

Propuestas del grupo de trabajo de jornadas, horarios, descansos y conciliación.

PROPUESTA: DECLARACIÓN DE INTENCIONES

I

Las propuestas desde APEMYF que configuran la parte referente a Jornada, horarios, descansos y conciliación del Estatuto Marco del personal Médico y Facultativo se centra en los valores de reconocimiento de la totalidad del tiempo trabajado y en una organización del trabajo con límites de jornadas, horarios y descansos que respeten los derechos de conciliación familiar y protección de la salud de los médicos y facultativos como empleados públicos. Esta protección del personal facultativo durante el mejor ejercicio de su trabajo, a su vez garantiza la calidad y seguridad de la atención que se brinda a los pacientes.

Debe reconocerse la totalidad del tiempo trabajado por el personal médico y facultativo. En este momento, solo tiene reconocimiento pleno la jornada ordinaria, heterogénea entre comunidades autónomas. Se hace necesario homogeneizar La jornada ordinaria debe a 35 horas semanales en todo el Sistema Nacional de Salud (SNS).

La carencia de reconocimiento de la totalidad del tiempo trabajado es uno de los elementos vertebradores de la Ley 55/2003 del Estatuto Médico promulgado en 2003. La introducción de una “jornada complementaria” desarrollada bajo el régimen de guardias, sin consideración de horas extraordinarias, obligatoria, sin límites por necesidades asistenciales, retribuida por debajo de la jornada ordinaria, y que no computaba a efectos de jubilación, permitía mantener una oferta de servicios sanitarios continuada y nutrida con un sobreesfuerzo no reconocido de los facultativos.

Un Estatuto Marco del Médico y Facultativo que respete y reconozca todo el tiempo trabajado debe considerar que cualquier tiempo de trabajo más allá de la jornada ordinaria, es un tiempo extraordinario y ha de ser voluntario e incentivado, con retribución adecuada y descansos compensatorios justos que respeten la salud laboral y la conciliación. Las plantillas estructurales deberán contar con suficientes efectivos para poder garantizar la atención de la ciudadanía, y para ello el planteamiento de jornada propuesto favorece la contratación de facultativos por los Servicios de Salud, desincentivando la utilización abusiva en base individual de las horas superiores a la jornada ordinaria. En el caso de necesitar por razones de servicio o emergencia establecer jornadas obligatorias, su propio carácter excepcional obliga a considerarlas y tratarlas con unas compensaciones muy superiores.

Dentro de los periodos dedicados al trabajo, no todos han sido considerados equivalentes. El concepto de “localización” establecía una versión menor de la dedicación laboral, cuando la disponibilidad y obligación de asistencia demuestran que se trata de tiempo de trabajo y no de descanso, como indica la jurisprudencia más reciente del TJUE. Así, es preciso reconocer los periodos de localización necesarios para la atención continuada como tiempo trabajado a todos los efectos.

No todos los periodos trabajados requieren el mismo esfuerzo, como bien se conoce en los profesionales que trabajan bajo el régimen de turnos y no de guardias. La jornada complementaria permitía la consideración de igualitario en a cualquier periodo fuera de la jornada ordinaria, con lo que se obtenía de facto trabajadores con un régimen de falsos turnos con personal y costes muy inferiores. Por ello se hace necesario el reconocimiento de la penosidad y el riesgo para la salud y de las dificultades de conciliación del trabajo en periodos nocturnos y festivos, a través de los correspondientes complementos retributivos, bonificaciones de jornada y descansos apropiados en los conceptos de turnicidad, penosidad, nocturnidad y festividad, al igual que se aplica a otros trabajadores. Lógicamente, se hace imprescindible que estos conceptos se apliquen en aquellos facultativos en los que sus servicios o unidades opten por el régimen de turnos.

En la actual realidad retributiva, y en tanto en cuanto no puedan establecerse unas retribuciones básicas y complementarias fijas que se correspondan con el entorno europeo socioeconómico avanzado al que pertenecemos, la retribución de cualquier jornada complementaria representará una importante proporción de las retribuciones totales. Por ello, cuando la edad, la salud, la gestación o lactancia o los periodos relacionados con cuidados de hijos o familiares u otros motivos de conciliación impiden llevarla a cabo con plenitud, condicionará una importante pérdida retributiva, que no debe permitirse en quienes contribuyen o han contribuido a mantener la calidad y continuidad de la asistencia. Por ello, han de establecerse mecanismos de renuncia al menos en trabajo nocturno que permitan establecer un sistema de trabajo adicional voluntario, o establecer complementos si no se puede desarrollar trabajo adicional por situaciones de vulnerabilidad, a fin de evitar merma en sus retribuciones.

