

# El jefe de una unidad de gestión debe ser médico

Un juez ha anulado la convocatoria para cubrir la dirección de una unidad de gestión clínica del SAS porque entre los candidatos se admitió a enfermeros

MADRID  
**SOLEDAD VALLE**  
soledad.valle@unidadeditorial.es

Los enfermeros no pueden dirigir una unidad de gestión clínica. Ya lo había dicho el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y ahora lo repite el Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 2 de Granada en un fallo que se apoya en la resolución del tribunal autonómico madrileño.

El dictamen judicial anula una convocatoria para la provisión de la plaza de director de una unidad de gestión clínica de cirugía y especialidades de un área de salud de Granada, dentro del Servicio Andaluz de Salud (SAS). La oferta de trabajo se convocó en septiembre de 2011 y el candidato seleccionado tomó posesión de su puesto. El juez anula la convocatoria y también sus efectos, en este caso, el nombramiento del jefe de unidad. La sentencia admite recurso.

## TSJ DE MADRID

El juez admite los argumentos presentados por Juan Miguel Aparicio, abogado del Sindicato Médico de Granada, representante judicial del médico que impugnó la orden del SAS.

La posibilidad de que un enfermero ocupara la jefatura de una unidad de gestión clínica supondría "una infracción de los principios



Juan Miguel Aparicio, abogado del Sindicato Médico de Granada.

de mérito y capacidad", ya que facultaría al diplomado "a evaluar a un facultativo especialista, resultando tal hecho inadmisibles, dado que la evaluación de competencias profesionales ha de ser efectuada, al menos, por un profesional de la misma categoría", recoge el fallo.

Ese razonamiento fue el que sostuvo el TSJ de Madrid en la sentencia a la que hace referencia el juez de Granada, aunque, en el caso de Madrid lo que se resolvió

fue la incapacidad legal de un enfermero para dirigir un centro de salud (ver *DM del 29-XI-2011*).

Otro motivo de recurso a la convocatoria del SAS que recoge el juez se refiere a la vinculación laboral de los candidatos a la Administración. La oferta del SAS admitía postulantes al puesto de jefe de unidad a los que no tuvieran ninguna vinculación con el sistema de sanidad público. El juez rechaza esa posibilidad y

para ello señala la doctrina que recoge el Tribunal Supremo en una sentencia de julio de 2012, que anuló el artículo 10 del Decreto 15/2007 de la Junta de Andalucía, sobre el sistema de provisión de puesto directivos y cargos intermedios de los centros sanitarios del SAS.

De acuerdo con el alto tribunal, el punto anulado no dejaba claro "cuál será el régimen aplicable a los que sean designados cargos intermedios [entre los que están los jefes de unidad clínica, si deben ser personal funcional o estatutario y, por tanto, la posibilidad es ilimitada y, por ello, abierta a personas totalmente ajenas a las Administraciones públicas que no hayan superado con anterioridad un proceso selectivo debidamente regido por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad".

En este sentido, también se pronunció el TSJ de Andalucía poniendo de manifiesto la necesidad de que la Administración "motive, caso por caso, cuáles son las razones por las que se posibilite la participación de personas ajenas al sistema y el porqué de la utilización de ese procedimiento de selección para la provisión de ese puesto en concreto".

## EFFECTOS RETARDADOS

En el cumplimiento de la sentencia, el SAS estaría obligado a revocar al jefe de la unidad clínica de Granada que accedió al puesto en virtud de la convocatoria que anula el juez por no ajustarse a la legalidad. Sin embargo, el cumplimiento de las sentencias por la Administración suele demorarse.

Es posible que transcurran meses hasta que el fallo surta efecto, eso si el SAS no hace uso de la posibilidad de recurrir a instancias superiores. En todo caso, el juez de Granada ha condenado al SAS a pagar las costas judiciales.

## El TSJC ratifica la igualdad de las horas de guardia y ordinarias

BARCELONA  
**CARMEN FERNÁNDEZ**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) ha desestimado el recurso interpuesto por la Corporación Sanitaria Parc Taulí de Sabadell contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 19 de Barcelona, que establece la igualdad de precio de las horas de atención continuada (guardia de presencia física) que excedan del cómputo de 1.826 horas y las horas de jornada ordinaria en la red sanitaria concertada autonómica.

Tras analizar la legislación y la jurisprudencia, el TSJC ha establecido que "es del todo evidente que nos encontramos ante un concepto salarial estrictamente salarial, que compensa la disposición a realizar horas extraordinarias y no las concretas circunstancias en que éstas se hagan - por lo que obviamente se tiene que incluir en la determinación del precio de hora ordinaria".

Según ha informado Médicos de Cataluña, cuyo servicio jurídico ha defendido el caso ante el TSJ de Cataluña, "después de que en abril de 2011 el Tribunal Supremo desestimara el recurso por conflicto colectivo presentado por las patronales Unión Catalana de Hospitales y Consorcio de Salud y Social de Cataluña se han celebrado 35 juicios de reclamación de cantidad por diferentes juzgados de primera instancia, 29

de los cuales se han saldado de manera favorable a los facultativos".

En el fallo del TSJC, contra el que la empresa puede interponer recurso de casación ante el Tribunal Supremo, se recuerda que "nos encontramos ante un inabarcable conflicto sobre la compensación de la sobrejornada en el sector de la sanidad concertada a partir de la interpretación de la directiva 93/1004/CE del Consejo sobre la ordenación del tiempo de trabajo". Y que "la doctrina del órgano judicial comunitario fijó claramente que a efectos

Se han celebrado 35 juicios de reclamación de cantidad en juzgados de primera instancia, 29 favorables a los facultativos

del cómputo de jornada había que tener presente el conjunto de horas de prestación de servicios, sin diferencia entre las ordinarias o las denominadas guardias médicas de presencia efectiva, en relación a la jornada máxima de 48 horas semanales que la directiva contemplaba".

La sentencia también aclara que en materia de horas extraordinarias la norma de aplicación es el Estatuto de los Trabajadores y no el Estatuto Marco, en la medida que el efecto supletorio que éste contiene remite a los convenios regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

## BOLETINES OFICIALES

### CATALUÑA

#### DELIMITACIÓN DE LAS ÁREAS BÁSICAS DE SALUD

El *Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña* publica la orden por la que se modifica la delimitación de las áreas básicas de salud Riudoms, Cambrils, La Vall d'en Bas, Girona 4, Olot, Garraf rural, Barcelona 9-D, y 9-G, y por la que se crean el área básica de salud Ribes-Olivella, Roquetes-Canyelles, Barcelona 9-H y Barcelona 9-I con las delimitaciones establecidas en la norma. Orden, *Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña*, de 24 de octubre.

## Enfermería busca definir su espacio

Los tribunales se están pronunciando sobre los límites entre las competencias de los enfermeros y los médicos con una frecuencia que hace sospechar de la existencia de una regulación poco clara o, lo que resultaría más preocupante, la posibilidad de que haya un desajuste entre las funciones que el enfermero ejerce en su actividad asistencial y las que tiene reconocidas por ley. Este objetivo de adaptar la normativa a la realidad asistencial inspiró la reforma de la Ley del Medicamento en 2009, que introdujo la indicación

farmacológica para algunos productos del diplomado en Enfermería y que espera un real decreto para ser desarrollada. Las normas de las especialidades de Enfermería también se refieren a la capacitación para la indicación e, incluso, introducen el diagnóstico. Estos decretos fueron recurridos por la Organización Médica Colegial que vio cómo el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional rechazaban una a una sus demandas a estas normas formativas, cuyo fin no es el de limitar competencias profesionales.