

Nº: 008

Agosto 2005

S U M A R I O

1. NORMATIVA

Página

Novedades en relación con:

- Implantación de una Red de Oficinas Integradas de Atención al Ciudadano en colaboración con las CCAA y Entidades Locales [2](#)
- Homologación retribuciones de determinadas categorías personal estatutario del SESCAM [2](#)
- Sentencias del TSJ de anulación del Decreto sobre servicios mínimos en la huelga de refuerzo del SESCAM [2](#)
- Incrementos plazas convocadas para Facultativos especialistas [3](#)
- Ley de Mediación Familiar [3](#)

2. CUESTIONES DE INTERÉS

- ☞ Auto del T.S. sobre conflictos de competencia, remitiendo a la jurisdicción contenciosa los asuntos de personal. [4](#)
- ☞ Derecho a la intimidad y relaciones laborales. Nulidad de despido basado en el acceso a datos de salud del trabajador por parte del empresario de manera in consentida. [12](#)
- ☞ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 30-5-2005 sobre tiempo de trabajo - horario laboral [24](#)

3. FORMACIÓN

- ✍ Ayudas a la investigación para 2005-2006 gestionadas por el Instituto de Ciencias de la Salud [30](#)

4. BIBLIOGRAFÍA

- 📖 Derecho Sanitario Práctico - LEX NOVA [31](#)

NORMATIVA

- Resolución de 19 de julio de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de julio de 2005, para la implantación de una Red de Oficinas Integradas de Atención al Ciudadano en colaboración con las comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.
 - o B.O.E. núm. 184, de 3 de agosto de 2005, pág. 27258.

- Decreto 91/2005, de 02-08-2005, sobre homologación retributiva de determinadas categorías de personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla - La Mancha.
 - o D.O.C.M. núm 156, de 5 de agosto de 2005, pág. 15173.

- Resolución de 29-07-2005, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda publicar el fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha de 17-05-2005, por la que se anula el Decreto 278/2004.
 - o D.O.C.M. núm 163, de 16 de agosto de 2005, pág. 15583.

- Resolución de 01-08-2005, de la Secretaría General Técnica, por la que se acuerda publicar el fallo de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla - La Mancha de 24-05-2005, por la que se anula el Decreto 278/2004.
 - o D.O.C.M. núm 163, de 16 de agosto de 2005, pág. 15583.

- Resolución de 08-08-2005, del SESCAM, por la que se incrementa el número de plazas convocadas mediante Resoluciones del SESCAM de 12-01-2005, para el ingreso, por el sistema general de acceso libre, en las categorías de Facultativo Especialista de Área de Anestesiología y Reanimación, Cirugía Ortopédica y Traumatología, Radiodiagnóstico y Facultativos Especialistas de Pediatría de Área y en Equipos de Atención Primaria, de las Instituciones Sanitarias del SESCAM.
 - o D.O.C.M. núm 164, de 17 de agosto de 2005, pág. 15629.

- Ley 4/2005, de 24 de mayo, del Servicio Social Especializado de Mediación Familiar
 - o B.O.E. núm. 203, de 25 de agosto de 2005, pág. 29486.

CUESTIONES DE INTERÉS

- Auto del Tribunal Supremo nº 8/2005 de 20 de junio, sobre conflictos de competencia remitiendo a la jurisdicción contenciosa los asuntos de personal.

En este número del Boletín de Información Jurídica del SESCAM ofrecemos el texto íntegro del Auto 8/2005, de 20 de junio, de la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo por medio del cual se declara que la jurisdicción competente para el conocimiento de los litigios del personal estatutario con los Servicios de Salud es la contencioso-administrativa y no la social, entendiéndose que el Estatuto Marco ha derogado implícitamente el artículo 45.2 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974.

Se trata, como es obvio, de una resolución de indudable interés, cuya repercusión inmediata, sin embargo, ha de ser matizada.

En efecto, según reiterada jurisprudencia (Sentencias del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 2001 -Sala de lo Social- y de 12 de junio de 2000 -Sala Primera-) las decisiones de la Sala Especial de Conflictos del Tribunal Supremo no forman jurisprudencia, sólo resuelven un caso concreto y no son vinculantes para los Tribunales.

Por otro lado, existen numerosos pronunciamientos contradictorios entre las diferentes Salas de los Tribunales Superiores de Justicia sobre cuál ha de ser la jurisdicción competente para el conocimiento de las cuestiones litigiosas entre los Servicios de Salud y su personal que están pendientes de resolución por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El Auto que incluimos en esta publicación es de indudable trascendencia, pero aún habrá que esperar a que el Tribunal Supremo dicte otras resoluciones antes de poder decir que la cuestión está zanjada a favor de una u otra jurisdicción.

En la Villa de Madrid, a veinte de junio de dos mil cinco.

En el conflicto negativo de competencia suscitado entre el Juzgado de lo Social número 3 de Almería, procedimiento 378/2004 seguido por D. Francisco Adonis L. P., Médico, contra el Servicio Andaluz de Salud, sobre recorte de las cartillas o cupo asignado y cese en las funciones como Jefe de Equipo SDH que venía desarrollando; y el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Almería, procedimiento abreviado 284/04, seguido a instancia del mismo recurrente y frente a los mismos actos.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO Con fecha 22 de abril de 2004 se dictó Auto en el procedimiento 378/2004, seguido en el Juzgado de lo Social número 3 de Almería, en virtud de demanda interpuesta por D. Francisco Adonis L. P., Médico (personal estatutario), contra el Servicio Andaluz de Salud, sobre recorte de las cartillas o cupo asignado y cese en las funciones como Jefe de Equipo SDH que venía desarrollando, por el que se declara la incompetencia por razón de la materia de dicho Juzgado, sin perjuicio de que el interesado pueda acudir a los Juzgados de los Contencioso-Administrativo para hacer valer sus derechos.

SEGUNDO Por el interesado se interpuso recurso Contencioso-Administrativo ante el correspondiente Juzgado número 1 de Almería, que dictó Auto con fecha 9 de julio de 2004, declarando su incompetencia para conocer del recurso y acordando elevar las actuaciones a esta Sala Especial de Conflictos de Competencia, que fueron devueltas para la tramitación pertinente.

TERCERO Por la representación del Servicio Andaluz de Salud se formuló ante dicho Juzgado recurso por defecto de jurisdicción, el cual elevó las actuaciones a esta Sala de Conflictos del Tribunal Supremo.

CUARTO Oído el Ministerio Fiscal, emitió informe en el sentido de entender aplicable la Ley 55/2003, que otorga naturaleza funcional a la relación estatutaria del personal sanitario, por lo que resulta competente para conocer del asunto la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

QUINTO Por providencia de 16 de mayo de 2005 se señaló para la decisión del presente conflicto la audiencia del día 16 de junio de 2005, fecha en la que tuvo lugar dicha diligencia.

Siendo Ponente el Excmo. Sr. Octavio Juan Herrero Pina.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO Las particularidades del régimen jurídico del personal estatutario de la Seguridad Social (Decreto 3160/66, personal médico, Orden de 5 julio de 1971, personal no sanitario, y Orden de 26 de abril de 1973, personal auxiliar sanitario titulado y personal auxiliar de clínica) vienen siendo fuente de frecuentes conflictos de competencia entre los órdenes jurisdiccionales Contencioso-Administrativo y Social, resueltos atendiendo al contenido de la relación jurídica en cada caso comprometido en el proceso, si bien se han ido decantando determinados criterios que resultan de aplicación para resolver con uniformidad y cierta generalidad tales conflictos.

Así, se viene distinguiendo entre la fase anterior a la constitución de la relación estatutaria, concursos de selección o nuevo ingreso, y la que se inicia una vez constituida dicha relación, de manera que los procesos surgidos en relación con cuestiones que afectan a la primera fase se entiende que corresponden al conocimiento de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, al primar el carácter administrativo de esta actividad, que incluso tenía ya su reflejo en el Estatuto Jurídico del Personal Médico de 23 de diciembre de 1966 (art. 63), mientras que cuando la reclamación versa sobre cuestiones que afectan al contenido y desarrollo de la relación jurídica estatutaria ya establecida, predomina el papel de empleador que adopta la Administración, y su conocimiento corresponde a la Jurisdicción Social (Autos de esta Sala de Conflictos de 27-3-1998, 14-6-2001, 10-6-2002).