El avance del actual régimen de jornada ordinaria a un régimen de jornada extraordinaria como el planteado, no podrá llevarse a cabo de forma inmediata. Por ello se plantea una disposición transitoria que establezca un plazo no superior a un año para la progresión entre ambos. Durante ese tiempo, se establecerá para el exceso de tiempo de trabajo derivado de la atención continuada la misma consideración retributiva, a la que habrán de incorporarse los complementos aplicables por penosidad, continuidad, turnicidad, nocturnidad o festividad. Hasta la desaparición de la jornada complementaria, se mantienen el derecho a la exención de guardias por las mismas situaciones y con el mismo régimen de compensación para evitar mermas retributivas que reconoce la renuncia a jornada extraordinaria. Del mismo modo, para equiparar en las condiciones básicas de igualdad en ambas situaciones, se establecerá el derecho a la reducción de jornada sobre la complementaria.

Finalmente, se hace necesario recordar que todo el tiempo trabajado debería ser reconocido a todos los efectos dentro del régimen de Seguridad Social. Teniendo en cuenta que la profesión médica y facultativa presenta características que al equiparan a otras profesiones de riesgo, y que es probable que este debate se oriente en el futuro hacia el establecimiento por coeficientes correctores de tiempos trabajados necesarios para la jubilación, se dispone adicionalmente que ante la eventual modificación de las condiciones de la Seguridad Social, tenga esta consideración el tiempo trabajado bajo cualquier régimen de jornada por el personal médico y facultativo.

La organización del trabajo debe ser conocida por todo el personal facultativo con antelación suficiente, con una planificación y distribución diaria y horaria con carácter anual o referida al ámbito temporal de su nombramiento.

Las necesidades de una adecuada Salud laboral y de una correcta conciliación, obligan a mantener un estricto régimen de horarios y descansos. La duración de la jornada ordinaria, extraordinaria o la continuidad de ambas de forma sucesiva no deberá exceder de 12 horas. No obstante, y en tanto en cuanto estos tiempos mínimos se van alcanzando con la contratación suficiente, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer jornadas de hasta 24 horas para determinados servicios o unidades, con carácter excepcional, con el consentimiento por escrito del trabajador. En el caso de continuidad entre jornada ordinaria y otros tipos de jornada, se debe establecer un periodo mínimo de descanso o solape. Cualquier periodo de trabajo superior a las 12 horas deberá contemplar periodos mínimos de descanso ininterrumpido ampliados. Del mismo modo, la atención nocturna y festiva deberá ser adecuadamente compensada con descansos intensificados y, con carácter general, se establece el derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas diferente del resto de permisos, y acumulable por periodos de hasta 14 días. Por su incrementada penosidad. Las jornadas prolongadas más allá de 12 horas darán lugar a la minoración proporcional de jornada, y ningún descanso ni directo ni compensatorio puede ser exigido para el cómputo de la jornada.

PROPUESTAS PARA UN ARTICULADO REFERENTE A JORNADA LABORAL, HORARIOS DE TRABAJO Y DERECHOS AL DESCANSO Y LA CONCILIACIÓN EN UN ESTATUTO PROPIO DEL PERSONAL MÉDICO Y FACULTATIVO

PROPUESTAS SOBRE OBJETO, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS GENERALES

PROPUESTA 1.- *Objeto y definiciones*

Nuestras propuestas tienen por objeto el establecimiento de las disposiciones mínimas para garantizar la protección de la seguridad y salud del personal estatutario en materia de ordenación del tiempo de trabajo, así como la seguridad y calidad de la asistencia a los pacientes.

Las normas para la distribución del horario del personal estatutario vendrán reflejadas en este estatuto, teniendo siempre en cuenta la flexibilidad, la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral y la incentivación de los horarios de difícil cobertura.

Conforme a ello, se establecen las definiciones contenidas en el apartado siguiente relativas a la jornada laboral a los efectos exclusivos de la aplicación de las normas de este título en materia de tiempo de trabajo y régimen de descansos. Para lo no especificado en esta Ley en materia de compensaciones económicas u horarias, se estará a lo dispuesto específicamente en las normas, pactos o acuerdos que, en cada caso, resulten aplicables.

A los efectos de lo establecido en este título, se entenderá por:

a. Centros de trabajo: los centros e instituciones a los que se refiere el artículo 29 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como otros centros no sanitarios que formen parte del correspondiente servicio de salud.

b. Personal: quienes, siendo personal estatutario, prestan servicios en un centro de trabajo del servicio de salud.

c. Tiempo de trabajo: el período en el que el personal permanece a disposición del Servicio de Salud del mismo y en ejercicio de su actividad y funciones. Tendrán la misma consideración los servicios prestados fuera del centro de trabajo, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del mismo.

Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo o en disposición de trabajar y en el ejercicio de su actividad y funciones.

d. Tiempo de trabajo diurno el desempeñado entre las 8 y las 22 horas (matutino entre 8 y 15 horas, vespertino entre 15 y 22 horas)

e. Tiempo de trabajo nocturno, cualquiera que incluya un periodo de desempeño entre las 22 y las 8 horas.

f. Tiempo de trabajo asistencial: el destinado a la realización de actividades asistenciales.

g. Tiempo de trabajo no asistencial: el destinado a la realización de actividades no asistenciales. En todo caso se considera tiempo de trabajo realizado las actividades de docencia, tutoría y formación continuada, siempre que se realicen a instancia del servicio de salud.

h. Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro habitual de trabajo o en otro lugar determinado por el servicio de salud. Se incluye el teletrabajo o el trabajo telefónico, para el ejercicio de las funciones que permitan estas modalidades.

i. Trabajo localizado: período de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización e intervención inmediata para la prestación de un trabajo o servicios efectivos cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir.

j. Período de descanso: todo período de tiempo que no sea tiempo de trabajo, ya sea tiempo de trabajo presencial o tiempo de trabajo localizado.

k. Período nocturno: el período nocturno se definirá en las normas, pactos o acuerdos que sean aplicables a cada servicio de salud. 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 22 horas y las 8 horas del día siguiente.

Asimismo, tendrá la consideración de personal nocturno el que pueda realizar durante el período nocturno un tercio de su tiempo de trabajo anual.

Con carácter general, el personal facultativo estatutario en ningún caso puede ser nombrado para la realización exclusiva de trabajo nocturno.

l. Trabajo por turnos: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que el personal ocupe sucesivamente las mismas plazas o puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para el personal la necesidad de realizar su trabajo en distintas franjas horarias a lo largo de un período dado de días o de semanas.

m. Personal por turnos: el personal cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos. El personal que realiza el mismo tipo de actividad en distintas franjas horarias, tendrá la consideración de trabajador por turnos.

n. Programación funcional del centro: las instrucciones que, en uso de su capacidad de organización y de dirección del trabajo, se establezcan por la gerencia o la dirección del centro sanitario en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario-asistenciales. La programación funcional personal deberá ser conocida por el facultativo al menos con seis meses de anterioridad. Los servicios contarán con planes funcionales individuales, presentados y firmados por todos los facultativos del servicio, tendrán una duración establecida de cuatro años y serán la base del desarrollo y programación de la actividad.

o. Horas extraordinarias: tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, con el acuerdo de la dirección y consentimiento expreso y por escrito del trabajador.

p. Contenido de las actividades. Contenido que se lleva a cabo por el facultativo durante una actividad. Las actividades que se incluyen en la programación funcional pueden clasificarse como:

1. Actividades asistenciales: las dirigidas a prestar atención directa o mediada a un demandante de asistencia sanitaria dentro del ámbito de sus competencias y nombramiento

2. Actividades no asistenciales: las dirigidas a ejercer funciones de formación, docencia, investigación o gestión dentro del ámbito de sus competencias y nombramiento

3. Actividades programadas: Actividades incluidas en la programación funcional, conocidas con anterioridad a su realización y con tiempos atribuidos sobre una agenda

4. Actividades a demanda: las efectuadas sin constar en agenda previa, de carácter imprevisible

4.1.No Demorables: actividades a demanda que atienden situaciones que no condicionen por su situación clínica un riesgo inmediato para la salud del paciente o la comunidad

4.2.Urgentes y Emergentes: actividades a demanda que atienden situaciones que condicionan un riesgo para la salud del paciente o la comunidad, sea percibido como urgente o establecido como emergente

PROPUESTA 2.- *Medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.*

Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral del personal estatutario que tenga a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

PROPUESTA 3. -*Sistemas de programación y registro del tiempo del trabajo.*

1. Los servicios de salud establecerán sistemas de programación del trabajo mediante herramientas que permitan organizar y visualizar fácilmente las diferentes jornadas laborales repartidas por trabajador o trabajadora, que tendrá derecho a conocer con anticipación suficiente la planificación y distribución anual, o referida al ámbito temporal de su nombramiento, de toda su jornada, teniendo en cuenta todas las modalidades recogidas en este capítulo.
2. Los servicios de salud previo acuerdo en mesa sectorial establecerán un sistema objetivo, fiable y accesible que permita el cómputo de la jornada laboral realizada por el personal estatutario. Para el cómputo del tiempo de trabajo se tendrá en cuenta los tiempos de trabajo en todas las modalidades recogidas en este capítulo.
3. Los servicios de salud establecerán sistemas de cobertura para la adecuada resolución de incidencias en caso de ausencia del personal previsto, que atiendan a los principios de voluntariedad, transparencia, distribución equitativa, objetividad y agilidad. Estas listas voluntarias para contingencias tendrán consideración de trabajo localizado. No contabilizarán para cómputo de jornada salvo que se transformen en jornada ordinaria o extraordinaria, pero sí darán lugar a la percepción económica que haya lugar según los acuerdos de retribuciones aplicables.
4. A efectos del cómputo, los días adicionales de vacaciones, los adicionales de permiso por asuntos particulares y los permisos de carácter retribuido, cuya concesión no sea por el tiempo imprescindible, se entenderán siempre referidos a jornadas de 7 horas, sin perjuicio del turno que tenga asignado el empleado, y se excluirán del cómputo de la jornada máxima semanal, sin débito horario de jornada ni merma retributiva.

