1. **El derecho al descanso ininterrumpido semanal de 36 horas o un descanso ininterrumpido de 72 horas tras la realización de guardias de presencia física en sábado o víspera de festivo, en un periodo de referencia de catorce días, debiendo adoptar la administración, las medidas necesarias para garantizar estos descansos.**

Estudio de sentencias y normativa al objeto de evitar que la administración deniegue el descanso, en la forma legal prevista, poniendo en riesgo la protección de la salud del trabajador (art. 43.1 de la CE), de la garantía de la vida privada y familiar y de un descanso adecuado; derechos constitucionales reconocidos.

* La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictó doctrina unificada, que se refleja en sus sentencias de 10 de marzo, 12 de julio, 22 de septiembre de 1999, y 31 de marzo de 2000, y en Sentencia de la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 2010, entre otras, que declararon el *“derecho de los médicos a un descanso compensatorio de fin de semana de 36 horas ininterrumpidas siguientes a la realización de guardias de presencia física”*, recordando la sentencia de 22 de noviembre de 1999 que *“ese obligatorio descanso mínimo semanal pactado de 36 horas, cuando se proyecta a situaciones como la que ahora ha de resolverse, en la que se realizan guardias de presencia física durante el sábado que concluyen el domingo a las 8horas, se hace imposible cuando se exige que el lunes lleven a cabo su jornada ordinaria por la mañana (…) Se declara el derecho a descansar un periodo mínimo semanal ininterrumpido de 36 horas, de manera que se respete dicho descanso cuando se realizan guardias de presencia física el sábado que finaliza a las 8horas del lunes (...) cuando realmente las 36 horas correspondientes al descanso terminan el lunes a las 20horas”*
* Ley 55/2003 de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y particularmente sus artículos 51 y 54 EM.
* Doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: Sentencia Simap de 3 de octubre de 2000 o Sentencia Jaeger de 9 de septiembre de 2003.
* Directiva 93/104 CE del Consejo, modificada por la Directiva 2000/34 CE y sustituidas por la Directiva 2003/88 CE.

Ar. 5. Descanso semanal: “*Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada periodo de 7 días, de un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas a las que añadirán las 11 horas de descanso diario establecido en el art. 3”*

Art.16. Periodos de referencia: *“Los Estados miembros podrán establecer para la aplicación del art. 5 un periodo de referencia que no exceda de 14 días”*

Art.17.Excepciones:*“Mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y siempre que se concedan periodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o siempre que, en casos excepcionales en que por razones objetivas no sea posible la concesión de tales periodos equivalentes de descanso compensatorio (..) podrán establecerse las excepciones previstas en los apartados 3, 4 y 5.”*

En estas excepciones se encuentra previstas las referidas a servicios de asistencia médica prestados en hospitales o centros similares. Al tratarse de personal médico se aplica el Art. 17. 2, si no se puede disfrutarse el descanso dentro de los 14 días de referencia, deberá disfrutarse inmediatamente a continuación.

* Leyes Autonómicas (Ejemplo, Ley 4/2012 de 4 de julio de Modificaciones de la Ley de presupuestos General de la Comunidad de Madrid: Art. 13.1: Medidas en materia de recursos humanos de sanidad. Cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo: “*Los profesionales del Servicio Madrileño de Salud que realicen guardias, descansarán las 24 horas siguientes al día de la guardia. El personal que realice guardias los viernes y día anterior a festivo, descansará, en todo caso, el sábado o el festivo inmediatamente posterior, sin que pueda admitirse que dicho descanso se traslade a días posteriores al festivo2)*
* Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 25 de enero de 2005, nº 72/2005 (AS 2005,18) Sala de lo Social, al establecer que el periodo de referencia de 14 días del art. 16, no admite excepciones, al no resultar compatible con una adecuada protección de la salud, permitir que de forma continuada se puedan prestar servicios todos los días sin descansos semanales durante varios meses, aunque estos descansos puedan ser acumulados posteriormente en términos anuales.
* Sentencias del TSJ de Castilla y León, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera.
* Sentencias del TSJ de Madrid, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Séptima.
* Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), Sala de lo Contencioso-Administrativo, que conceden la compensación económica en concepto de indemnización para compensar el derecho al descanso vulnerado, de fechas de 11 de junio de 2012 (sentencia nº 1947), 4 de febrero de 2016 (sentencia nº 343), que establece en alusión a la sentencia de 27 de mayo de 2013 (sentencia nº 1933). Y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de (Granada) Sala de lo Contencioso-Administrativo, sección 3ª, de fecha de 17 de mayo de 2016, nº 1444/2016, (rec. 808/2014):

