

# Gerencia no puede pactar la variable con el laboral

El Tribunal Supremo ha declarado en una sentencia que la gerencia de un hospital público no tiene competencias para autorizar el pago de la variable al personal laboral, al ser un plus para el estatutario.

**DIARIO MEDICO** Marta Esteban - Jueves, 28 de Mayo de 2009 - Actualizado a las 00:00h.

La gerencia de un centro hospitalario tiene un elenco de competencias organizativas entre las que no se encuentra la posibilidad de pactar la percepción de un complemento retributivo para un personal que no lo tiene reconocido por ley.

Así lo ha declarado el Tribunal Supremo en una sentencia en la que da la razón al Servicio Gallego de Salud (Sergas) tras la demanda interpuesta por un jefe de servicio con plaza fija como personal laboral que dejó de percibir la productividad variable que había acordado con la dirección del hospital.

Los magistrados del alto tribunal han analizado los argumentos del facultativo y los de la Administración. El primero invocaba su derecho a la percepción del plus retributivo amparándose en el pacto que la gerencia había firmado con los trabajadores y que reconocía su derecho a la variable si se alcanzaban los objetivos propuestos. Por su parte, el Sergas alegaba que la productividad sólo estaba reconocida al personal estatutario, pero no al vinculado con la Administración con un contrato laboral.

Desde un punto de vista estrictamente legal, el artículo 9 del Real Decreto 447/96, sobre integración funcional del personal transferido, prevé que al laboral que no se integre como estatutario se le "respetará el régimen económico y jurídico que se derive de su situación de origen".

Para los magistrados, la clave está en resolver si el personal laboral puede cobrar la productividad, reconocida sólo al estatutario, por el mero hecho de haberlo pactado con la gerencia.

La respuesta del Supremo es no. Según el real decreto de 1996, al personal con vínculo laboral se le aplica la normativa pactada en el convenio vigente o en cláusulas normativas y, en su defecto, las establecidas en las disposiciones de carácter general.

## **No es vinculante**

En consecuencia, el acuerdo alcanzado por el médico y otros trabajadores con la gerencia "no es una disposición laboral de carácter general ni tiene naturaleza jurídica de pacto colectivo". Es más, dicho acuerdo tampoco se puede considerar como una condición más beneficiosa reconocida al trabajador, teniendo en cuenta que había percibido dicha productividad en años anteriores.

La razón ofrecida por la Sala Social del Tribunal Supremo es que "la gerencia no se encuentra autorizada para negociar colectivamente ni tiene competencias para pactar condiciones

económicas con ningún colectivo, pues el centro hospitalario pertenece a la Administración pública y como tal está sostenido con fondos públicos".