

Una jornada laboral digna y justa

JUAN BENEDITO ALBEROLA
PRESIDENTE DEL SIMAP (SINDICATO DE MÉDICOS DE ASISTENCIA PÚBLICA)

Nuevamente, el poder establecido arremete contra los médicos y la Medicina. Con motivo de una posible puesta en marcha del Estatuto Marco de la Sanidad (llevamos más de 25 años esperándolo) los diferentes borradores tanto del Ministerio de Sanidad como del resto de agen-

tes sociales recogen que los médicos estamos fuera de los beneficios de la jornada anual máxima (al confundir indignamente el concepto de que la atención continuada al paciente debe interpretarse como la atención continuada del médico con carácter obligatorio). Incluso en uno de los borradores ni siquiera merecemos el nombre de médicos, pues, simplemente, somos "personal con funciones asistenciales en el ejercicio de una profesión sanitaria para la que se requiere una licenciatura".

Claramente, se nos impone un castigo bíblico por el único pecado de ser licenciados. Afortunadamente, tan apocalíptica versión ha sido desmontada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de Luxemburgo con la sentencia del Asunto Simap. Desde la misma, los médicos, como trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva Europea 93/104, disfrutamos de tres derechos fundamentales que se han de aplicar, todos y cada uno de ellos, sin interferencias. Estos tres derechos son:

1. Jornada "no superior a 48 horas" en cómputo de 12 meses, incluidas las guardias o atención continuada.
2. Descanso diario de 11 horas.
3. Descanso semanal de 35 ho-



ras ininterrumpidas en cómputo de 14 días.

PROBLEMÁTICA DE LOS MÉDICOS REGULADOS POR EL ESTATUTO JURÍDICO DEL PERSONAL MÉDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (1966)

A. El significado de una jornada no superior a 48 horas en cómputo de 12 meses, incluidas las guardias o atención continuada:

Todos los trabajadores del Sistema Nacional de Salud disfrutan de una jornada ordinaria anual máxima de 1.645 horas (que en el caso de los trabajadores a turnos es de 1.530 horas y en el de los trabajadores nocturnos 1.470 horas), que se corresponde con el desarrollo de 37,5 horas semanales. A este cálculo se llega deduciendo de los 365 días anuales: los 30 días vacacionales, los 14 días festivos, los 48 domingos no incluidos en el período vacacional, los 6 días moscosos y los 32 sábados libres. De este modo, existen 235 días hábiles para trabajar y 130 días de descanso. Una jornada diaria de 7 horas nos llevaría al resultado de 235 x 7 igual a 1.645 horas.

Sin embargo, a los médicos con el argumento preconstitucional de las necesidades del servicio y la artimaña legal de la atención continuada se pretenda que podamos hacer más.

El actual sistema de guardias o atención continuada diseñado por las autoridades sanitarias entra en colisión directa con la Directiva Europea 93/104

camente todas las horas por encima de las 1.645 que la empresa necesite. Si se nos respetara el número máximo de jornadas laborales y sí se aplicara la jornada máxima comunitaria el resultado sería de 235 x 8 igual a 1.880 horas anuales. El tramo laboral comprendido entre las 1.645 y las 1.880 horas debe ser voluntario, pues la jornada máxima obligatoria española no puede superar las 40 horas a la semana. A partir de las 1.880 horas anuales estamos ante un tramo de prestación laboral que es factible realizar, pero que, por motivos de salud del trabajador y seguridad del paciente, debe estar especialmente regulado

S I M A P
SINDICATO DE MEDICOS
DE ASISTENCIA PUBLICA
N.I.F. G-46.980.314
C/ General Urquía, 24 - 9.º • Tel. 334 68 97 • 46006 VALENCIA

**A partir de las 1.880
horas anuales nos
encontramos ante
un tramo de
prestación laboral
que debe estar
regulado por la
Administración y por
la Inspección de
Trabajo**

por la Administración y la Inspección de Trabajo.

Para el cómputo de la jornada anual máxima se debe tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Supremo de 2002 que establece de forma inequívoca que "el día de descanso se asimila al trabajado cuando se debe disfrutar en laborable", lo cual indica que la libranza postguardia cuando se produce en día laborable es tiempo de trabajo.

Nuestra empresa pretende que nuestra jornada laboral no esté incluida en los 235 días laborales y reducir los días de descanso aumentando las jornadas de trabajo. Sin embargo, debemos negarnos con rotundidad a ello. Nuestra jornada laboral anual (el número de horas que trabajamos al año) debe incluirse en estos 235 días. Nuestros días de descanso son 130 (particularmente según la Directiva 93/104) como el resto de trabajadores de la Sanidad.

B. El significado del descanso diario de 11 horas:

En cada período de 24 horas un trabajador europeo debe disponer de 11 horas de descanso. En la actualidad con el sistema de guardias o atención continuada que padecemos las 11 horas de descanso se nos dan (y ello donde se ha aplicado la sentencia del Asunto Simap, pues, en muchos lugares no hay descanso postguardia) después de 24 horas de actividad asistencial ininterrumpida (en nuestro sistema no están contemplados los descansos obligatorios de 20 minutos cada 6 horas).

