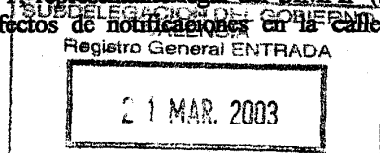


COPIA

**SIMAP SINDICATO DE MÉDICOS DE ASISTENCIA PÚBLICA**

**AL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DEL  
MINISTERIO DE SANIDAD  
Dr. D. Jaume Aubia i Marimon**

Dr. D. Juan Benedito Alberola, con DNI nº 22.502.763-T, representante legal del SIMAP (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública), con domicilio a efectos de notificaciones en la calle General Urrutia, 24-9ª de 46006 Valencia

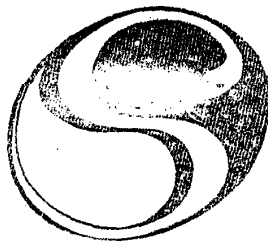


EXPONGO:

1. Que el SIMAP ha tenido conocimiento de un **“ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD”** de fecha 3 de marzo de 2003, que en principio pretende dar cumplimiento al mandato de la Ley General de Sanidad.
2. Que el SIMAP, como Sindicato de Médicos, piensa que el citado anteproyecto debería **PACIFICAR LAS RELACIONES LABORALES** de los médicos con su empleador.
3. Pero, tras una atenta lectura del mismo, ha llegado a la conclusión de que en su actual redacción el citado anteproyecto **NO DA RESPUESTA A NINGUNA DE LAS CUESTIONES PENDIENTES EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS MÉDICOS.**
4. El citado anteproyecto **NO RESPETA LAS DIRECTIVAS EUROPEAS 89/391, 93/104 y 2000/34, NI TAMPOCO LA ÚNICA INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL HASTA EL MOMENTO (LA SENTENCIA DEL ASUNTO SIMAP).**
5. El citado anteproyecto **TAMPOCO RESPETA LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, AL TRATAR DE FORMA DIFERENTE A LOS MÉDICOS POR EL ÚNICO HECHO DE SER MÉDICOS.**
6. El citado anteproyecto es claramente regresivo con respecto a la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley de la Función Pública, pues establece para los médicos unas condiciones laborales **“especiales”**.
7. Adjunto anexo I (donde se especifican los principios de discrepancia expuestos) y anexo II (donde se explica la forma de llegar a los cálculos horarios).

Por ello,

**SOLICITO:** Que tenga por presentado este escrito y por hechas las manifestaciones contenidas en él, así como por efectuadas las propuestas que se acompañan en los anexos.



www.simap.es

Valencia, 21 de marzo de 2003

Fdo. Dr. D. Juan Benedito Alberola

C/ GENERAL URRUTIA, 24-9ª 46006 VALENCIA

TEL/FAX: 96-197 32 17

1

www.simap.es

**ANEXO I**

**PROPUESTA DE MODIFICACIONES AL ANTEPROYECTO**

1) EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Apartado IV:

Existen 3 Directivas Europeas sobre Salud y Seguridad Laboral 89/391, 93/104 y 2000/34.

Existe una única interpretación jurisprudencial de la Directiva Europea 93/104 que es la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el Asunto SIMAP C-303/98.

2) CAPÍTULO X, Sección 1ª:

- Artículo 45.2.c: Los tres criterios no se superponen pues en lo que respecta al trabajo de los médicos durante las guardias/atención continuada basta con la existencia de dos criterios (permanencia en el centro sanitario y estar a disposición del empresario).
- Artículo 45.2.d: Al no ser el periodo de localización tiempo de descanso resulta evidente que tras un periodo de localización es obligatorio la existencia de un tiempo de descanso.

El cómputo del tiempo de trabajo debe comenzar desde la salida del domicilio del trabajador y concluir a su regreso.

- Artículo 45.2.i: Los Médicos nombrados para realizar Atención Continuada/Guardias realizan toda su prestación laboral en el tramo horario que sigue al periodo de normal funcionamiento de las Instituciones Sanitarias y por tanto esa prestación laboral es su jornada ordinaria (sentencia del Tribunal Superior de Cataluña Sala de lo Social nº 9761/2000 de 23 de noviembre). Su tratamiento laboral debe ser idéntico en todos los aspectos (incluido el retributivo) al del resto de personal estatutario. Por otra parte tal y como especifica la Sentencia del Asunto Simap el trabajo de los médicos durante la Atención Continuada/Guardias es *tiempo de trabajo en su totalidad*, y por tanto no debe diferenciarse ni en cuanto a condiciones laborales ni en cuanto a retribución del resto de trabajo médico.

