

FRANCISCA BERENGUER. ASESORÍA JURÍDICA SAE ALICANTE

Carrera Profesional de los TCE (II)

Publicamos en este número de SAE Informativo la segunda parte del artículo elaborado por Francisca Berenguer sobre la Carrera Profesional de los Técnicos en Cuidados de Enfermería.

LA PRIMERA cuestión a resolver era qué personal temporal tenía derecho al complemento de desarrollo profesional.

Cuestión que clarificó la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 30 de Junio de 2014, dictada en Recurso de Casación Núm. 1846/2013, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Séptima, en el segundo de sus fundamentos de derecho "En atención a estos parámetros jurídicos el estatutario-interino de larga duración desempeña las mismas funciones, o de análoga naturaleza, en una institución sanitaria que quien tenga la condición de estatutario-fijo y lo hace con una cierta estabilidad temporal (más de cinco años) siempre y cuando se trate de la misma plaza u otra de contenido funcional equivalente dentro del mismo servicio de salud".

La segunda cuestión, era el alcance del derecho a la inclusión en el sistema: ¿con todos los derechos que conlleva?, ¿solo la retribución económica?

Las sentencias dictadas en las primeras demandas presentadas reconocieron la inclusión del personal interino de larga duración en el sistema de desarrollo profesional con todos los derechos inherentes al mismo. Si bien es cierto que la mayoría de éstas siguen pendientes de resolución por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, al haber sido recurridas por la Conselleria de Sanidad.

Con posterioridad, y tras dictarse la sentencia nº 44/2018, dictada en el Recurso de Apelación nº 403/2015 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, quedó claro que el personal temporal, interino de larga duración, solo tenía derecho a la percepción del complemento retributivo al establecer que: "En definitiva, el desempeño con carácter interino, de un puesto en igualdad de condiciones con un funcionario de carrera, comporta que la exclusión de la percepción del complemento retributivo que nos ocupa sea, efectivamente, discriminatoria, puesto que el

mismo responde a condiciones objetivas de trabajo y no a derechos estatutarios propios de la condición de funcionario de carrera, por tanto, resulta de aplicación directa y prevalente sobre el derecho interno la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70, sin embargo, debe circunscribirse el alcance del fallo exclusivamente a la percepción del complemento retributivo de la carrera profesional..."

En conclusión, parecía claro que el personal con más de cinco años de servicios prestados en la misma categoría profesional, en el mismo servicio de salud, en nuestro caso, en la Comunidad Valenciana, tenía derecho a percibir el complemento retributivo de desarrollo profesional.

Los problemas empezaron a la hora de determinar:

A) Si los servicios prestados tienen que ser de forma continuada, sin interrupción, y en el mismo nombramiento.

Esta cuestión no es pacífica en todos los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de la Comunidad Valenciana. En los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de la provincia de Alicante se reconoce el derecho al desarrollo profesional a todos los profesionales con más de cinco años de servicios prestados, con independencia de que sean con diferentes nombramientos y con interrupciones entre los distintos nombramientos. A pesar de lo anterior, la administración sanitaria sigue encuadrando al personal que no tiene cinco años ininterrumpidos en el nombramiento desde el que solicita el complemento de desarrollo, en el grado 0, que como ya hemos señalado no conlleva retribución alguna.

B) Si para encuadrar al profesional en el grado correspondiente de desarrollo profesional se computarán los servicios prestados en otros servicios de salud.

Al momento presente, la administración sanitaria está siendo obligada por las resoluciones judiciales

dictadas en los incidentes de ejecución de sentencia, a computar los servicios prestados en el Sistema Nacional de Salud e incluso en los servicios sanitarios de otras administraciones públicas, por cuanto al personal con plaza en propiedad se le computan.

C) Si el profesional que ya tiene reconocido el derecho "al desarrollo profesional" y cambia de nombramiento tiene derecho a seguir percibiéndolo o por el contrario tiene que volver a completar cinco años en el nuevo nombramiento.

