



De: Dr/Dra FEA de .....del Hopsital de.....

**Para:** Dirección Médica. Dirección Gerencia (o Gerencia de AS)

**Asunto:** reclamación de descansos compensatorios semestrales y cumplimiento del descanso mínimo entre jornadas laborales de 12 horas

El/La Dr/Dra ....., con DNI ....., FEA de del Hospital de....., que realiza guardias en modalidad localizada de ....., en cumplimiento de los establecido en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud:

- **EXPONE**

1. Que realiza habitualmente una jornada complementaria (guardias en modalidad localizada) en este Centro Sanitario desde ....., y que estas guardias duran 24 o 17 horas de localización continua, y en la mayoría de las ocasiones las guardias localizadas se ven seguidas del período de jornada ordinaria sin solución de continuidad, al que sigue un nuevo período de guardia localizada, pudiéndose encadenarse de esta manera hasta .....guardias localizadas en el mismo mes/semana....
2. Que, a pesar del tenor de los artículos 48.2 y 54 de la ley 55/2003, no se contabiliza como tiempo de trabajo cuando se es requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, ni los tiempos de desplazamiento. Que cuando la atención sanitaria continuada de un paciente se lleva a cabo de manera presencial en periodo nocturno, independientemente de las horas nocturnas que se haya trabajado en esta forma, se mantiene la actividad igualmente presencial la de jornada ordinaria en el día consecutivo al período nocturno trabajado, no estando establecido en este Centro ningún mecanismo que garantice un adecuado descanso del trabajador tras el tiempo de trabajo en período nocturno (según las definiciones del art. 46 Ley 55/2003), con el riesgo consiguiente tanto para la salud del mismo, como para la seguridad de los pacientes.
3. Que cuando se realiza actividad presencial con trabajo efectivo durante jornadas complementarias en sábados y domingos, no se respeta el descanso semanal de 36 horas
4. Que no se aplica la limitación de jornada a 48 horas de promedio semanal establecida por las directivas comunitarias y por la Ley 55/2003, y no se realiza en este Centro la compensación horaria semanal en cómputo semestral establecida en el art. 54 del Estatuto Marco, cuando procede por alguna de las circunstancias expuestas en los puntos precedentes
5. Que no se protege por tanto, de manera adecuada, la salud de los trabajadores



## • FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Art. 17. 1 d) y g) Ley 55/2003 “Derechos individuales. 1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos: [...] d) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre riesgos generales en el centro sanitario o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. [...] g) Al descanso necesario, mediante la limitación de la jornada, las vacaciones periódicas retribuidas y permisos en los términos que se establezcan.”
2. Artículo 46.2 c), d), e) y f) Ley 55/2003 “Objeto y definiciones. 2. A los efectos de lo establecido en esta sección, se entenderá por: c) Tiempo de trabajo: el período en el que el personal permanece en el centro sanitario, a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones. [...] d) Período de localización: período de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicios efectivo cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir. e) Período de descanso: todo período de tiempo que no sea tiempo de trabajo. f) Período nocturno: el período nocturno se definirá en las normas, pactos o acuerdos que sean aplicables a cada centro sanitario. Tendrá una duración mínima de siete horas e incluirá necesariamente el período comprendido entre las cero y las cinco horas de cada día natural. En ausencia de tal definición, se considerará período nocturno el comprendido entre las 23 horas y las seis horas del día siguiente”
3. Art. 48. 2. Ley 55/2003 “Jornada complementaria. 2. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo. No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que el interesado sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento”
4. Art. 51. Ley 55/2003. “Jornada y descanso diarios. 1. El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria no excederá de 12 horas ininterrumpidas. [...] “mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer jornadas de hasta 24 horas para determinados servicios o unidades sanitarias, con carácter excepcional” “2. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente. 3. El descanso entre jornadas de trabajo previsto en el apartado anterior se reducirá, en los términos que exija la propia causa que lo justifica, en los siguientes supuestos [...] : 4. En los supuestos previstos en el apartado anterior, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el artículo 54”.
5. Art Ley 55/2003 “Descanso semanal. 1. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración media de 24 horas semanales, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto en el artículo 51.2. 2. El período de referencia para el cálculo del período de descanso establecido en el apartado anterior será de dos meses. 3. En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el apartado anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el artículo 54.”
6. -Artículo 54. “Régimen de descansos alternativos. 1. Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos mínimos de descanso diario establecidos en esta ley, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada. 2. La compensación señalada en el apartado anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de 96 horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a 12 horas consecutivas. 3. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios o de las circunstancias que pudieran derivar del hecho insular.”
7. Art.,14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) “Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. 1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye,



*igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. 2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley. [...] 3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

8. *Art. 1 Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre “disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo” que deroga y sustituye la Directiva 93/104/CE del Consejo*
9. *STJUE de 9 de septiembre de 2003 en el asunto C-151/02 “los períodos de descanso deben suceder inmediatamente al tiempo de trabajo que supuestamente compensan, para evitar la aparición de un estado de fatiga o agotamiento del trabajador a causa de la acumulación de períodos consecutivos de trabajo. [...] Por tanto, con objeto de garantizar una protección eficaz de la seguridad y de la salud del trabajador debe preverse, en general, una alternancia regular entre un período de trabajo y un período de descanso. En efecto, para poder descansar efectivamente, el trabajador debe disfrutar de la posibilidad de apartarse de su entorno laboral durante un número determinado de horas que no sólo deben ser consecutivas, sino que también deben suceder directamente a un período de trabajo, para permitir al interesado distraerse y eliminar el cansancio inherente al ejercicio de sus funciones. Esta exigencia resulta aún más necesaria cuando, como excepción a la norma general, el tiempo de trabajo normal diario se prolonga por la prestación de un servicio de atención continuada”*

Por lo que **SOLICITA se de cumplimiento** a lo establecido en la Ley 55/2003, la Ley de PRL, a la legislación europea al respecto y a la jurisprudencia del TJUE y se permita al trabajador disfrutar de los descansos diarios, semanales y compensaciones horarios que garantizan una adecuada protección de la salud del trabajador, junto con la del propio paciente/usuario

Todo lo cual se pone en su conocimiento, en el día de la fecha para que surta los efectos oportunos.

Atentamente