- Artículo 46: La jornada ordinaria ha de expresarse en unidades temporales. En la actualidad es de 1645 horas al año para el turno fijo, 1530 horas al año para el turno rodado y 1460 horas al año para el turno nocturno.
- Artículo 47.1: El régimen de jornada complementaria es voluntario por parte del trabajador.
  - 47.2: Su duración es de hasta 48 horas semanales de trabajo. Y ha de expresarse en unidades temporales (hasta 1880 horas al año para el turno fijo). *Se adjunta anexo II sobre como llegar a este cálculo.*
  - 47.4: La retribución de la jornada complementaria ha de ser como mínimo similar a la de la jornada ordinaria.
- Artículo 48.5: La retribución de la jornada especial será como mínimo similar a la de la jornada ordinaria y en ningún caso superior a la jornada complementaria.
- Artículo 49: La pausa en el trabajo ha de ser *no inferior a 15 minutos cada 6 horas.*
- Artículo 51: El descanso semanal ha de ser de 36 horas ininterrumpidas.
- Artículo 53: El descanso diario y semanal no puede tener excepciones.
- Artículo 57.2: El descanso postguardia tiene la consideración de trabajo efectivo siempre y cuando se disfrute en día laborable (jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sentencias 11/12/02 y 16/12/02).

### 3) CAPÍTULO XIV

- Artículo 78.2: El cálculo del 10% debe comprender conjuntamente a las Juntas de Personal y Comités de Empresa.

Al igual que existe en la Ley del Estatuto de los Trabajadores éste es el momento para establecer un sistema electoral que permita a los médicos elegir a sus representantes en un censo compuesto por ellos mismos (ver el artículo 71 del Estatuto de los Trabajadores).

### 4) DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Primera: El personal en formación no precisa ningún periodo de adaptación a la normativa española en cuanto a su jornada laboral, pues dicha jornada laboral ya ésta prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

**ANEXO II**

**RAZONAMIENTOS Y CÁLCULOS DE HORARIOS**

**RAZONAMIENTO CORRECTO PARA EL CÁLCULO DE LA JORNADA LABORAL ANUAL MÁXIMA**

365 días - 30 días de vacaciones - 14 días festivos - 6 días de libre disposición (*moscosos*) - 32 sábados libres (dos de cada tres) - 48 domingos (excluidas vacaciones) = 235 días;  
 $235 \text{ días} / 6 = 39,16$  periodos de 6 días laborables hay en 235 días;

Luego, como no son semanas naturales (en las que puede haber algún día libre además del domingo), sino periodos reales de 6 días de trabajo, cada uno de ellos tiene  $8 \times 6 \text{ días} = 48$  horas para los médicos y  $7 \times 6 \text{ días} = 42$  horas para el resto:

**1.- PARA LOS MÉDICOS :**

$39,16 \times 48$  horas de promedio semanal = 1.880 de trabajo máximo al año

**2.- PARA EL RESTO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES:**

$39,16 \times 42$  horas de promedio semanal = 1.645 horas de trabajo máximo al año

Luego este es un razonamiento correcto, ya que conduce a la jornada laboral anual máxima vigente para el resto de categorías profesionales.

**RAZONAMIENTO CORRECTO PARA EL CÁLCULO DE LA JORNADA LABORAL ANUAL MÁXIMA**

365 días - 30 días de vacaciones - 14 días festivos - 6 días de libre disposición (*moscosos*) - 32 sábados libres (dos de cada tres) - 48 domingos (excluidas vacaciones) = 235 días;

Luego:

**1.- PARA LOS MÉDICOS :**

235 x 8 horas de promedio semanal = 1.880 de trabajo máximo al año

**2.- PARA EL RESTO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES:**

235 x 7 horas de promedio semanal = 1.645 horas de trabajo máximo al año

Luego este es otro razonamiento correcto, ya que conduce a la jornada laboral anual máxima vigente para el resto de categorías profesionales.

**¿Porqué otros argumentos son una falacia?**

Porque no respetan el principio de que "el tiempo de descanso no se recupera con tiempo de trabajo"

Aceptar otras tesis nos conducirían al antiguo concepto de **fiesta recuperable**. Así, por ejemplo:

- Como el miércoles 19 de marzo es festivo, en la semana del 17 al 23 de marzo de 2003, los trabajadores de Sanidad (de cualquier categoría profesional) trabajarían el lunes, martes, jueves y viernes dos horas más para recuperar las horas no trabajadas el miércoles.
- Si un trabajador (de cualquier categoría profesional) disfruta de un *moscoso*, en esa semana, el resto de días trabajaría dos horas más para recuperar las horas no trabajadas el *moscoso*.
- Si un trabajador (de cualquier categoría profesional) está en una semana en la que libra el sábado (lo que sucede dos de cada tres sábados), el resto de días trabajaría dos horas más para recuperar las horas no trabajadas el sábado que libra.

Evidentemente las cosas no son así. Cuando un trabajador (de cualquier categoría profesional) está en una semana en la que hay un festivo o disfruta de un *moscoso* o libra un sábado, el resto de días de esa semana no recupera las horas del día no trabajado por cualquiera de estas circunstancias, sino que tiene la misma jornada diaria.