

El exceso de jornada del personal eventual con contrato igual o inferior a 31 días se liquida como una hora normal

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha señalado que la forma de liquidar la jornada y los excesos de jornada del personal eventual con contratos de duración igual o inferior a 31 días se hace por el valor que corresponda a una hora normal.

Gonzalo de Santiago 14/09/2007

Además, ha declarado lícito el acuerdo de Concertación Social firmado el 1 de marzo de 2001 sobre retribuciones y condiciones de trabajo del personal sanitario no facultativo y personal no sanitario del **Servicio Gallego de Salud**.

El tribunal ha estudiado el caso de una ATS que sustituyó a la titular de una plaza de octubre de 2002 a enero de 2003 -en días alternos- y que firmaba contratos mensuales. En total trabajó 57 días -420 horas-. Sus retribuciones brutas mensuales ascendieron a 1.455,6 euros en el 2002 y a 1.484,8 en el 2003. Reclamaba 1.736,89 euros por 144,5 horas de exceso de jornada, a razón de 12,02 euros la hora.

La Sala de lo Social del TSJ de Galicia estimó el recurso y condenó al Sergas a abonarle 1.269 euros en concepto de exceso de jornada.

La Administración recurrió el fallo por entender que se contradecía un anterior pronunciamiento de la misma sala en un caso similar y que se vulneraba el Real Decreto Ley 3/87, que regula las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, concretamente las del personal sanitario no facultativo y personal no sanitario de las instituciones sanitarias de atención continuada del Sergas.

Proporcionalidad

La sentencia del Supremo, publicada en Aranzadi, cita el artículo 5.1 del acuerdo de concertación citado, que se firmó tras la negociación colectiva entre la Administración y los sindicatos y que determina la jornada para profesionales con vínculo de duración igual o inferior a los 31 días. Establece que ésta "será la que se deriva de aplicar el criterio de proporcionalidad respecto a la jornada real efectiva, que comprenda al turno fijo diurno o rotativo simple (1624 horas al año) y con independencia del turno de noches efectivamente realizado". El tribunal razona que aplicando esta fórmula y sin perjuicio de la liquidación de vacaciones y permisos que correspondan, en este caso -como señala la demandante- la jornada sería de 373,62 horas de trabajo, produciéndose un exceso de 171,88 horas. Por tanto, confirma la determinación del cálculo de la jornada del personal eventual que se hace en el acuerdo. Para el Supremo, tampoco se vulnera el Real Decreto Ley 3/87 en materia retributiva cuando el pacto estipula que la retribución de los excesos se hará de acuerdo con el importe que corresponda a una hora normal, porque "el pacto no introduce un concepto retributivo distinto de los previstos en la norma, sino que, teniendo en cuenta dicha norma, regula algo no previsto".

Diario Médico