Se apoya dicho criterio en la previsión del artículo 45.2 de Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, que no obstante el carácter estatutario de la relación jurídica, declara competente a la Jurisdicción Social para conocer de las cuestiones contenciosas que se susciten entre las entidades gestoras y su personal, precepto que fue derogado parcialmente por la disposición derogatoria de la Ley 30/84, de 2 de agosto, en relación al personal a que se refiere la disposición adicional decimosexta, pero no en cuanto al personal estatutario (disposición transitoria cuarta), y que se entiende vigente tras la aprobación por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio del nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cuya disposición derogatoria deja a salvo de manera expresa el referido artículo 45 del Texto anterior (Autos de esta Sala de 27-3-1998, 18-2-2002, 29-12-2003, 28-6-2004).

Todo ello teniendo en cuenta que tanto el artículo 2.a) de la Ley de Jurisdicción de 1956 como el artículo 3.a) de la actual Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, excluyen del conocimiento por este orden jurisdiccional las cuestiones expresamente atribuidas a los órdenes jurisdiccionales civil, penal y social.

SEGUNDO Dado que la demanda inicial se presentó ante el Juzgado de lo Social núm. 3 de Almería el 6 de abril de 2004, cuando ya estaba en vigor la Ley 55/2003,

de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, hay que contemplar el conflicto valorando las innovaciones que se han ido introduciendo en el régimen jurídico del referido personal estatutario y que culminan en dicha Ley.

Ya la Ley 30/84, de 2 de agosto, prevé en su artículo 1.2, que en aplicación de la misma y para adecuarla a las peculiaridades del personal sanitario (entre otros), se dicten normas específicas, y concreta en la disposición transitoria cuarta que el personal estatutario de la Seguridad Social no integrado en la Disposición Adicional 16ª se regirá por la legislación que al respecto se dicte.

La Ley 53/84, de 26 de diciembre, de incompatibilidades, comprende en su ámbito al personal de la Seguridad Social, de sus Entidades Gestoras y de cualquier otra Entidad u Organismo de la misma, incluyendo al personal estatutario, refiriéndose en su disposición transitoria tercera al personal sanitario, todo ello con el carácter de bases del régimen estatutario de la función pública, lo que supone la equiparación en este aspecto al régimen funcional y la sujeción a las mismas normas.

La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, prevé en su artículo 84 la aprobación para el personal estatutario de un Estatuto-Marco, en desarrollo de la misma, que contenga la normativa básica aplicable en materia de clasificación, selección, provisión de puestos de trabajo y situaciones, derechos, deberes, régimen disciplinario, incompatibilidades y sistema retributivo.

Mientras tanto, por Ley 30/1999, de 5 de octubre, se establece el régimen de selección y provisión de plazas del personal estatutario de los Servicios de Salud, señalando en la exposición de motivos que «viene a anticipar - y así se recoge en su artículo primero- una parte esencial del marco estatutario, que corresponde establecer al Estado, de acuerdo con lo previsto en los apartados 16 y 18 del punto 1 del artículo 149 de la Constitución, y comprendiendo en su regulación la selección del personal estatutario fijo, temporal, la promoción interna y la provisión de plazas, establece en su disposición adicional séptima, que las convocatorias de los procedimientos de selección, provisión de plazas y movilidad a que se refiere la Ley, sus bases, actuación de los tribunales y cuantos actos administrativos se deriven de ellas, podrán ser impugnados en la forma prevista con carácter general por las normas reguladoras del procedimiento administrativo y la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, previsión que ha tenido reflejo en la resolución de conflictos de competencia planteados tras su entrada en vigor (autos 17-6-2002 y 14-6-2001), acabando con las «sutilizas y criterios inclusive contradictorios» que existían al respecto, como señala el citado Auto de 14 de junio de 2001, y clarificando la situación en todos estos aspectos, poniendo de manifiesto la tendencia del legislador por la aproximación de la regulación al régimen funcional, con las especialidades correspondientes, y la correlativa sujeción a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de la resolución de los conflictos surgidos en el ámbito de la relación en cuestión.

También la Ley 16/2001, de 21 de noviembre, que establece un proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas de personal estatutario en las Instituciones Sanitarias de los Servicios del Sistema Nacional de Salud, recoge en su Disposición Adicional 12ª la atribución a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de la competencia para conocer de los conflictos relativos a tales actuaciones administrativas.

En esta situación se publica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, estableciendo el referido Estatuto Marco del personal sanitario de los servicios de salud, que resulta aplicable a la totalidad de dicho personal, ya preste sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas o en los centros y servicios sanitarios de la Administración General del Estado (art. 2).

Como señala expresamente la exposición de motivos, la Ley parte de la necesidad de mantener una regulación especial para el personal de los servicios sanitarios, con el fin de adaptarse a las específicas características del ejercicio de las profesiones sanitarias y del servicio sanitario asistencial, así como las peculiaridades organizativas del Sistema Nacional de Salud, pero siguiendo la línea antes indicada, «establece con nitidez el carácter funcional de la relación estatutaria», sin perjuicio de sus peculiaridades especiales, según expresión literal de la exposición de motivos, que se plasma en el artículo 1 cuando señala que «esta Ley tiene por objeto establecer las bases reguladoras de la **relación funcional especial** del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, a través del Estatuto Marco de dicho personal».

En congruencia con ello, el artículo 2.2 establece la aplicación supletoria al personal estatutario de las disposiciones y principios generales sobre función pública de la Administración correspondiente (lo que responde a las competencias de las distintas Comunidades Autónomas y sus específicas regulaciones sobre la función pública), además de constantes remisiones a la normativa general sobre funcionarios públicos, caso de los artículos 30.3 (convocatorias), 61.2 (permisos), 62.3 (excedencia), 76 (incompatibilidades), 78 y 80.2 (representación y negociación colectiva), regulando la disposición transitoria segunda las equiparaciones a los grupos de clasificación de los funcionarios públicos.

Importa dejar constancia del contenido de la relación funcional especial que regula la Ley, en cuanto delimitará las reclamaciones y demandas que afectan a la misma, contenido que resulta de las relaciones de derechos y deberes que se recogen en los artículos 17, 18 y 19 y que conforman la relación funcional.

Conviene, igualmente, hacer referencia a la reordenación de la Administración sanitaria llevada a cabo por la Ley 14/86, de 25 de abril, mediante el establecimiento del Sistema Nacional de Salud (al que se refiere la exposición de motivos de la Ley 55/2003) que comprende el conjunto de los Servicios de Salud de la Administración del Estado y de los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas art. 44 LGS, que conforman así dicha Administración sanitaria.

TERCERO De acuerdo con todo lo expuesto, la referida Ley 55/2003 configura la relación del personal estatutario con la Administración sanitaria a través de los distintos Servicios de Salud, como una relación funcionarial, es decir, una relación de naturaleza claramente administrativa, cuya generación, desarrollo, efectos y extinción se sujeta al derecho administrativo, y en consecuencia, los conflictos que surjan entre las partes, por su naturaleza administrativa, quedan sujetos a la revisión por la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de acuerdo con las previsiones generales de la Ley Orgánica del Poder Judicial (art. 9.4) y la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción (art. 1 y concordantes), y por exclusión de las competencias del Orden Jurisdiccional Social (arts. 1, 2 y 3 LPL).

A diferencia de las modificaciones anteriores, que contenían disposiciones derogando expresamente, en lo que les afectaba, el referido artículo 45.2 del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, o atribuyendo específicamente la competencia a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en este caso la Ley 55/2003 no contiene tales previsiones, sin embargo, en la disposición derogatoria única, declara derogadas y, en su caso, inaplicables al personal estatutario de los servicios de salud, cuantas disposiciones de igual o inferior grado se opongan o contradigan a lo dispuesto en esta Ley, señalando específicamente determinadas normas, entre ellas la ya citada Ley 30/99 y los Estatutos de 23 de diciembre de 1966, 26 de abril de 1973 y 5 de julio de 1971, así como las disposiciones que los modifican, complementan o desarrollan.

Para determinar la incidencia de dicha disposición derogatoria en la atribución de competencia a la Jurisdicción Social efectuada por el art. 45.2 de del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, ha de tenerse en cuenta que este precepto se refería a las relaciones entre las Entidades Gestoras y, en su caso, Servicios de la Seguridad Social y el personal a su servicio, reguladas por los correspondientes Estatutos, hoy derogados.

Tal planteamiento respondía a la articulación de la atención sanitaria en el concreto ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social, cuya inicial regulación general se plasma en el Texto articulado de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril, y que determina la dotación por parte de las Entidades Gestoras del personal necesario para llevar a cabo tal prestación, cuyo régimen jurídico se remite por dicho Texto articulado a los correspondientes estatutos, elaborados, en lo que aquí interesa, en las fechas antes indicadas de 1966, 1971 y 1973, de manera que la previsión del art. 45.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1974, se produce en ese contexto de prestación sanitaria de la Seguridad Social y por el personal a su servicio, y en razón de tales circunstancias se atribuye a la Jurisdicción Social la competencia para conocer de las cuestiones contenciosas que se susciten entre tales Entidades Gestoras y su personal.