Incluso admitiendo como menos mala esta práctica hemos de llegar a la conclusión de que el actual sistema de guardias o atención continuada diseñado por las autoridades sanitarias entra en colisión directa con la Directiva Europea

93/104, suponiendo, además, un claro riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores y un peligro para el paciente. No cabe duda de que las 11 horas de descanso deben disfrutarse dentro de las 24 horas del día de la jornada laboral. Un ejemplo práctico que ilustra este tema nos ha sido proporcionado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia. En este informe se dice que "resulta paradójico que nuestro Ordenamiento se preocupe y proteja al descanso de ciudadanos, trabajadores y profesionales cuyo trabajo comporta un grado de responsabilidad social importante, pero, en cambio, se pueda despreocupar de proteger el descanso suficiente de aquellos profesionales, en cuyas manos "todos" depositamos nuestro bien jurídico protegido más valioso: la vida"; y que se ilustra con el siguiente ejemplo: "si un conductor de transporte por carretera tiene un accidente de tráfico en su jornada laboral, que lógicamente será un accidente laboral, y al ser investigado dicho accidente por la Inspección de Trabajo, observase ésta que su empresario le exigía la realización de jornadas de trabajo excesivas y/o la conducción ininterrumpida durante más de 4 horas, procederá, lógicamente a levantar Acta de infracción por incumplimiento al artículo 11 del R.D. 1561/95 de Jornadas Especiales de Trabajo. El Servicio SAMU de ambulancia que le atenderá en el lugar del accidente para tratar de salvarle la vida estará integrado por un conductor que podrá llevar más de 24 horas sin dormir y un facultativo y ATS que pueden perfectamente superar esas 24 horas sin descanso. Una vez trasladado a un centro sanitario, el personal facul-

tativo que seguirá teniendo la responsabilidad de salvarle la vida, dentro del Servicio de Urgencias, podrá llevar, dentro de los parámetros legales permitidos hasta la fecha, 17, 24 ó 31 horas seguidas sin descanso*.

C. El significado del descanso semanal ininterrumpido de 35 horas en periodo de 14 días:

Este tiempo de descanso es independiente del descanso diario y, por tanto, se ha de disfrutar además del descanso diario. Ello supone que después de una jornada laboral de 24 horas comienza un descanso diario de 11 horas y a partir de él

se debe comenzar a contabilizar el descanso de 35 horas ininterrumpidas. Esto supone que en un periodo de 14 días se han de gozar de dos de 35 horas ininterrumpidas que como máxima flexibilidad pueden ser unidos (se podría disfrutar de 70 horas ininterrumpidas), pero que en ningún momento pueden ser fraccionados (es decir un periodo de 20 horas unido a otro de 50 horas no respetaría este derecho).

Después de todo esto hemos de concluir que, sabiendo que es práctica habitual de la Administración sanitaria incumplir con saña estos derechos de los médicos, debemos agruparnos para hacerlo posible, teniendo en cuenta que nos asiste la Ley y la Jurisprudencia y que hemos de decir "no".

PROBLEMÁTICA DE LOS MÉDICOS REGULADOS POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (1995)

Afortunadamente, el otro grupo de médicos constituido por los facultativos en formación (MIR y análogos) tienen más fácil el reconocimiento de sus derechos. Al estar también incluidos en la Directiva 93/104 (merced a la modificación introducida por la Directiva 2000/34) y no precisar de la utilización de los periodos transitorios, suplementarios y adicionales previstos como temporales, pues, el Estatuto de los Trabajadores español ya está adaptado a las Directivas y este colectivo médico ya está inequívocamente sometido a él (todo ello gracias a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 1999 ante un Conflicto Colectivo planteado por el Simap).

Sus derechos son:

a) Una jornada anual máxima

de 1.645 horas/año, en la que están incluidas las guardias o atención continuada, tal y como figura estipulado en sus contratos laborales.

b) La libranza tras la jornada de 24 horas con cómputo como jornada cuando este periodo de descanso se produzca en días laborables.

c) Un descanso diario de 12 horas.

d) Un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas en un periodo de 14 días.

DERECHOS QUE TODOS LOS MÉDICOS INDEPENDIENTEMENTE DE SU VÍNCULO CON LA EMPRESA (ADMINISTRATIVO O LABORAL) TIENEN RECONOCIDO

Para concluir hemos de recordar los derechos que todos los médicos independientemente de su vínculo con la empresa (administrativo o laboral) tienen reconocido:

a) El carácter de trabajadores a turnos si efectúan su jornada ordinaria junto con guardias o atención continuada, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el Asunto Simap.

b) El carácter de trabajadores nocturnos si únicamente realizan guardias o atención continuada, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo de fecha 7 de octubre de 2002 ante conflicto colectivo planteado por el Simap.

En este punto si cabe recordar que la aplicación de los beneficios que presentan estos colectivos de trabajadores debido a la penosidad de su quehacer es una asignatura pendiente de la Administración sanitaria española pública o privada.

S I M A P **SINDICATO DE MÉDICOS** **DE ASISTENCIA PÚBLICA**

N.I.F. G-46.980.314

C/ General Urquijo, 21-9. - Tel. 334 00 77 - 46000 VALÈNCIA

Para el cómputo de la jornada anual máxima se debe tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Supremo de 2002 que viene a decir que la libranza postguardia cuando se produce en día laborable es tiempo de trabajo