

MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ SARACHO. ASESORÍA JURÍDICA DE SAE EN ANDALUCÍA

La naturaleza de los complementos retributivos de Atención Continuada



DISPARIDAD DE criterios en los tribunales de instancia nos estamos encontrando respecto a las reclamaciones de los complementos retributivos en periodos de incapacidad permanente temporal, pese a que existen ya resoluciones de tribunales superiores que determinan, sin duda alguna, su naturaleza.

Dicha circunstancia crea una situación desigualitaria e injusta pues en la mayoría de los supuestos las resoluciones por su cuantía (inferiores a 30.000 euros) no tienen acceso a recurso de apelación. Así, nos estamos encontrando con supuestos tan disparatados como el hecho de que a un profesional sanitario le sean reconocidos dichos complementos en un juzgado y, en la misma situación, otro profesional, en un tribunal distinto, no tenga derecho al percibo de los mismos, estando ambos en situación de incapacidad temporal.

Los pronunciamientos judiciales contrapuestos parten en su mayoría de una premisa: la naturaleza del complemento retributivo. De tal manera que aquellos juzgadores que estiman que es un complemento variable y que depende de la realización del trabajo, determinan que no puede ser percibido cuando un/a trabajador/a cursa baja laboral por enfermedad. Sin embargo, los tribunales que consideran que es un complemento objetivo y fijo (pese a que sea variable en su cuantía) sí reconocen el derecho a percibirlo en situaciones de IT.

La determinación de la naturaleza de los complementos retributivos de atención continuada resulta, pues, trascendente a la

hora de determinar el devengo de dichos complementos en situaciones en las que el/la trabajador/a está afecto a situaciones de incapacidad temporal. En concreto, me refiero a los supuestos de la atención continuada por la prestación de servicios en domingos y festivos, nocturnidad y turnos rotatorios.

En nuestro ámbito, el artículo 2 de la Ley del Estatuto Básico de Empleado Público establece que las retribuciones de los funcionarios se clasifican en básicas y complementarias. Las retribuciones básicas son las que se perciben en función de la pertenencia a la clasificación profesional y antigüedad. Por el contrario, las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características del puesto de trabajo, la carrera profesional, el desempeño, rendimientos o resultados.

Estas últimas, las retribuciones complementarias, se definen en el artículo 43.1 del mismo Estatuto como retribuciones fijas o variables y retribuyen "la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y cumplimiento de objetivos y 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". En el apartado 2 del precepto se define como retribución complementaria el complemento de atención continuada cuyo destino es la remuneración del personal por atender el servicio sanitario de manera permanente y continuada.

Por tanto, desde mi punto de vista, queda claramente fijado normativamente que las retribucio-

nes complementarias y, en concreto, el complemento de atención continuada son una retribución por una tarea permanente y continuada. Tiene, por tanto, una naturaleza fija y periódica.

El Tribunal Supremo, en Sentencia 845/2021, de 14 de junio, determinó que el complemento de atención continuada constituye una retribución ordinaria y estable en su devengo, lo que no es incompatible con su naturaleza de retribución complementaria y variable en su cuantía según el número de horas realizadas en cada periodo de devengo mensual.

Es importante diferenciar el citado complemento de la retribución que se pudiera percibir por la realización de horas extraordinarias, pues el complemento de atención continuada (que es propio del personal estatutario) tiene un carácter objetivo, periódico en su percepción y su importe está determinado normativamente.

El problema se plantea cuando no se reconoce por parte del empleador (servicio de salud) la percepción de dichos complementos cuando el trabajador/a está de baja por incapacidad permanente, de tal modo que, la prestación que percibe el profesional sanitario, excluye el importe que corresponde a esos complementos que se han venido percibiendo antes de la IT de manera regular y periódica (aunque varíe su importe mensual). En este supuesto, el trabajador/a ve reducidos sus ingresos con la consecuencia de ver mermada su situación económica por el hecho de encontrarse enfermo/a, lo que podría suponer un atentado al principio de igualdad, viéndose discriminado el profesional respecto a sus compañeros en activo, por el hecho de padecer una situación ajena al mismo como es su estado de salud.

