

## Comentarios a la Directiva 93/104/CE del Parlamento Europeo

La Directiva 93/104/CE del Consejo de Europa (1), relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, tiene como objeto promover la mejora de la seguridad, higiene y salud de los trabajadores en el trabajo. Se aplicaba a todos los sectores de actividad excepto, entre otros, a los médicos en periodo de formación. Estos "sectores excluidos" están cubiertos ahora por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo (2), que entrará en vigor el 1 de agosto de 2004. Pero existen algunas trabas: habrá, para muchos de los aspectos que incluye la normativa, un periodo de adaptación a la normativa que podrá dilatarse hasta el 2012; además contempla una serie de excepciones, a cuenta de que realizamos servicios de asistencia médica a la población. Lo atractivo de la normativa es que obliga a los estados miembros a que "apliquen las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir lo establecido en las directivas" (3). Aprovechando esta coyuntura, podría ser interesante presionar a la administración para, de una vez por todas, introducir un debate sobre los derechos laborales de los médicos en formación que derive en la aprobación de unos estatutos que regulen nuestra formación y de un convenio laboral adecuado a nuestra actividad, así como la modificación de nuestro contrato de trabajo, todo ello en aras de adaptar nuestro periodo de formación a las exigencias de las leyes europeas. Pero, ¿qué es lo que dispone la directiva del 2000? Como se expone en el primer párrafo, la Directiva 93/104/CE establece las condiciones de ordenación del trabajo en lo que se refiere a periodos de descanso diario y semanal, pausas y duración máxima de trabajo laboral. Las actividades de los médicos en formación quedaban excluidos del ámbito de aplicación de esta normativa. Posteriormente, ni el Parlamento ni la Comisión europeas aceptaron dicha exclusión, alegando que "la salud y la seguridad de los trabajadores deben protegerse en el lugar de trabajo no por pertenecer a un sector o dedicarse a una actividad concreta, sino por ser trabajadores". Declara además que "debe tomarse en consideración la naturaleza específica de los médicos en período de formación" (2). Por ello, se modifica la normativa para que incluya a los médicos en formación. El primer aspecto interesante de la nueva disposición se recoge en el apartado 9 del artículo 2, en el se define lo que se considera <<"descanso adecuado": periodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo>>. La sección II es la más ventajosa, en principio, a nuestros intereses, puesto que es la que regula los periodos mínimos de descanso, no sólo para nosotros sino para el resto de médicos. El artículo 3 constituye una estupenda base para nuestra reivindicación de la "libranza de guardias", que podría complementar la que se deriva de la aplicación del artículo 30 punto 3 del Estatuto de los trabajadores, que sigue siendo de aplicación válida para nuestra actividad ("entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas"). Así, el artículo 3, relativo al descanso diario, insiste en la necesidad de que "todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas." Respecto a las pausas durante el trabajo (artículo 4), la normativa declara que "los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso". Esto incluiría descansos reglamentarios para almuerzo, merienda y cena, de las cuales en teoría disponemos pero que en la práctica no se cumplen en numerosas ocasiones (cuántas veces nos hemos quedado sin merendar o sin comer, mientras I@s enfermer@s y auxiliares no renunciar a su derecho al descanso por mucha presión asistencial que haya!). El artículo 5 refleja las medidas a adoptar para respetar las horas de descanso semanal: "(...) que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas". Ahora bien, todo esto, que en principio suenan tan bien como justo, tiene su objeción: en el capítulo 17 ("Excepciones"), se recoge que "los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo anteriormente dispuesto cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente (...) mediante convenios colectivos". De ello se deriva la necesidad de establecer un convenio colectivo específico para la actividad particular que ejercemos los residentes. Esto

se hace necesario cuando llega el punto en el que se objeta y limita los periodos mínimos de descanso, a cuenta de los servicios de asistencia médica que realizamos: "siempre que se concedan periodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores, podrán establecerse excepciones a lo anteriormente dispuesto para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad (...) de servicios relativos a (...) asistencia médica prestados por hospitales o centros similares (incluyendo las actividades de médicos en periodos de formación)". Similar sucede con lo dispuesto en el artículo 6 referente a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, de aplicación para todos los trabajadores: la normativa europea define la duración media máxima semanal de trabajo como de 48 horas. (El estatuto de los trabajadores establece un máximo de 40 horas semanales, pero concede al convenio laboral o, en su defecto, al contrato laboral, la acotación al respecto. Y nuestro contrato establece que "la prestación de servicios docente-asistencial del residente será de 1.645 horas anuales", lo que corresponde a 35 horas semanales, descontando las vacaciones. Nosotros, evidentemente, nos posicionamos por lo que dispone nuestro contrato ...). La situación actual es que, en ocasiones, nuestra jornada laboral se prolonga más allá de las 35 horas de las que habla nuestro contrato: si hemos de realizar una guardia de 24 horas en una semana, se nos pone en 59 horas, 52 en el caso de una de 17 horas. En cualquier caso, nuestra actividad supera lo dispuesto por la normativa europea, si bien, nuestros amigos europeos le echan un "cable" a los gobiernos al hacer una excepción a esta norma con nosotros (curiosamente el único colectivo en el que este apartado se recorta y objeta), permitiéndoles que puedan "disponer de un plazo(...), con el fin de atender las dificultades que entrañe el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo por lo que respecta a su responsabilidad en la organización y prestación de servicios médicos y de salud". Así, esta directiva establece unos plazos que, entre que entra en vigor la orden, el "periodo transitorio", el "plazo suplementario" y el "adicional" podrían pasar unos diez años, de manera que la normativa podría comenzar a aplicarse ¡a partir del 2012!. Esta reducción se llevaría a cabo de la siguiente manera: "los Estados miembros velarán por que el número de horas semanales de trabajo no supere en ningún caso una media de 58 horas durante los tres primeros años del período transitorio, una media de 56 horas durante los dos años siguientes y una media de 52 horas durante el período, en su caso, restante". Es curioso que la orden hable de que no deberá superarse una media de tantas horas, y no de un máximo... Aquí, nuestra postura podría ser, en principio, la de presionar al gobierno para que la normativa europea entre en vigor cuanto antes (no hasta el 2012), que se vele por el respeto de estos topes y que queden perfectamente definidos en nuestro contrato, estatutos y convenio laboral. Por todo ello, insto a todo el colectivo de médicos residentes que, como yo, realizamos nuestro periodo formativo en el territorio estatal, y en especial a los nuestros organismos representativos (asociaciones, sindicatos, vocalías de colegios de médicos y de sociedades científicas, etc) a que colaboremos en pos de la elaboración de un documento y planes de actuación conjuntos que nos posicionen y reivindiquen los reglamentos que regulen administrativa, legal y laboralmente nuestro periodo formativo (estatutos, convenio colectivo y contrato laboral ajustados a nuestra realidad), así como exigir el compromiso de la administración de una evaluación continua de la ejecución y cumplimiento de las normativas.

Enrique Gavilán

Residente de la UD MFyC de Córdoba.

Vocal de Residentes de la Sociedad Andaluza de MFyC (SAMFyC)

Delegado Local de la Asociación Española de Médicos Internos Residentes (AEMIR)

Bibliografía:

- 1: Directiva 93/104/CE: Diario Oficial de las Comunidades Europeas(DO) L 307 de 13/12/1993, p 18.
- 2: Directiva 2000/34/CE: DO L 195 de 01/08/2000, p 41.
- 3: Pregunta escrita E-3570/01: DO 2002/C 147 E/212.