Sin embargo, la situación resulta notoriamente distinta al momento de la publicación del Estatuto Marco de 16 de diciembre de 2003, que responde, en lo que afecta al personal estatutario, a la propia evolución del sistema, así:

El artículo 43 de la Constitución reconoce, de manera expresa, el derecho a la protección de la Salud, atribuyendo a los poderes públicos la organización y tutela de la salud pública a través de las medidas preventivas, prestaciones y servicios necesarios; concepto integral y más amplio que la asistencia sanitaria como prestación de la Seguridad Social a que se refería el sistema anterior. Ha de hacerse notar que el régimen público de Seguridad Social se contempla de manera separada en el artículo 41 del Texto Constitucional.

Esa protección de la Salud se plasma en la Ley 14/86, de 25 de abril, General de Sanidad, que en su exposición de motivos declara como finalidad la creación de un Sistema Nacional de Salud, que se concibe como el conjunto de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas convenientemente coordinados, bajo el principio de integración de los servicios sanitarios en cada Comunidad Autónoma, previéndose que la creación de los respectivos Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas sea paulatina, evitando saltos en el vacío. Se contempla así la reordenación de la Administración sanitaria mediante el establecimiento del Sistema Nacional de Salud (al que se refiere la exposición de motivos de la Ley 55/2003), que comprende el conjunto de los Servicios de Salud de la Administración del Estado y de los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas (art. 44 LGS), y que integra todas las funciones y prestaciones sanitarias que son responsabilidad de los poderes públicos para el debido cumplimiento del derecho a la protección de la Salud (art. 45 LGS), Administración que ya no puede identificarse con las Entidades Gestoras y Servicios específicos de la Seguridad Social a que se refería el artículo 45.2 de la LGSS. de 1974. Los Servicios de Salud autonómicos no están comprendidos entre las Entidades Gestoras que enumera el artículo 57 de la LGSS, ni responden a los criterios que respecto de estas entidades fijan los artículos 58 a 61 de esta última norma.

Lógica consecuencia de lo anterior es que el personal que presta tales servicios pase a considerarse como personal al servicio del Sistema Nacional de Salud, lo que exige la adecuada redefinición de su régimen jurídico, para adaptarlo a esa dependencia administrativa y contenido funcional que ya no se circunscribe a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y las prestaciones de la misma, superando el régimen establecido por aquellos iniciales Estatutos que contemplaban una relación jurídica subjetiva y objetivamente distinta.

Esta modificación, prevista en el art. 84 de la Ley 14/86, se articula parcialmente y de manera anticipada, como se ha indicado antes, por la Ley 30/1999 y se completa, como normativa básica, con el Estatuto Marco, que configura la relación del personal estatutario con la Administración sanitaria (Sistema Nacional de Salud), como una relación funcional y por tanto de naturaleza administrativa, cuya generación, desarrollo, efectos y extinción se sujeta al derecho administrativo, clarificando así el alcance y naturaleza de dicha relación, novedad legislativa en cuanto de manera explícita califica como funcional tal relación, y que es consecuencia de la referida evolución del sistema sanitario.

En definitiva, desde el punto de vista subjetivo, de la condición de personal de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social se ha pasado a la de personal al servicio

de la Administración sanitaria (Servicio Nacional de Salud), que aglutina tanto al antiguo personal estatutario como al personal funcionario sanitario que presta servicios en distintas instituciones sanitarias, afectando a los elementos personales de la relación; y en el aspecto objetivo, de la prestación sanitaria de la Seguridad Social se da el paso al reconocimiento del derecho a la protección integral de la salud, a través de las medidas preventivas, prestaciones y servicios necesarios al efecto (art. 43 CE y 45 LGS).

Estas modificaciones, resultan suficientemente significativas, para entender superada la situación o relación jurídica contemplada en el art. 45.2 de la LGSS. de 1974, que se tuvo en cuenta al efectuar la atribución a la Jurisdicción Social de la competencia para resolver los litigios surgidos en el ámbito de aquella relación, atribución de competencia que pierde así su objeto, justificación, vigencia y aplicabilidad en el ámbito del nuevo Sistema Nacional de Salud y la relación jurídica funcional que une al personal sanitario con dicha Administración, de acuerdo con el Estatuto Marco.

Deja constancia de ello la derogación por dicho Estatuto de la Ley 30/99, de 5 de octubre, que regulaba la Selección y Provisión de Plazas de Personal Estatutario de los Servicios de Salud que, como se ha indicado antes, atribuía a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa el conocimiento de los litigios surgidos en dicha materia, atribución que quedaría sin efecto con la derogación, a falta de una previsión específica al respecto en el Estatuto Marco, si no se entendiera: a) que tal materia, como integrante del contenido propio de la relación funcional establecida en el mismo, queda sujeta al control de dicho orden jurisdiccional Contencioso-Administrativo, de acuerdo con las reglas generales de atribución de competencias a que antes se ha hecho referencia (art. 9.4 LOPJ, art. 1 y concordantes de la Ley 29/98 y arts. 1, 2 y 3 LPL); y b), que estas reglas generales no se ven afectadas ni excepcionadas por la específica atribución de competencia del art. 45.2 de la LGSS. de 1974, que contemplaba una situación distinta y superada por la regulación establecida en el Estatuto Marco de 16 de diciembre de 2003.

CUARTO Desde estas consideraciones, se observa que en el caso objeto de este concreto conflicto, la parte ejercita dos pretensiones: una relativa al recorte de las cartillas o cupo asignado y otra el cese en las funciones como Jefe de Equipo SDH que venía desarrollando. Esta última pretensión, en cuanto se refiere a la provisión de puestos y desempeño de jefaturas ya se contemplaba en la Ley 30/99, por lo que en virtud de la disposición adicional séptima de la misma, la competencia para conocer de dicha pretensión correspondía ya desde su entrada en vigor a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Tras la entrada en vigor del Estatuto Marco de 16 de diciembre de 2003, tanto dicha materia como el contenido funcional del puesto de trabajo (al que afecta la determinación del cupo asignado), forman parte de los derechos y deberes que integran la relación funcional regulada en el mismo, sujeta al derecho administrativo y, por lo tanto a la revisión por la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de acuerdo con las previsiones generales de la Ley Orgánica del

Poder Judicial (art. 9.4) y la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción (art. 1 y concordantes), y por exclusión de las competencias del Orden Jurisdiccional Social (arts. 1, 2 y 3 LPL).

QUINTO Por todo lo expuesto y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal procede declarar la competencia de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa para conocer de la cuestión debatida.

Por lo expuesto:

La sala acuerda

Declarar la competencia de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa para conocer del litigio promovido por D. Francisco Adonis L. P., Médico, contra el Servicio Andaluz de Salud, sobre recorte de las cartillas o cupo asignado y cese en las funciones como Jefe de Equipo SDH; devolviendo las actuaciones a los respectivos Juzgados que las remitieron acompañadas de certificación de la presente resolución; sin hacer expresa imposición de costas.

Así lo acuerdan y firman los Excmos. Sres. Magistrados que han constituido Sala para ver y decidir el presente Conflicto de Competencia, lo que como Secretario certifico.

- **Derecho a la intimidad y relaciones laborales. Nulidad de despido basado en el acceso a datos de salud del trabajador por parte del empresario de manera incontestada (Sentencia del TSJ de Castilla y León núm. 372/2005).**

A continuación reproducimos una interesante sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la que se analiza el alcance del derecho de los trabajadores a no declarar datos relativos a su salud a los empresarios, así como la obligación a someterse a reconocimientos médicos de empresa y el alcance del derecho del empleador a conocer datos relativos a la salud de sus trabajadores.

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 372/2005.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

DEBERES LABORALES DEL TRABAJADOR: deber de informar al empresario sobre su estado de salud: desestimación: datos relativos a la intimidad del trabajador.

DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR: a la no discriminación: causas de discriminación: disminución física, psíquica o sensorial: desestimación: despido: enfermedad del trabajador.

DESPIDO NULO: vulneración del derecho a la intimidad: despido por omitir información relativa a su salud en el momento de la contratación y acceso no consentido a datos relativos a la salud del trabajador.

El TSJ **estima** el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Palencia, de fecha 24-11-2004, en autos promovidos sobre despido, que queda revocada en el sentido que se indica en la fundamentación jurídica.

