

La atención continuada en los permisos retribuidos



EN LAS latitudes riojanas, una reciente sentencia del actual Tribunal de instancia de la sección de lo contencioso administrativo (antes juzgados de lo contencioso administrativo) viene a mejorar las condiciones del personal sanitario, y en concreto, las retribuciones correspondientes durante el disfrute de sus permisos retribuidos.

La sentencia aludida viene a dirimir la demanda de una persona empleada en el Servicio Riojano de Salud, que pretendía reclamar que durante sus vacaciones y sus días de disfrute de permisos retribuidos, se le abone la totalidad de sus retribuciones, y en especial, el complemento de atención continuada según el día asignado.

Spolier: La juez admite parcialmente la petición judicial realizada.

No es nada extraño, sino más bien habitual, que el personal sanitario, entre ellos, nuestras TCE, tengan que realizar jornadas de prestación de servicios en horario nocturno y también durante días festivos y fines de semana.

Debe observarse, como elemento importante, el hecho de que en el régimen estatutario del empleo público no existe un derecho consolidado por parte del personal estatutario a realizar un determinado tipo de jornada, sea esta ordinaria, partida o extraordinaria, sino que el régimen de prestación del servicio viene determinado por las características del puesto de trabajo, así como por las decisiones que sobre organización del servicio corresponden a la administración sanitaria.

La prestación de servicios en horario nocturno y durante los festivos y domingos, se viene retribuyendo a través de un complemento denominado "atención continuada".

El art. 43.2.d de la Ley 55/2003, de 16 de diciem-

bre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, dentro de las retribuciones complementarias, lo recoge como aquel "destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada".

El artículo 48.1 del mismo texto dice:

"1. 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".

Existe ya doctrina del TS que rechaza que la retribución de los servicios de guardia y atención continuada puedan integrarse

como servicios extraordinarios, señalando la prestación de servicios en guardias, noches y festivos, como parte de la jornada normal del personal sanitario, y por ello retribución ordinaria, dado que vienen a contraprestar la jornada del personal que la Administración Sanitaria preestablece y organiza su distribución para garantizar la atención continuada y permanente de los pacientes.

Pese a la novedad expuesta, ya el TS en sentencia de 25 de junio de 2025, resolvió favorablemente la petición de un funcionario local de un ayuntamiento para que se le abonasen los complementos de festividad, nocturnidad durante vacaciones, incapacidad temporal y asuntos propios. La clave es que, indistintamente sea el trabajo a turnos, en horario nocturno o durante festivos y domingos, sí se trata de la jornada ordinaria y, por lo tanto, va a reconocerse que aquellas retribuciones que vengan a abonar esa nocturnidad, turnicidad o la prestación de servicios en festivos y domingos, tengan que incluirse como parte de la retribución ordinaria en periodos de vacaciones anuales, bajas médicas y permisos retribuidos.

Conforme esta doctrina jurisprudencial, se determina que el complemento de atención continuada es una retribución ordinaria en el caso juzgado en

Logroño, porque es periódica en el tiempo y se le asigna a la empleada por la Administración sanitaria, y dicho complemento no retribuye servicios adicionales que la empleada venga haciendo aparte de su jornada ordinaria, sino servicios habituales y ordinarios, estando los mismos sujetos a calendario laboral y rotación entre el mismo personal, todo ello con dependencia de la organización preestablecida por la Administración.

Otra cuestión a tener en cuenta, además del reconocimiento del derecho a percibir dicho complemento de atención continuada en los permisos retribuidos, es cómo se abona dicho complemento durante el disfrute de esos permisos.

En el caso del Servicio Riojano de Salud, consta una Instrucción que, en líneas generales, establecía desde el año 2018 que el abono en periodo de vacaciones se realizaba a través del promedio de los últimos seis meses del citado complemento de atención continuada.