De aplicación analógica también nos puede ser útil la Sentencia de la Audiencia Nacional (Social), Sec.1ª de fecha 19 de marzo de 2025, nº.44/2025, que en un procedimiento de conflicto colectivo laboral indicó el derecho al percibo de los complementos habituales como pluses por trabajo nocturno, en días festivos y en fines de semana, como pluses computables

en la paga de vacaciones si los ha percibido el trabajador con cierta habitualidad, tratándose estos de una retribución ordinaria y no extraordinaria.

De nada ha servido en aquellas instancias judiciales, que han denegado el derecho a percibir dichos complementos en situaciones de Incapacidad Temporal, la reciente Sentencia de fecha 25/06/2025, nº 821/2025, de la Sala Contencioso del Tribunal Supremo, que señala:

"..., tenemos que cuando el funcionario trabaja en régimen de turnos, forma parte de su jornada ordinaria de trabajo que el servicio lo tenga que prestar en horario de noche y en días festivos. La especial penosidad que ello implica tiene una traducción en las retribuciones que se plasma en un específico concepto retributivo que, si se reconoce, se integra en la retribución ordinaria y regular que se percibe aunque, de hecho, no se presten esos servicios en período de vacaciones anuales, incapacidad temporal, permisos por asuntos propios y demás permisos retribuidos".

Sigue el Alto Tribunal en la resolución citada exponiendo que si un concepto retributivo se integra en la nómina funcional retri-

buyendo el trabajo ordinario y regular, esa retribución se debe percibir al margen de la efectiva prestación del trabajo.

En el mismo sentido, la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo nº 784/2024, de fecha 9 de mayo de 2024, de lo Contencioso-Administrativo, que además de establecer el derecho al percibo de complementos en periodos de permisos retribuidos, fija su importe, resultando este de la media aritmética de dichos conceptos en los once meses inmediatamente anteriores al periodo del disfrute del permiso.

Por tanto, si partimos de la naturaleza ordinaria y habitual de las retribuciones complementarias (atención continuada) que reconoce el propio Estatuto Básico del Empleado Público y la doctrina jurisprudencial, no debería ser denegada su percepción.

Las resoluciones antagónicas existentes en los distintos tribunales, aprovechadas en la mayoría de ocasiones por el empleador (servicio sanitario), suponen una situación que claramente vulnera el principio de seguridad jurídica consagrado en el artículo 9.3 de nuestra Constitución que, en estas ocasiones, resulta difícil de defender por los abogados/as y, aún más, encontrar una respuesta lógica y fundada en derecho que dar a los profesionales sanitarios que defendemos.

PALENCIA

El Tribunal da la razón a SAE

EL TRIBUNAL Superior de Justicia de Castilla y León ha dictado sentencia en la que se reconoce el derecho de un TCE a reincorporarse en su antiguo puesto de trabajo en la Residencia de la Tercera Edad de Palencia dependiente de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales, así como el derecho de la misma a ser declarada en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en la categoría profesional de Ayudante Técnico Educativo en el CEIP "Las Rozas" de Guardo, dependiente de la Dirección Provincial de Educación de Palencia.

Finaliza así un proceso judicial iniciado por este profesional, con el asesoramiento jurídico de SAE, en 2023.

La cuestión de fondo se centra en determinar si,

tras la reordenación y unificación de las dos categorías - Cuidador de Técnico de Servicios Sociales y Auxiliar de Enfermería- en una sola, Ayudante Técnico Educativo, en el convenio colectivo del personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y Organismos Autónomos, en vigor desde el 1 de julio de 2023, es conforme a derecho la denegación de la excedencia voluntaria por la demandante en el nuevo puesto de Ayudante Técnico Educativo y la paralela baja por parte de la Administración de la plaza en la Residencia.

El Tribunal considera que la Administración ha incumplido sus obligaciones, que no se ajustaron a derecho y que justifica la estimación de la demanda.