En Valladolid, a veintiuno de marzo de dos mil cinco.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación Número 372 de 2005 interpuesto por Jose Augusto contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Palencia Número Dos de fecha 24 de noviembre de 2004, (autos núm. 467/04), dictada a virtud de demanda promovida por referido actor contra el demandado y recurrente y contra la empresa Seda Solubles, SL, sobre DESPIDO, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Rafael López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO Con fecha 6 de septiembre de 2004 se presentó en el Juzgado de lo Social de Palencia Número Dos demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO En mencionada sentencia y como hechos probados constan los siguientes:

«I.-Que el actor D. Jose Augusto suscribió un primer contrato como operario de producción con la demandada Seda Solubles, SL, por eventuales circunstancias de la producción en fecha 31 de mayo de 2002, siendo éste prorrogado hasta el día 1 de diciembre del año 2002 en que le formalizan un contrato como especialista de almacén para obra o servicio determinado hasta el 1.7.03 en que se formaliza un contrato indefinido. El salario bruto anual prorrateado es de 23.619,71 euros = 1.968,30 euros al mes.

II.-Cuando es contratado el trabajador ni se le exige una declaración jurada sobre su salud ni se le practica ningún reconocimiento previo médico.

III.-El actor había sufrido un accidente de circulación N en fecha 19.7.2001, del que en 25.2.2002 es dado de alta con secuelas, que obran al folio 32 de autos y que se dan íntegramente por reproducidas.

El actor ha prestado sus servicios en los diferentes puestos de trabajo que le han venido asignando en la empresa, sin que en ningún momento haya causado baja médica.

El actor es examinado en una primera revisión practicada por la Mutua Patronal Fremap, que es con quien. tiene concertadas las coberturas la empresa demandada, en fecha de junio del año 2003, no habiéndose constatado en la misma ninguna deficiencia médica, y no habiendo sido advertido por el médico evaluador del reconocimiento limitación alguna, declarándose acto para el ejercicio de su puesto de trabajo.

IV.-En fecha 1.6.2004 el actor es de nuevo reconocido por la Mutua Fremap y es en dicho reconocimiento cuando refiere mareos ocasionales y molestias en las cervicales, que él relaciona con la tarea de coger pesos en el almacén descafeinado, y presenta entonces un informe datado de 25.02.02 que obra al folio 32 de autos y que se da íntegramente por reproducido. Pese a que el médico de Fremap no realiza ninguna evaluación clínica ni exploración del trabajador, expide un informe en el que le declara acto con limitaciones, y que su trabajo no requerirá el uso de los brazos por encima de los hombros y que no puede levantar pesos superiores a 10 Kilos, conforme obra al folio 34 de autos y que se da íntegramente por reproducidos. Dicho informe se remite a la empresa.

V.-En fecha 29 de julio del año 2004 se acuerda el despido disciplinario con efectos de 31 de julio del 2004 del trabajador remitiéndole carta de despido que obra al folio 46 de autos, y cuyo tenor literal se da íntegramente por reproducido.

VI.-El actor presenta a la Mutua Fremap en fecha 9.8.04 informe del Dr. Ignacio datado de fecha 6.8.04, cuyo tenor literal obra íntegramente al folio 32 de autos y que se da por reproducido, y en el que se le declara que está acto para todo tipo de actividades tanto laborales como creativas.

VII.-Los estudios de los puestos de trabajo realizados por los servicios de prevención ajenos, obran a los folios 183 y siguientes de autos, en los que consta el informe de Higiene Industrial y al folio 202 y siguientes el análisis y evaluación en concreto del puesto de trabajo de operario de almacén descafeinado, cuyo tenor literal se da íntegramente por reproducido.

VIII.-El actor no se ha visto impedido, a lo largo del desempeño de sus funciones, en los diferentes puestos de trabajo por los que ha pasado en la empresa, para la realización de ninguna de sus funciones.

IX.-Que el actor no ha ostentado representación alguna de los trabajadores en el último año».

TERCERO Interpuesto recurso de suplicación por la parte demandante, fue impugnado por la parte demandada. Elevados los autos a esta Sala se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO Contra la sentencia de instancia, que estimó la pretensión subsidiaria del trabajador de declaración de improcedencia de su despido, recurre este trabajador en petición de que se estime su pretensión principal de declaración de nulidad del mismo. Para comenzar ha de rechazarse con rotundidad la causa de desestimación del recurso que propone en primer lugar la empresa impugnante del mismo, según la cual el trabajador carecería de legitimación para recurrir, al no haber sufrido gravamen con la sentencia de instancia, dado que ésta sería estimatoria de su pretensión. El trabajador pidió en su demanda la declaración de nulidad del despido y sólo subsidiariamente la improcedencia del mismo, habiendo sido desestimada su pretensión principal y estimada la subsidiaria. Es obvio, también para la propia empresa impugnante, que las consecuencias de una y otra declaración no son iguales, por lo que no cabe sino concluir que el demandante tiene un interés actual en la defensa de su pretensión principal que le legitima para recurrir la sentencia de instancia que desestimó la misma.

SEGUNDO Como único motivo de recurso, amparado en la letra c del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, el recurrente denuncia la vulneración de los artículos 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, 14, 16.1, 18.1, 18.4 y 19 de la Constitución y de jurisprudencia manifestada en la sentencia 266/1993 del Tribunal Constitucional, de 20 de septiembre, y en la de 16 de abril de 1997 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en una consolidada doctrina sentada hace más de diez años, ha dicho que el calificativo de despido improcedente no es exclusivo del despido disciplinario, sino que puede aplicarse a cualquier despido causal en el que el empresario alega en la carta de despido una determinada causa de extinción de la relación laboral aunque ésta no sea un incumplimiento contractual comprendido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y, por otra parte, lo que es esencial a efectos del presente recurso, que la falta de validez, vigencia, operatividad o eficacia de la causa alegada acarrea la improcedencia y no la nulidad del despido, puesto que el acto del despido, para ser declarado nulo, habría de estar comprendido dentro del supuesto del artículo 55, número 3, segundo párrafo o en alguno de los previstos en el número 2 del artículo 108 de la Ley de Procedimiento Laboral, preceptos ambos que se complementan, por lo que la comunicación escrita prevista en el artículo 55 número 1 del Estatuto es aplicable tanto al despido disciplinario como a cualquier extinción de la relación laboral en que se alegue una causa legítima, sea ella o no cierta. Cuando esta comunicación cumple los requisitos legales es garantía para el trabajador despedido a efectos de posibilitar su defensa, siendo en el procedimiento judicial donde ha de

acreditarse si concurre o no la causa alegada pendiendo del éxito de la prueba la calificación de procedente o improcedente del despido, mientras que la nulidad está reservada a la falta o defectuosa comunicación del despido o a que éste sea subsumible en alguno de los supuestos prevenidos en los apartados b) a e) del número 2 del artículo 108 de la Ley de Procedimiento Laboral (sentencias entre otras de 30 de junio de 1993 -recurso 2613/1992 -, 2 de noviembre de 1993 -recurso 3669/1992 -, 2 de junio de 1995 -recurso 3083/1994 -, 23 de mayo de 1996 -recurso 2369/1995 - ó 30 de diciembre de 1997 -recurso 1649/1997 -).

Es cierto que esa doctrina presenta ciertos puntos de conflicto que podrían hacer quebrar la vigencia de la misma. Como afirmó el Tribunal Constitucional en su sentencia número 192/2003, de 27 octubre:

«Tanto exigencias constitucionales como compromisos internacionales hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma. Ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad "ad nutum" de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los artículos 35.1 y 38 de la y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho. No debe olvidarse que hemos venido señalando desde nuestra sentencia 22/1981, de 2 de julio que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (artículo 35.1 de la Constitución) se concreta en el "derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa"».

En este sentido ha de recordarse que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada solemnemente por el Acuerdo de 7 de diciembre de 2000 del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, nos dice en su artículo 30, bajo el epígrafe de «Protección en caso de despido injustificado», que «todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales», norma que se ha incorporado al Tratado que establece una Constitución para Europa, cuya entrada en vigor no se ha producido todavía, pero que conferirá un superior valor jurídico a aquella declaración.