La sentencia del TS, de 9 de mayo de 2024, resolvió acerca de la validez de la retribución de las vacaciones, estableciendo preliminarmente que no podía ser diferente a la correspondiente a otras mensualidades para no faltar a la llamada "remuneración íntegra". Conforme a dicho criterio general, se admitía y se daba validez a

la petición de la parte recurrente del cálculo de la totalidad de sus retribuciones, nocturnidad, festivos y domingos, calculados en los últimos once meses, con el argumento de que dichos conceptos no son iguales todos los meses y se validaba así la media aritmética propuesta.

La sentencia riojana aludida viene a determinar como razonable y no abusivo, y por tanto, acorde a Derecho, el mismo método aritmético de cálculo para promediar el complemento de atención continuada en los permisos retribuidos del personal sanitario riojano y, por tanto, usar ese promedio de los últimos seis meses.

No se han planteado y no han sido objeto de lo resuelto en esta sentencia, situaciones que puedan ocurrir durante esos seis meses anteriores a las vacaciones, y que pueden afectar al cálculo o promedio de este complemento de atención continuada, a los efectos de la retribución de vacaciones o los permisos retribuidos, y que van a protagonizar muy posiblemente otros procesos judiciales. Situaciones tales, entre otras, como una prestación de servicios inferior a seis meses, periodos de baja médica o permisos de diferente índole, como excedencias, maternidad o paternidad durante esos períodos que van a ser objeto de diferentes interpretaciones por parte de cada uno de los operadores jurídicos, que darán lugar a otros artículos periodísticos como el presente.

NACIONAL

Modificación de vacaciones

LA MODIFICACIÓN unilateral por parte de la empresa del calendario de vacaciones, sin respetar el plazo legal exigido y sin respuesta ni impugnación por parte del trabajador, no justifica la inasistencia al trabajo en los días inicialmente fijados como de vacaciones, lo que puede ser sancionado con el despido disciplinario, según el TSJ del País Vasco.

El 14 de diciembre de 2023, la empresa comunica al trabajador el cuadrante anual, fijando sus vacaciones entre el 19 y el 31 de agosto de 2024, pero el 22 de julio, le comunica el cuadrante de agosto estableciendo como días de trabajo 7 de los 13 inicialmente fijados de vacaciones, incumpliendo el derecho del trabajador a conocer las

fechas de vacaciones dos meses antes del comienzo de su disfrute (ET, art. 38.3).

El trabajador no acude al trabajo los días señalados, y la empresa procede a su despido disciplinario por ausencia injustificada durante siete días dentro de un mismo mes, conducta tipificada en el convenio colectivo como falta muy grave sancionable con el despido.

El JS declara el despido nulo por vulneración del derecho fundamental a la indemnidad, al considerar que el despido estaba relacionado con dos denuncias que el trabajador había presentado ante la ITSS en dos ocasiones anteriores por modificaciones de cuadrante sin preaviso.

La empresa recurre en suplicación para determinar si la ilegalidad cometida por la empresa en relación con las fechas de las vacaciones justifica o no la inasistencia al puesto. El TSJ del País Vasco revoca la sentencia de instancia atendiendo a los siguientes argumentos:

1. La falta de contestación del trabajador a la comunicación empresarial alterando las fechas de vacaciones pudo generar en la empresa la confianza de que aceptaba la modificación. Lo que se refuerza por el deber general de los trabajadores de obedecer las órdenes de la empresa con independencia de que las consideren adecuadas o no o, incluso, si las consideran ilegales.

2. Existe un procedimiento especial y urgente para resolver las controversias en relación con la fijación de las fechas de

vacaciones (LRJS art.125 y 126).

En estas circunstancias, el TSJ considera inasumible que el trabajador no se alzara frente al cambio de fechas y decidiera unilateralmente dejar de asistir a su puesto sin advertencia alguna, causando el correspondiente perjuicio a la empresa. Califica esta conducta como grave y deliberada sin que concurre circunstancia alguna que le exima de su responsabilidad o atenúe la misma, por lo que estima el recurso empresarial y califica el despido de procedente.

La sentencia contiene un voto particular que aboga por la calificación del despido como improcedente, atendiendo a la actuación previa por parte de la empresa, sin amparo legal, y la conexión del caso con el derecho al descanso y a la conciliación familiar.