

DAVID MARTÍNEZ-PORTILLO. ASESORIA JURÍDICA DE LA RIOJA

Discriminación a los eventuales

RECIENTEMENTE SE han dictado múltiples sentencias por parte de los dos juzgados contenciosos-administrativos de La Rioja, que han eliminado una brecha salarial que existía entre el personal fijo y eventual con categoría de Auxiliar de Enfermería (actualmente, Técnicos Medios Sanitarios en Cuidados Auxiliares de Enfermería).

Concretamente, han venido a resolver las numerosas reclamaciones judiciales presentadas por el personal estatutario eventual que no venía percibiendo un complemento salarial previsto en el Acuerdo regulador de las condiciones del personal estatutario del Servicio Riojano de Salud.

Nos referimos al complemento salarial dispuesto en la Disposición Adicional Quinta del Acuerdo cuyo tenor literal dice así: "El personal estatutario fijo que pertenezca a la categoría estatutaria de Auxiliar de Enfermería y que no tenga reconocido por Sentencia el derecho a percibir un salario equivalente al 75% del percibido por los ATS/DUE, tendrá derecho al reconocimiento de un complemento cuya cuantía será equivalente a la diferencia existente entre las retribuciones

básicas de los grupos C y D...".

Precisamente, una disposición convencional que venía a igualar la situación retributiva entre el personal con igual categoría, pero con resultado desigual en la siempre aventura judicial (con origen en los remotos Acuerdos entre sindicatos e INSALUD), era la norma que venía discriminando al personal eventual.

Otra vez más debemos acudir a la normativa europea para buscar la base jurídica que declare ilegal dicha disposición que discrimina a eventuales: "la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada".

La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, en su cláusula cuarta establece: Principio de no discriminación. 1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un

trato diferente por razones objetivas.

La cuestión es que el estudio de esta Norma de fuente europea integrada en nuestro Ordenamiento Jurídico, no ha sido novedad últimamente por parte de los órganos jurisdiccionales de La Rioja. Ya la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja Nº 123/2018, de 12 de abril, declaró la nulidad de las disposiciones que prohibían el acceso a la Carrera Profesional al personal eventual y solo otorgaban su reconocimiento al personal estatutario fijo.

¿Cómo debemos interpretar lo dispuesto en la cláusula cuarta, Principio de no Discriminación de la citada Directiva 1999/70/CE?

El máximo intérprete de la Normativa Comunitaria ha marcado un criterio a través de diversas sentencias relativa a la aplicación de dicho Principio de no Discriminación, muchas de ellas relativas a asuntos nacionales y sobre empleados públicos.

Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Principio de no Discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones compara-

bles y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C596/14).

Concretamente, el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de septiembre de 2016, (Refiriéndose a la Ley asturiana de Evaluación Docente y sus Incentivos) dice expresamente: "la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, únicamente a los profesores cuya relación de servicio es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores cuya relación de servicio es de duración determinada, al ser funcionarios interinos".

Dicho Tribunal en otra sentencia reciente, de 20 de diciembre de 2017 (C-158/2016), viene a definir "condiciones de trabajo" en el ámbito de la prohibición entre trabajadores eventuales y fijos.

Ya viene declarando este Tribunal que el criterio deci-

sivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario.

A mi propio entender, se trata de un concepto tan amplio como lo es la propia significación de la "relación laboral" en el sentido de fuente viva y dinámica de derechos y obligaciones entre trabajador y empresario o lo que es lo mismo, entre empleado y administración.

Por ello, desde que se resolvió incluir en el concepto de "condiciones de trabajo" la famosa retribución básica de "los trienios" - sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05-, el tortuoso camino por la igualdad ha venido allanándose, no sin esfuerzo.

Ya lo dijo el Tribunal Constitucional (entre otras, S. Nº 240/1999) respecto a los "interinos de larga duración" que no podía justificarse la discriminación de trato por la intensidad de la relación que les une a los fijos con los interinos cuando la relación de éstos últimos supera los cinco años.

Este era el argumento "fuerte" para defender esa desigualdad de trato, la intensidad de la relación, pero desestimado y ya denostado tal argumento, debiera sólo verse una larga y extensa llanura igualitaria entre el personal eventual y el fijo.

BURGOS

Concentraciones en Fuentes Blancas

LOS PROFESIONALES de la Residencia Asistida Fuentes Blancas de la Junta de Castilla y León mantienen su calendario de movilizaciones ante la falta de personal de enfermería, tanto de TCE como de Diplomados, en este centro de la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta.

Esta falta de plantilla supone una sobrecarga laboral para los profesionales y un aumento de las bajas laborales como consecuencia directa.

Desde SAE llevamos tiempo exigiendo a la Gerencia de Servicios Sociales que se adecúen las plantillas a las necesidades asistenciales reales del centro.

"La implementación de los programas "Cuidar sin sujeciones" y "Mi casa"

requieren una mayor atención centrada en la persona y, sin duda, suponen un avance en la mejora asistencial. Sin embargo, para que estos programas cumplan sus objetivos es prioritario actualizar las plantillas y ajustarlas a las necesidades de estas propuestas asistenciales", explica Berta González, Secretaria Provincial de SAE en Burgos.

Para que estos programas tengan el éxito deseado es fundamental tener en cuenta el perfil del usuario que, cada vez en mayor medida, presenta diferentes pluripatologías, enfermedades degenerativas, enfermedades terminales, o son pacientes psiquiátricos que requieren, además de cuidados especializados, que estos sean personalizados.

Además, otros factores como la estructura del edificio, dificultan igualmente el trabajo de los profesionales.

La consecuencia inmediata de esta situación es una sobrecarga laboral de los profesionales que se encuentran al límite de su capacidad física y emocional.

"La Gerencia de Servicios Sociales no está dando ninguna solución efectiva para la mejora de la cobertura de las necesidades de los residentes manteniendo un escaso número de plantilla con precarias condiciones laborales y, mientras no se lleve a cabo alguna medida, los profesionales mantendrán las concentraciones y los programas establecidos serán únicamente una declaración de intenciones sin aplicación práctica", concluye Berta González.

SAE reivindica los derechos de los TCE



Reunión con el grupo político Podemos.

LOS RESPONSABLES de SAE han mantenido reuniones con los distintos partidos políticos sobre las reivindicaciones de los TCE de Castilla y León.

"Durante estos encuentros, el último celebrado con el grupo político Podemos, hemos expuesto reivindicaciones como el incremento de profesionales en los centros de mayores y hospitales, la implantación de las herramientas para registrar

nuestras funciones, el reconocimiento del trabajo que realizamos actualmente o el reconocimiento del grado superior C1. Esperamos que la buena voluntad con que nuestros interlocutores han recibido las demandas de los TCE continúe y, finalmente, se de una respuesta satisfactoria a estas reclamaciones", explica Berta González, Secretaria Provincial de SAE en Burgos.