Todo ello en definitiva, impide en nuestro Derecho el despido acausal y condena el mismo como contrario al orden de derechos fundamentales, lo que podría significar que el despido sin causa es, en sí mismo, vulnerador de derechos fundamentales. Ello podría no significar que la consecuencia necesaria desde un punto de vista constitucional de un despido sin causa haya de ser la readmisión del trabajador, como resultaría de una declaración de nulidad, pero si se llega a aceptar la sustitución del cumplimiento de la obligación en especie por su equivalente pecuniario a través de la figura de la indemnización, ésta debiera implicar cuando

menos una reparación plena del derecho, que podría no agotarse en la figura del despido improcedente. En el caso del despido aquí enjuiciado se alega en la carta de despido causa para despedir disciplinariamente pero la propia causa alegada resulta ineficiente para justificar la resolución contractual, de manera que el mismo puede considerarse acausal, puesto que no estamos ante el mero problema de la falta de prueba de los hechos imputados por el empresario, sino de la ausencia de ilicitud de los propios hechos que se imputan al trabajador. Sin embargo no es necesario aquí resolver la cuestión de si en la perspectiva constitucional abierta por el citado pronunciamiento del Tribunal Constitucional este tipo de despido ha de calificarse como nulo, máxime cuando la eficacia jurídica del Tratado que establece una Constitución para Europa no se ha desplegado todavía. Tal pronunciamiento resulta a la postre innecesario, por cuanto en el caso de autos concurren suficientes elementos, como se verá, para que la declaración de nulidad haya de hacerse incluso desde la doctrina unificada vigente.

TERCERO La sentencia de 16 de abril de 1997 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuya doctrina cita como infringida la parte recurrente, declara la nulidad del despido de una trabajadora que en virtud de su ejercicio de funciones representativas sindicales y otras circunstancias había acreditado la existencia de indicios de discriminación ilícita contra su persona, lo que aquí no ocurre, puesto que en modo alguno se acreditan indicios de discriminación por razón de algún tipo de actividad sindical del actor. El recurrente no especifica en el punto IV de su recurso cuál sea la causa por la que entiende que se producía una discriminación de entre aquellas prohibidas por el artículo 14 de la Constitución: sexo, raza, religión, afiliación sindical o política, etc. A lo largo de su recurso el único elemento susceptible de ser identificado como posible causa del despido, respecto al cual aparecen sobrados indicios de que constituye la motivación real del mismo por parte de la empresa, es su situación patológica consecuencia del accidente de tráfico que había sufrido meses antes de su contratación por la empresa, con la repercusión que ello pudiera tener sobre el trabajo.

Hay que recordar que la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo unificada en sentencias de 29 de enero de 2001, 23 de septiembre de 2002 y 12 de julio de 2004 (recursos 1566/2000, 449/2002 y 4646/2002) es que el artículo 14 de la Constitución Española comprende dos prescripciones que han de ser diferenciadas: la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la Ley y en la aplicación de la Ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado. Esta distinción (que también se recoge en los artículos 20 y 21 de la Carta Europea de los Derechos Fundamentales y de ahí en los II-80 y II-81 del Tratado que establece una Constitución para Europa) tiene, según la jurisprudencia constitucional, especial relevancia cuando se trata de diferencias de trato que se producen en el ámbito de las relaciones privadas, pues en éstas, como señala la sentencia 34/1984 la igualdad de trato ha de derivar de un principio jurídico que imponga su aplicación. Partiendo de ese primer punto dice el Tribunal

Supremo que a pesar de que el artículo 14 de la Constitución incluye entre las causas de discriminación ilícita una cláusula abierta («cualquier otra condición o circunstancia personal o social») la referencia del inciso final del artículo 14 de la Constitución no puede interpretarse en el sentido de que comprenda cualquier tipo de condición o de circunstancia, pues en ese caso la prohibición de discriminación se confundiría con el principio de igualdad de trato afirmado de forma absoluta. Lo que caracteriza la prohibición de discriminación, justificando la especial intensidad de este mandato y su penetración en el ámbito de las relaciones privadas, es, como dice la sentencia de 17 de mayo de 2000, el que en ella se utiliza un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el ordenamiento y provoca una reacción más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que históricamente han estado ligadas a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas o que se excluyen como elementos de diferenciación para asegurar la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista. El Tribunal Supremo nos ha dicho que la enfermedad, en el sentido genérico desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del artículo 14 de la Constitución Española, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación. La situación de enfermedad del trabajador no es, desde luego, una causa lícita de extinción del contrato de trabajo, pues el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, que contempla la morbilidad del trabajador como una posible causa de despido, la somete a una serie de condiciones que no se han cumplido en este caso. Pero de acuerdo con el Tribunal Supremo ello determina la improcedencia del despido, no su nulidad.

El despido objeto de la litis no ha infringido, por tanto, el derecho fundamental a la no discriminación del artículo 14 de la Constitución.

CUARTO No es sin embargo este derecho a la no discriminación el único derecho fundamental que el recurrente dice infringido para justificar su petición de nulidad del despido, sino que también hace referencia a los artículos 16.1, 18.1, 18.4 y 19 de la Constitución. Ha de desestimarse cualquier sospecha de vulneración, por ser totalmente ajenos al objeto de la litis, de los artículos 16.1 («se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la Ley»), 18.4 («la Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos») y 19 («los españoles tienen derecho a elegir libremente su residencia y a circular por el territorio nacional. Asimismo tienen derecho a entrar y salir libremente de España en los términos que la Ley establezca») de la Constitución, a pesar de su incomprensible invocación por el recurrente. La discusión de las partes y el contenido del recurso y su impugnación, se centra en la eventual vulneración del artículo 18.1 de la Constitución («se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen») y, en concreto, del derecho a la intimidad personal.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia 202/1999, de 8 de noviembre, recuerda que el derecho a la intimidad personal, consagrado en el artículo 18.1 de la Constitución, se configura como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad y que deriva, sin ningún género de dudas, de la dignidad de la persona que el artículo 10.1 de la Constitución reconoce (sentencias del Tribunal Constitucional 231/1988, fundamento jurídico 3º; 197/1991, fundamento jurídico 3º; 142/1993, fundamento jurídico 7º; 57/1994, fundamento jurídico 5º A); 143/1994, fundamento jurídico 6º y 207/1996, fundamento jurídico 3º B) e implica, necesariamente, la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario, conforme a las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana (sentencias 110/1984, fundamento jurídico 3º; 170/1987, fundamento jurídico 4º; 231/1988, fundamento jurídico 3º; 197/1991, fundamento jurídico 3º; 57/1994, fundamento jurídico 5º A); 143/1994, fundamento jurídico 6º; 207/1996, fundamento jurídico 3º B) y 151/1997, fundamento jurídico 5º). Atendiendo en especial al elemento teleológico que la proclamación de este derecho fundamental incorpora, la protección de la vida privada como protección de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo (sentencia 142/1993, fundamento jurídico 8º), el Tribunal Constitucional señala también que la protección dispensada por el artículo 18.1 de la Constitución alcanza tanto a la intimidad personal «stricto sensu», integrada, entre otros componentes, por la intimidad corporal (sentencias 37/1989, fundamento jurídico 7º; 137/1990, fundamento jurídico 10º; 207/1996, fundamento jurídico 3º) y la vida sexual (STC 89/1987, fundamento jurídico 2º), como a determinados aspectos de la vida de terceras personas que, por las relaciones existentes, inciden en la propia esfera de desenvolvimiento del individuo (sentencias 231/1988, fundamento jurídico 4º y 197/1991, fundamento jurídico 3º). Por lo que se refiere a los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que el trabajador desarrolla su actividad, si bien no se integran en principio en la esfera privada de la persona (sentencia 142/1993, fundamento jurídico 7º y auto 30/1998, fundamento jurídico 2º), sin embargo no cabe ignorar que, mediante un análisis detallado y conjunto de los mismos, es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima personal y familiar (sentencia 142/1993, fundamento jurídico 8º), en cuyo ámbito se encuentran, sin duda, las referencias a la salud.

En este sentido hay que recordar que la vigente Ley 41/2002, de 14 noviembre 2002, reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, nos dice en su artículo 2 que la dignidad de la persona humana, el respeto a la autonomía de su voluntad y a su intimidad deben orientar toda la actividad encaminada a obtener, utilizar, archivar, custodiar y transmitir la información y la documentación clínica. Su artículo 7, bajo el epígrafe de «derecho a la intimidad», dispone que toda persona tiene derecho a que se respete el carácter confidencial de los datos referentes a su salud, y a que nadie pueda acceder a ellos sin previa autorización amparada por la Ley. De conformidad con el Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, los servicios sanitarios de los servicios de prevención, propios o ajenos, de los regulados en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, como son los de la Mutua que actuando como tal servicio de prevención ajeno realizó los exámenes médicos del trabajador

despedido, tienen la naturaleza de centros y servicios sanitarios, apareciendo expresamente mencionados en los puntos C3 y U99 de su anexo II. Por tanto la Ley 41/2002 es aplicable al caso, porque en su artículo 1 se define su ámbito de aplicación en función de su objeto, que no es otro que la regulación de los derechos y obligaciones de los pacientes, usuarios y profesionales, así como de los centros y servicios sanitarios, públicos y privados, en materia de autonomía del paciente y de información y documentación clínica.