Esta cuestión que tendría que estar resuelta, a tenor de lo que hemos señalado anteriormente, está dando lugar a incidentes de ejecución de sentencia e incluso nuevas reclamaciones, debido a la actuación de la Conselleria de Sanidad que, o bien deja de abonar el citado complemento o encuadra al personal en el grado 0.

La conclusión, al

momento presente, sería que perciben el complemento de desarrollo profesional, tras obtener una sentencia favorable del Juzgado de lo Contencioso Administrativo correspondiente, aquellos Técnicos de Enfermería con cinco años o más de servicios prestados, en la misma categoría profesional, en el servicio público de Salud de la Comunidad Valenciana.

En estos momentos, está en tramitación el Proyecto de Decreto que regulará el sistema de desarrollo profesional del personal estatutario gestionado por la Conselleria con competencias en materia de sanidad, y que no parece que vaya a solucionar el tema de forma definitiva, al contrario, parece que la batalla judicial va a continuar.

En primer lugar plasma en el decreto lo que ha sido reconocido ya en vía judicial: "El personal con vinculación temporal de larga duración tendrá la misma consideración que el fijo en cuanto a paridad de retribuciones, referidas en este caso a las inherentes a los distintos grados de desarrollo profesional, por el mismo trabajo en iguales circunstancias".

En segundo lugar, define lo que hay que entender

por personal temporal de larga duración, en unos términos más restrictivos que las resoluciones judiciales obtenidas hasta el momento. "Para lo aquí dispuesto, tiene la condición de personal con vinculación temporal de larga duración quien acredite estar desempeñando servicios en una determinada categoría de personal estatutario en el servicio de salud de la Comunidad Valenciana, con unas condiciones mínimas de permanencia y estabilidad. Dichas condiciones mínimas de permanencia y estabilidad se definen por la prestación de servicios en la categoría de que se trate durante al menos cinco años, y que lo haya sido con carácter continuado o con una interrupción máxima inferior a cuatro meses".

Si finalmente se publica el Decreto en los términos que conocemos, volveríamos casi al punto de partida, por cuanto sería contrario a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de Junio de 1999, y al Acuerdo Marco, de 18 de Marzo de 1999, que figura en su Anexo y que pretende mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación.

ALICANTE-ELCHE

Una TCE adjunta del Supervisor



Delegadas de SAE en Elche.

SAE HA conseguido que una compañera Técnico en Cuidados de Enfermería se incorpore como adjunta del Supervisor del Servicio de Urgencias del Hospital General Universitario de Elche.

"Desde SAE llevamos años reivindicando la figura del Coordinador de TCE, sin embargo, la falta de dinero siempre ha frenado la buena voluntad de la Dirección de Enfermería en este sentido. Para pensar este impedimento

económico, la Dirección, tras la ampliación del servicio de urgencias, ha situado como adjunta del supervisor a una compañera TCE; un nombramiento que supone un enorme reconocimiento para nuestro colectivo", explica Concepción García, Secretaria Provincial de SAE en Alicante.

Las funciones de este nuevo cargo pasan por la organización de los almacenes, la gestión de pedidos y de la farmacia y la toma de

decisiones cuando el supervisor, por vacaciones o libranzas, no se encuentre en el servicio.

Igualmente, tras la ampliación de este servicio, SAE solicitó un aumento de plantilla de TCE al que la Dirección ha accedido incrementando la plantilla con tres nuevos profesionales.

"Tanto el nombramiento de la Adjunta del Supervisor del Servicio como el incremento de la plantilla de TCE suponen un reconocimiento de nuestra profesión dentro de los equipos de enfermería del centro hospitalario. Esperamos poder continuar con este buen entendimiento con la Dirección de Enfermería para que los TCE sigan siendo respetados. Por nuestra parte, continuaremos reivindicando todo aquello que consideremos justo para nuestro colectivo", concluye Concepción García.