en el SESCAM ofrece oportunidades, retos y satisfacciones, pero aquellos que estén dispuestos a asumirlos deben saber a qué se enfrentarán si los superan. Y lo malo es que no tiene visos de que vaya a cambiar.

ASESORÍA JURÍDICA SAE NACIONAL

Diez minutos para el aseo personal



¿LOS TRABAJADORES con jornada continua deben tener derecho a diez minutos adicionales para el aseo personal antes de la pausa intrajornada

nada, en el contexto de exposición a agentes biológicos?

La sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

reconoce el derecho de los trabajadores expuestos a agentes biológicos a disponer de diez minutos adicionales para el aseo personal antes de la pausa intrajornada en jornadas continuadas.

Sin embargo, tras el recurso de casación para unificación de doctrina presentado por la asociación Urgatzi, a la que pertenece una residencia de la tercera edad de Bilbao, el Tribunal Supremo, aplica lo establecido en su jurisprudencia anterior (TS 19-1-22, EDJ 504431, 21-12-22; EDJ 5244097, 14-3-24; EDJ 524097, 20-2-24; EDJ 528325), y, dando la razón a la

empresa, estima en parte dicho recurso de casación y establece que la correcta interpretación del Real Decreto 664/1997, art.7.2, relativo a la protección de los trabajadores frente a riesgos biológicos, debe ajustarse al contexto específico de la actividad laboral.

En este contexto, los trabajadores ya están obligados a seguir un protocolo de higiene que incluye el aseo personal tantas veces como sea necesario durante la jornada laboral. Por lo tanto, un tiempo adicional para el aseo, como el solicitado antes de la pausa intrajornada, resulta redundante y carece de sentido práctico.

Asimismo, considera que la finalidad de la norma es garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, permitiéndoles asearse después de haber estado en contacto con agentes biológicos.

doles asearse después de haber estado en contacto con agentes biológicos.

Sin embargo, en actividades como sucede en el supuesto enjuiciado donde el aseo ya es una práctica habitual y necesaria debido a la naturaleza del trabajo, conceder tiempo adicional específico para el aseo no aporta un beneficio complementario en términos de seguridad y salud. En cambio, podría interpretarse como una reducción injustificada de la jornada laboral.

Por tanto, dado que los trabajadores ya deben asearse repetidamente durante su jornada, anula su reconocimiento del derecho a dedicar diez minutos al aseo antes de la pausa intrajornada en los casos de jornada continuada y declara la firmeza del resto de sus pronunciamientos.