No cabe dudar, por tanto, que la salud de la persona forma parte del ámbito de su intimidad personal, lo que faculta a dicha persona para excluir dicho ámbito, en palabras del Tribunal Constitucional, «de la acción y conocimiento de los demás». No obstante ese derecho es relativo, puesto que ha de ponerse en correlación con otros bienes jurídicos y derechos fundamentales. La Ley 41/2002 señala en su artículo 2 2.5 que los pacientes o usuarios tienen el deber de facilitar los datos sobre su estado físico o sobre su salud de manera leal y verdadera, así como el de colaborar en su obtención, especialmente cuando sean necesarios por razones de interés público o con motivo de la asistencia sanitaria, si bien los destinatarios de dicha información a la que está obligada el paciente son los centros y servicios sanitarios y no los empleadores u otras personas. Este principio de reserva de la información sanitaria a los centros sanitarios y los profesionales que en ellos prestan servicios se manifiesta en la regulación de la historia clínica en el artículo 16 de la Ley 41/2002, cuando dice que los profesionales asistenciales del centro que realizan el diagnóstico o el tratamiento del paciente tienen acceso a la historia clínica de éste como instrumento fundamental para su adecuada asistencia; que cada centro establecerá los métodos que posibiliten en todo momento el acceso a la historia clínica de cada paciente por los profesionales que le asisten; que el personal de administración y gestión de los centros sanitarios sólo puede acceder a los datos de la historia clínica relacionados con sus propias funciones; y que el personal sanitario debidamente acreditado que ejerza funciones de inspección, evaluación, acreditación y planificación, tiene acceso a las historias clínicas en el cumplimiento de sus funciones de comprobación de la calidad de la asistencia, el respeto de los derechos del paciente o cualquier otra obligación del centro en relación con los pacientes y usuarios o la propia Administración sanitaria. El personal que acceda a los datos de la historia clínica en el ejercicio de sus funciones queda sujeto al deber de secreto y para garantizar la eficacia de dicha disposición la Ley manda a las administraciones autonómicas para que regulen el procedimiento para que quede constancia del acceso a la historia clínica y de su uso.

Fuera de estos sujetos, el acceso a los datos médicos por terceros está muy restringido. El artículo 16.3 de la Ley dice que el acceso a la historia clínica con fines judiciales, epidemiológicos, de salud pública, de investigación o de docencia, se rige por lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en la Ley 14/1986, General de Sanidad, y demás normas de aplicación en cada caso, añadiendo que el acceso a la historia clínica con estos fines obliga a preservar los datos de identificación personal del paciente, separados de los de carácter clínico-asistencial, de manera que como regla general quede asegurado el anonimato, salvo que el propio paciente haya dado su consentimiento

para no separarlos, exceptuando los supuestos de investigación de la autoridad judicial en los que se considere imprescindible la unificación de los datos identificativos con los clínico-asistenciales, en los cuales se estará a lo que dispongan los jueces y tribunales en el proceso correspondiente. Termina el precepto diciendo que el acceso a los datos y documentos de la historia clínica queda limitado estrictamente a los fines específicos de cada caso.

La normativa laboral contiene una regulación que se inspira en los mismos principios. El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula la vigilancia de la salud de los trabajadores como obligación empresarial, intentando cohesionar la misma con la protección debida y proporcional de la intimidad del trabajador. Por ello, además de regular la voluntariedad del sometimiento a las medidas de vigilancia de la salud y sus excepciones, se establece como criterio general que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, añadiendo, lo que es muy importante de cara al caso que nos ocupa, que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información sanitaria del trabajador queda reservada al propio trabajador y al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. Para garantizar la finalidad preventiva de estas actividades sin ruptura de la intimidad del trabajador se establece que el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención deben ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Partiendo de esta regulación ha de analizarse el supuesto de la litis. En primer lugar llama la atención de que la causa alegada del despido, la conducta supuestamente ilícita que se imputa al trabajador, es una omisión de informar sobre aspectos referentes a su salud en el momento de su contratación laboral. Es cierto que, como ya hemos dicho, la Ley 41/2002 establece en su artículo 2 2.5 que los pacientes o usuarios tienen el deber de facilitar los datos sobre su estado físico o sobre su salud de manera leal y verdadera, así como el de colaborar en su obtención, especialmente cuando sean necesarios por razones de interés público o con motivo de la asistencia sanitaria, pero como también dijimos los destinatarios de dicha información son los centros y servicios sanitarios y no los empleadores. Dado que en este caso no se realizó actividad alguna de vigilancia de la salud en el momento de la contratación, lo que resulta de los hechos probados con meridiana claridad es que lo que se imputa al trabajador es no haber informado al empresario contratante sobre su estado de salud. Pero, como ya hemos dicho, tales informaciones no son obligadas, puesto que forman parte del ámbito de la intimidad de la persona. El empresario puede subordinar la contratación del trabajador a un previo examen sanitario que demuestre la aptitud para el trabajo de éste, e incluso tiene la obligación de hacerlo en algunos casos, pero dicho

examen ha de ser llevado a cabo por los servicios de prevención regulados por el Real Decreto 39/1997 y la obligación de información del trabajador contenida en el artículo 2.2.5 de la Ley 41/2002 se refiere a esos servicios y sus profesionales sanitarios, pero en ningún caso al empresario, a quien ni siquiera esos servicios y profesionales pueden informar de sus hallazgos más allá de lo que es preciso en relación con la aptitud del trabajador para las tareas que ha de desempeñar y sus limitaciones. Si el empresario no dispone que se lleven a cabo dichos reconocimientos médicos por servicios y personal autorizados, no puede exigir del trabajador que le proporcione informaciones sobre su estado de salud que no podría obtener ni siquiera de esos servicios sanitarios. Cuando, como ha ocurrido en el caso de autos, se despide posteriormente al trabajador por no proporcionar a la empresa tal información, se le está sancionando por el ejercicio de un derecho fundamental, puesto que, como hemos dicho, el objeto de la información cuya omisión se le imputa forma parte de la intimidad del trabajador. Esto solo basta para declarar la nulidad del despido por vulneración del derecho fundamental a la intimidad personal reconocido en el artículo 18.1 de la Constitución.

QUINTO Además de lo anteriormente razonado, ha de añadirse que en el supuesto de la litis aparece además un conocimiento inexplicado en cuanto a su fuente y origen por parte de la empresa de datos inherentes a la intimidad del trabajador. Efectivamente, el informe sanitario del servicio de prevención ajeno dirigido a la empresa como resultado de un reconocimiento médico practicado unos dos años después de su contratación, al que se refiere el ordinal cuarto de los hechos probados y que obra al folio 34 de los autos, se limita a declarar apto al trabajador para el desempeño de sus tareas con dos limitaciones, relativos a la carga de pesos a brazo y elevación de las extremidades superiores. Ninguna alusión se hace a su estado de salud más allá de esto, ni a accidentes sufridos por éste de ningún tipo, ni se data en fecha alguna el origen de las limitaciones. A pesar de ello la carta de despido que obra al folio 46 de los autos y que se da por reproducida en el ordinal quinto de los hechos probados se basa en una información adicional más detallada en poder de la empresa relativa al estado de salud y dolencias del trabajador, origen de las mismas, etc. Estos datos, como ya hemos dicho, forman parte del ámbito protegido por la intimidad personal del trabajador y que éste puede excluir legítimamente del conocimiento empresarial, aún cuando hubiera estado obligado a proporcionarlos a los servicios sanitarios encargados de la vigilancia de su salud. No consta que fuese el propio trabajador el que proporcionase los mismos a la empresa, ni que ésta hubiese accedido a ellos con el consentimiento del trabajador. Existen por tanto fundados indicios de un acceso no consentido a datos inherentes a la intimidad del trabajador y dicha información se constituye en base del acto de despido, por lo que éste se habría producido vulnerando el derecho fundamental reconocido en el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Es cierto que se trata solamente de indicios, pero los mismos cumplen los requisitos necesarios para producir la inversión de la carga de la prueba, de manera que correspondería a la empresa acreditar el origen legítimo de su información y conocimiento. De acuerdo con el Tribunal Constitucional (por ejemplo en sentencias 90/1997, de 6 de mayo [RTC 1997, 90] y 66/2002, de 21 de marzo) la prueba indiciaria se articula de manera que el trabajador debe aportar un indicio

razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (sentencia del Tribunal Constitucional 207/2001, de 22 de octubre). Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (sentencias del Tribunal Constitucional 87/1998, de 21 de abril; 293/1993, de 18 de octubre; 140/1999, de 22 de julio; 29/2000, de 31 de enero; 207/2001, de 22 de octubre; 214/2001, de 29 de octubre; 14/2002, de 28 de enero ; 29/2002, de 11 de febrero , y 30/2002, de 11 de febrero). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental del trabajador, que es lo que ocurre en este caso.

