

Regulación de la situación laboral de los servicios de refuerzo

PEDRO VALDÉS. Madrid

Los equipos de atención primaria prestaban sus servicios en la jornada normal y en los servicios de urgencias y, desde 1990, se trató de favorecer el descanso de los profesionales nombrando a personal para que, con carácter eventual, realizara las tareas que excedían de la jornada normal.

Desde la Ley de Acompañamiento de 1997, a este personal se les daba de alta exclusivamente los días que prestaban sus servicios, con cotización a la Seguridad Social. En cuanto a esta cotización, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Murcia reconoció en una sentencia de 28 de enero de 2002 que la cotización del refuerzo debía ser ininterrumpida y proporcional al salario.

A esta sentencia se le unieron con posterioridad otras como la del TSJ de Castilla y León, de su sede en Valladolid, de 7 de enero de 2003; del TSJ de Castilla-La Mancha, de 28 de enero de 2003; del TSJ de Aragón, de 3 de febrero y 31 de marzo de 2003; y del TSJ de La Rioja de 3, 5 y 17 de diciembre de 2003, todas ellas en la misma línea de considerar que la discontinuidad en la prestación no afecta a la subsistencia del nombramiento, con la consiguiente permanencia del alta en los días en que el trabajador no preste sus servicios; y que la cotización se efectuará en razón del salario y de las horas trabajadas, criterio recogido en el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

El derecho al disfrute de vacaciones ha sido reconocido también en el ámbito jurisprudencial (sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Jaén, de 12 de julio de 2004, Autos 414/2004), si bien este derecho no tiene por qué ser reconocido en los días que solicite el trabajador.

Legislación

La previsión legislativa de este personal eventual se encuentra en el artículo 9º.3 del Estatuto Marco, Ley 55/2003, de 16 de diciembre, limitándolo a los siguientes supuestos: a) cuando se trate de la prestación de servicios determinados de natu-

raleza temporal, coyuntural o extraordinaria; b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios; y c) para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria. Asimismo, cesarán “cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron”. Contiene, además, una mención a las circunstancias que han de darse para “valorar” cuándo procede la creación de una plaza en la plantilla del centro, si se reitera la contratación eventual para un puesto concreto.

Recientemente se está desarrollando esta legislación en el ámbito de las comunidades autónomas que, en definitiva, no hacen más que reconocer los derechos declarados en las resoluciones judiciales como, por ejemplo, en Castilla y León (Acuerdo 95/2004, de 8 de julio, en su boletín oficial nº 131, de 9 de julio), en el que se prevé el procedimiento de selección, tipo de nombramiento y causas de extinción del mismo, régimen jurídico de aplicación general, retribuciones y seguridad social, obligaciones específicas y vacaciones, permisos y licencias. Esta ordenación, no obstante, es más completa que la que regula los facultativos de refuerzo en Aragón (Resolución de 25 de junio de 2004, del Boletín Oficial de Aragón de 5 de julio de 2004).

“Se está desarrollando la legislación del refuerzo en el ámbito de las comunidades autónomas”



PEDRO VALDÉS es abogado de la Asesoría Jurídica del Consejo General de Enfermería