*(FJ2)*:”*Por lo demás y con relación a la determinación contenida en el apartado 2 del precitado artículo 52, en cuya virtud, "El período de referencia para el cálculo del período de descanso establecido en el apartado anterior será de dos meses", se ha de reseñar que ya se ha pronunciado reiteradamente esta Sección, (más recientemente en Sentencia de 24 de febrero de 2014 dictada en recurso nº 748/2010, ROJ: STSJ AND 1283/2014), en el sentido de que "Es de aplicación por tanto únicamente lo dispuesto en el artículo 17.2, como ocurre con el artículo 3, (descanso diario), rigiendo los mismos parámetros interpretativos, puesto que tampoco resulta compatible con una adecuada protección de la salud el que se pudieran prestar de forma continuada servicios todos los días sin descansos semanales durante varios meses, y, ello, aunque tales descansos fuesen acumulados posteriormente en términos anuales”.*

*El resultado es que los períodos de descanso semanal de veinticuatro horas continuadas, computados en períodos de referencia de catorce días, han de ser disfrutados en ese margen temporal. No obstante, de no poder ser así, al tratarse de personal sanitario y por aplicación del artículo 17.2 de la Directiva no existiría ilicitud siempre y cuando se proceda a su compensación inmediatamente a continuación de su reducción o pérdida unidos, eso sí, a un descanso entre jornadas. De esta forma, si durante catorce días solamente se hubiera disfrutado un período de 36 horas de descanso ininterrumpidas, el día número 15 habrá de ser de descanso unido sin solución de continuidad a un período de doce horas de descanso entre jornadas, hasta completar 36 horas continuadas, y, todo ello, sin menoscabo de los descansos semanales correspondientes al período de catorce días en cuyo inicio se sitúan los descansos del período anterior”.*

De esta forma, se concluye que los periodos de descanso semanal de 24h continuadas, más el descanso diario de 12h (total 36h) computados en periodos de referencia de 14 días, han de ser disfrutados en dicho periodo.

No obstante, si no pudieran disfrutarse, al tratarse de personal sanitario, dentro del periodo de 14 días, por aplicación del art. 17.2 de la Directiva, no existirá ilicitud siempre que se proceda a su compensación inmediatamente a continuación de su reducción o pérdida, unido a un descanso entre jornadas.

1. **Análisis de las sentencias del TS, Tribunales Superiores de Justicia y normativa autonómica:**

* Obligación de identificar las plazas en los concursos de traslados y concurso oposición. Situación en las distintas comunidades autónomas.
* Medidas de protección de datos en las bolsas de empleo y en los concursos y concurso-oposición. Acceso en los distintos Servicios de Salud.
* Comentarios a la sentencia dictada por el Juzgado Contencioso Administrativo nº 7 de Murcia y sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo nº 25 de Madrid (Atrasmad). Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Zaragoza en relación con la preceptiva realización del concurso de traslados con carácter previo a la realización de pruebas selectivas libres. Atiende al marco normativo de Aragón, pero de interés al analizar otra normativa.

1. **Otros asuntos de interés:**

* Sentencia TS Unificación de Doctrina sobre caducidad de la ultraactividad del convenio colectivo. [STS nº 657/2018 Social 21/06/2018](https://mandrillapp.com/track/click/12447355/go.vlex.com?p=eyJzIjoiVnhnRG8tMnRwZzVVZ1lnNXlSLVpZOEl0TzVRIiwidiI6MSwicCI6IntcInVcIjoxMjQ0NzM1NSxcInZcIjoxLFwidXJsXCI6XCJodHRwOlxcXC9cXFwvZ28udmxleC5jb21cXFwvdmlkXFxcLzczNjEyMjIxNz91dG1fc291cmNlPWVtYWlsJnV0bV9jYW1wYWlnbj1kaWdlc3QtZXNcIixcImlkXCI6XCJmZjMyZmU3YTc5YmE0NWRiYTM3OWRmODVkOTdhOGY1ZlwiLFwidXJsX2lkc1wiOltcImVmMDM4ZGFlMjgzNDVkZDc2MWUxOGUzOGZiNWIxMDAyMmMyOTY1OWFcIl19In0). El Tribunal Supremo avala la caducidad de la ultraactividad de los convenios.

Fin de ultraactividad del convenio colectivo: La regulación del régimen de ultraactividad legal implica, que transcurrido un año desde la denuncia del convenio se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Con esta regulación se pretende evitar una 'petrificación' de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador.

Así el Tribunal Supremo unifica doctrina y avala que la ultraactividad de los convenios caduca al año, periodo en el que el convenio anterior se sigue aplicando mientras se negocia uno nuevo, por lo que no procede aplicar el convenio anterior una vez pasado ese plazo.

Es decir, acepta que la ultractividad se aplique por un tiempo limitado, pero una vez transcurrido un año desde que haya sido denunciado por alguna de las partes, pasa a aplicarse el convenio superior.

* Sentencia del TJUE que exime a las embarazadas de trabajar en horario nocturno si existe riesgo para su salud.
* Sentencia TJUE en relación con la Directiva 2003/88/CE y el concepto “tiempo de trabajo”.

1. **Sueldo base de los EIR: Variación a la baja en algunas comunidades autónomas.** Asunto no comentado por falta de tiempo.