Se produce en consecuencia una doble vulneración del artículo 18.1 de la Constitución, esto es, del derecho fundamental a la intimidad personal del trabajador despedido, el primero por cuanto se le sanciona por la empresa por el exclusivo hecho de ejercitar su derecho fundamental de exclusión de la acción y conocimiento de terceros de determinados datos, y el segundo por cuanto el conocimiento de que el trabajador había sufrido previamente un accidente de tráfico con secuelas que sirvió a la empresa para imputarle la omisión de información se obtuvo por la empresa de manera ilegítima, sin el consentimiento del propio afectado. Todo lo cual debió llevar a declarar nulo el despido practicado y ha de conducir necesariamente ahora a la estimación del recurso de suplicación presentado.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Estimar el recurso de suplicación presentado por D. Jose Augusto contra la sentencia de 24 de noviembre de 2004 del Juzgado de lo Social número dos de Palencia (autos 467/2004), revocando el fallo de la misma para, en su lugar, declarar nulo el despido del actor, condenando a la demandada, Seda Solubles, SL, a la inmediata readmisión del actor, con abono de los salarios dejados de percibir por éste desde la fecha de su despido.

Notifíquese la presente a las partes a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrense la correspondiente certificación, incorporándose su original al libro de sentencias.

Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquella al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.-En la misma fecha fue leída y publicada la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, celebrando Audiencia Pública en esta Sala de lo Social. Doy fe.

- SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL, DE 30.05.2005 SOBRE TIEMPO DE TRABAJO - HORARIO LABORAL

Declara la Sala que la Consejería de Sanidad de la Generalidad Valenciana, al modificar el horario de un trabajador perteneciente al grupo profesional del personal estatutario no sanitario, no se excedió en el uso de sus facultades de organización.

Y ello porque el art. 109 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974 atribuye a la entidad gestora de los servicios sanitarios de la Seguridad Social una competencia general para la organización de los mismos. Por su parte, el art. 7 de la Ley General de Sanidad obliga a adecuar la "organización" y el "funcionamiento" de los "servicios sanitarios" del "Sistema de Salud" a los "principios de eficacia, celeridad, economía y flexibilidad". La organización ágil, eficaz y flexible de los servicios sanitarios obliga entre otras cosas a reconocer a la dirección de los centros y áreas de salud competencias de movilidad funcional y, con mayor razón, de movilidad horaria, sin que pueda considerarse condición de trabajo "de derecho necesario" el horario de trabajo anteriormente aplicado. A estas competencias se refiere el art. 87 de la Ley General de Sanidad, de acuerdo con el cual "el personal podrá ser cambiado de puesto por necesidades imperativas de la organización sanitaria, con respeto de todas las condiciones laborales y económicas dentro del Área de Salud". Esta facultad de organización está reconocida implícitamente en el actual Estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

**TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia de 30 de mayo de 2005**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 3151/2004
Ponente Excmo. Sr. ANTONIO MARTIN VALVERDE

En la Villa de Madrid, a treinta de Mayo de dos mil cinco.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, interpuesto por LA CONSELLERIA DE SANIDAD DE LA GENERALITAT VALENCIANA, representado y defendido por el Letrado D. Pedro José González Cidoncha, contra la sentencia dictada en recurso de suplicación, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 21 de mayo de 2004 (autos nº 408/2003), sobre RECLAMACION DE DERECHO. Es parte recurrida DON Íñigo, representado por la Procuradora Dña. Virginia Gutiérrez Sanz y defendido por el Letrado José E. Ferrer Gil.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. ANTONIO MARTÍN VALVERDE

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, ha dictado la sentencia impugnada en recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 7 de octubre de 2003, por el Juzgado de lo Social nº 3 de Alicante, entre los litigantes indicados en el encabezamiento, sobre reclamación de derecho.

El relato de hechos probados de la sentencia de instancia, es el siguiente: "1.- El actor Íñigo, mayor de edad, con DNI nº NUM000, con domicilio en Alicante, viene prestando sus servicios por cuenta y orden de la Consellería de Sanidad, como personal estatutario no sanitario, con la categoría de celador, en el Punto de Atención continuada, adscrito al Centro de Salud de Ibi, con una antigüedad desde el 22-9-1983 y salario de 1.205,26 euros mensuales. 2.- Con anterioridad el demandante estaba destinado en el Servicio Ordinario de Urgencias de Ibi, con un horario de trabajo los días laborables desde las 17 horas hasta las 9 horas del día siguiente y los domingos y festivos desde las 9 horas hasta las 9 horas del día siguiente. 3.- Con fecha 22-11-01 la Dirección del Area notificó por escrito al demandante que, a fin de adaptarse al horario de atención continuada establecido en el Decreto 72/2001, de 2 de abril del Gobierno Valenciano, por el que se regula la atención continuada en el ámbito de atención primaria, la jornada de prestación de servicios que debe realizar, con la misma preiodicidad que antes (una guardia cada cuatro días) es la siguiente:

- días laborables: desde las 15 horas de ese día a las 8 horas del día siguiente (17 horas de guardia).

- domingos y días festivos: desde las 8 horas de ese día a las 8 horas del día siguiente (24 horas de guardia).

Se le indicó que la hora de mas que debía realizar los días laborables no supone un incremento de jornada ya que le da derecho a no prestar servicios en futuras guardias (le es computada como exceso de jornada a fin de libranzas futuras). 4.-

Con fecha 23-5-03 el actor interpuso la correspondiente reclamación previa, que fue desestimada por resolución del organismo demandado de fecha 29-8-03".

El fallo de la sentencia de instancia es del siguiente tenor: "FALLO: Que desestimando la demanda rectora de autos promovida por Íñigo, frente a CONSELLERIA DE SANIDAD DE LA GENERALITAT VALENCIANA, debo absolver y absuelvo libremente a la parte demandada de cuantas pretensiones se deducen en su contra en la referida demanda".

SEGUNDO.- El relato de hechos probados de la sentencia de instancia ha sido mantenido íntegramente en la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, hoy recurrida en unificación de doctrina, siendo la parte dispositiva de la misma del siguiente tenor literal: "FALLAMOS: Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de DON Íñigo contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Alicante y su provincia el día 7 de octubre de 2003 en proceso sobre reconocimiento de derechos seguido a su instancia contra la administración de la Comunidad Autónoma Valenciana (CONSELLERIA DE SANIDAD), y con revocación de la expresada sentencia y estimación de la pretensión ejercitada debemos condenar como condenamos a la Administración demandada a reintegrar al actor al horario de trabajo que venía realizando, desde las 17.00 horas hasta las 9.00 horas del día siguiente (16 horas de guardia), domingos y días festivos: desde las 9.00 horas del día siguiente (24 horas de guardia)".

TERCERO.- La parte recurrente considera contradictoria con la impugnada en el caso la sentencia de la Comunidad Valenciana de fecha 30 de enero de 2003. Dicha sentencia contiene los siguientes hechos probados: "1.- El actor viene prestando sus servicios por cuenta de la Consellería de Sanidad, como personal estatutario de plantilla, con la categoría ATS/DUE, actualmente destinado en el Centro de Salud de Ontinyent II, en el área de salud nº 13, participando en los turnos de atención continuada a la población. El actor proviene del S.O.U. de Ontinyent, en los que realizaba un horario de trabajo los días laborables desde las 17 horas hasta las 9 horas del día siguiente y los domingos y festivos desde las 9 horas a las 9 horas del día siguiente. 2.- El demandante a la desaparición del S.O.U. de Ontinyent optó por no integrarse en el E.A.P. 3.- En fecha 17/11/2000 se establece Acuerdo de Mesa Sectorial de Sanidad, sobre modificación de Atención continuada cuyo inicio será a las 15 horas en vez de a las 17 h., a partir del 1/01/2001, el mismo fue publicado en el Decreto 72/2001 del gobierno Valenciano. 4.- En relación con el área 13, el mencionado acuerdo supuso que el horario a realizar para el personal del S.O.U. no integrado, en turnos de uno de cada cuatro días, fuera el siguiente: a) En los días laborales, inició a las 15 horas y finalización a las 8 horas del día siguiente (17 horas). B) en festivos y domingos, inició a las 8 horas y finalización a las 8 horas del día siguiente (24 horas). 5.- dicha modificación horaria supone la alteración en el comienzo de la jornada laboral en dos horas y el adelanto de una en la salida, los días laborales, por lo que queda incrementada la jornada en una hora. Y los domingos se inicia y finaliza una hora antes, sin incremento de jornada. 6.- el demandante presentó reclamación previa solicitando el respeto del horario que realizaba previamente a la supresión del S.O.U.". En la parte dispositiva de la misma se desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el actor contra la sentencia de instancia confirmándose la misma.

CUARTO.- El escrito de formalización del presente recurso lleva fecha de 30 de julio de 2004. En él se alega como motivo de casación al amparo del art. 221 de la Ley de Procedimiento Laboral, contradicción entre la sentencia reseñada en el antecedente de hecho anterior y la ahora impugnada en el caso. Alega también el recurrente infracción de la Resolución del Conseller de Sanidad de 19-11-1999, en relación con las Ordenes de 24 de marzo de 1995 y 26 de febrero de 1997. Finalmente alega quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

El recurrente ha aportado la preceptiva certificación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, que considera contradictoria a los efectos de este recurso.

QUINTO.- Por Providencia de 6 de octubre de 2004, se tuvo por personado e interpuesto en tiempo y forma el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Pasados los autos al Magistrado Ponente, se admitió a trámite el recurso. Personada la parte recurrida, le fue efectuado el correspondiente traslado del recurso, al que contestó en escrito de fecha 14 de febrero de 2005.

SEXTO.- Trasladas las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, dictaminó en el sentido de considerar procedente el recurso. El día 23 de mayo de 2005, previamente señalado al efecto, tuvieron lugar la votación y el fallo de la presente resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina versa sobre el alcance de las facultades de organización del trabajo que ostentan las entidades encargadas de la gestión de los servicios de la Sanidad pública. En concreto, se trata de determinar si la Consejería de Sanidad de la Generalidad Valenciana puede modificar el horario de un trabajador perteneciente al grupo profesional del personal estatutario no sanitario (celador en el caso) en un supuesto en que concurren las siguientes circunstancias a) el actor no optó en su día por la integración en Equipo de Atención Primaria; b) inicialmente estuvo destinado en el servicio ordinario de urgencias de Ibi, y actualmente lo está en el "punto de atención continuada" adscrito al Centro de Salud de la misma localidad; c) con fecha 22 de noviembre de 2001 le fue notificado el acuerdo de la "dirección del área" de modificar su horario de trabajo; d) la modificación supone pasar de un horario de 17 a 9 horas en días laborables con guardias en domingos y festivos de 9 a 9 horas del día siguiente, a un horario de 15 a 8 horas en días laborales con guardias en domingos y festivos de 8 a 8 horas del día siguiente acumulando la hora diaria de más para libranzas compensatorias; y e) la justificación en que se apoya la decisión de cambio de horario es "adaptarse al horario de atención continuada establecido en el Decreto 72/2001 del Gobierno Valenciano por el que se regula la atención continuada en el ámbito de atención primaria".

La sentencia de suplicación recurrida ha estimado el recurso del actor, afirmando que la Orden de 26 de febrero de 1997 (DOGV 1-4-97) reconoce a los trabajadores de régimen estatutario que no hubiesen optado por la integración en los equipos de atención primaria el derecho a que se respeten sus "condiciones

laborales de derecho necesario". La sentencia de contraste ha resuelto en sentido contrario un supuesto sustancialmente igual de cambio horario acordado por la Consejería de Sanidad de la Generalidad Valenciana a personal estatutario al servicio de la Seguridad Social que no optó en su día por la integración en equipos de atención primaria. Las circunstancias son prácticamente las mismas que las de la sentencia recurrida, salvo diferencias accesorias concernientes a la localidad donde radica el centro de salud y la categoría profesional del actor (ATS-DUE en la sentencia aportada para comparación).

Debemos entrar, por consiguiente, en el fondo del asunto.

SEGUNDO.- De conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, el recurso debe ser estimado, puesto que la solución correcta de la cuestión controvertida es la contenida en la sentencia de contraste y no en la sentencia recurrida. Como apunta el propio dictamen del Ministerio Público, en este mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia de unificación de doctrina en varias sentencias, entre ellas las de 4 y 10 de octubre de 1994 (Rec nº 403/1994 y 1106/1994) y 20 de marzo de 1997 (Rec nº 3171/1996).

El razonamiento que conduce a la anterior conclusión se puede resumir en los siguientes puntos: 1) el art. 109 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974 (cuya vigencia mantiene el actual texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1994) atribuye a la entidad gestora de los servicios sanitarios de la Seguridad Social una competencia general para la organización de los mismos; 2) el art. 7 de la Ley General de Sanidad obliga a adecuar la "organización" y el "funcionamiento" de los "servicios sanitarios" del "Sistema de Salud" a los "principios de eficacia, celeridad, economía y flexibilidad"; 3) la organización ágil, eficaz y flexible de los servicios sanitarios obliga entre otras cosas a reconocer a la dirección de los centros y áreas de salud competencias de movilidad funcional y, con mayor razón, de movilidad horaria, sin que pueda considerarse condición de trabajo "de derecho necesario" el horario de trabajo anteriormente aplicado; 4) a estas competencias se refiere el art. 87 de la propia Ley General de Sanidad, de acuerdo con el cual "el personal podrá ser cambiado de puesto por necesidades imperativas de la organización sanitaria, con respeto de todas las condiciones laborales y económicas dentro del Área de Salud"; y 5) esta misma facultad de organización está reconocida implícitamente en el actual Estatuto marco del personal estatutario de los Servicios de Salud aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre (artículos 12 y 13 sobre "planificación de recursos humanos" y "planes de ordenación de recursos humanos").

La proyección de la doctrina anterior sobre el caso enjuiciado obliga a reconocer que la Consejería de Sanidad no se excedió en el uso de sus facultades de organización cuando modificó las horas de entrada y salida al trabajo del actor para adaptarlas al horario de atención continuada establecido con carácter general en la organización sanitaria de la Comunidad Autónoma.

TERCERO.- La sentencia estimatoria de unificación de doctrina obliga a resolver el debate de suplicación con arreglo a la doctrina unificada. Ello supone en el caso, habida cuenta de que la sentencia de instancia había desestimado la demanda, la confirmación de la misma y la desestimación del recurso de suplicación interpuesto por el actor.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por LA CONSELLERIA DE SANIDAD DE LA GENERALITAT VALENCIANA, contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 21 de mayo de 2004, en el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 7 de octubre de 2003 por el Juzgado de lo Social nº 3 de Alicante, en autos seguidos a instancia de DON Íñigo, contra dicha recurrente, sobre RECLAMACION DE DERECHO. Casamos y anulamos la sentencia recurrida. Resolviendo el debate de suplicación, desestimamos el recurso de esta clase interpuesto por el demandante y, con confirmación de la sentencia del Juzgado de lo Social, desestimamos la demanda y absolvemos a la entidad demandada.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio Martín Valverde hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FORMACIÓN

- La Consejería de Sanidad convoca, a través del Diario Oficial de Castilla - La Mancha, las siguientes ayudas en el terreno de la Investigación en Biomedicina y Ciencias de las Salud en el año 2005:
 - Proyectos de investigación en salud.
 - Grupos consolidados y grupos emergentes de investigación en salud.
 - Perfeccionamiento y movilidad de investigadores en el campo de la salud.
- ✓ Fecha de publicación: D.O.C.M. 12-08-2005
- ✓ Más información: www.jccm.es/sanidad/ics

BIBLIOTECA

- Derecho Sanitario Práctico - LEX NOVA

Lex Nova Derecho Sanitario Práctico. Un código CD-ROM que incluye cinco bases de datos interrelacionadas (legislación, jurisprudencia, formularios, casos prácticos y esquemas procedimentales) y un práctico volumen de hojas cambiables con normativa.

Una obra que reúne todos aquellos aspectos del ordenamiento jurídico que afectan a los profesionales del Derecho Sanitario-desde la gestión sanitaria a la responsabilidad por defectuosa asistencia o los derechos y obligaciones de los pacientes- y porque trata, de forma completa, una cuestión que, en la actualidad, ha alcanzado una indudable trascendencia económica, legal y social.

Datos Técnicos

TÍTULO: Derecho Sanitario Práctico.

EDITORIAL: LEXNOVA

Autor: JOSE GUERRERO ZAPLANA

Edición: 1.ª, Mayo de 2005