PROPUESTAS SOBRE RÉGIMEN DE JORNADA Y DESCANSOS

PROPUESTA 4.-. *Jornada ordinaria de trabajo*

1. La jornada ordinaria de trabajo en los centros de trabajo pertenecientes a cada Servicio de Salud se determinará en las normas, pactos o acuerdos correspondientes, y será la que se realice en el periodo diurno comprendido entre las 8 hs de la mañana y las 22hs, a excepción del personal que trabaje a turnos. La jornada ordinaria máxima será de 35 horas semanales.

2. La Dirección del Centro podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, mediante pactos o acuerdos, que precisarán el consenso de los servicios o unidades afectadas, y recogidos en los planes funcionales, que incluirán la limitación temporal de las variaciones adoptadas.
3. Cada profesional tiene el derecho a conocer con antelación suficiente la planificación y distribución de su jornada con carácter anual o referida al ámbito temporal de su nombramiento.
4. El tiempo de trabajo ordinario diario será, con carácter general, de 7 horas en horario diurno y no podrá exceder en ningún caso las 12 horas, salvo consentimiento explícito y por escrito del trabajador y siempre que no medie informe desfavorable de la unidad responsable en prevención de riesgo.
5. Con carácter general, la jornada ordinaria se desarrollará en horario matutino, y no se podrá establecer horario vespertino fijo, salvo acuerdo por escrito con el trabajador y sin que medie informe desfavorable de la unidad responsable de valoración de riesgo. El trabajo en horario vespertino minorará la jornada ordinaria del trabajador por un factor corrector de 1.25 horas por hora trabajada.
6. Además de las reducciones de jornada motivadas que le sean de aplicación, el facultativo tendrá derecho a una reducción voluntaria de su jornada por interés particular, con la correspondiente reducción de haberes. La reducción será aplicable cuando se hayan prestado servicios efectivos que computen cinco años al menos y no podrá ser superior al 50% del tiempo de la jornada ordinaria ni superar los 5 años de duración. Su concesión implicará necesariamente el acuerdo y la autorización de la dirección del centro.
7. Podrá incluir todas actividades propias de las competencias y nombramiento del facultativo, en las diferentes modalidades de trabajo, según programación funcional del centro. El tiempo dedicado a actividades no asistenciales no podrá ser inferior al 20% de la jornada en cómputo mensual, incluyendo actividades de formación continuada, docencia, investigación y gestión.

PROPUESTA 5.- Jornada a turnos

1. La jornada a turnos es aquella en la que durante la jornada ordinaria se alternan de forma periódica tiempos de trabajo diurno (matutino o vespertino) y nocturno.
2. La jornada a turnos no podrá incluir tiempos de trabajo más breves de 7 horas ni más largos de 12 horas. No obstante, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer jornadas de hasta 24 horas, con carácter excepcional y cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales con pleno consentimiento por escrito de los profesionales afectados.
3. La jornada realizada en período vespertino, si hubiera, compensarán su penosidad mediante una minoración de la jornada establecida ordinaria contabilizando 1.25h de trabajo y la jornada realizada en periodo nocturno 1.50h de trabajo por hora realizada.
4. Las retribuciones de este tipo de jornada incluirán los complementos que les sean de aplicación, referidos a los conceptos de turnicidad, penosidad, nocturnidad y festividad.

5. La reducción voluntaria de jornada ordinaria podrá ser solicitada y concedida en los términos de la Propuesta 4.

PROPUESTA 6.- Jornada adicional extraordinaria

1. Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente a los usuarios de los centros pertenecientes al Servicio de Salud, el personal desarrollará una jornada extraordinaria, en la forma en que se establezca por la Dirección del Centro a través de la correspondiente programación funcional del mismo.

La realización de esta jornada será de aplicación al personal facultativo de aquellas categorías o unidades en las cuales se determine la necesidad de realizar un tiempo de trabajo, en cualquier modalidad de las existentes, en horario adicional al establecido como ordinario, previa negociación en las mesas sectoriales correspondientes

Se considerará jornada adicional extraordinaria a cualquier tiempo de trabajo en cualquier modalidad, que no cumpla características de ordinaria por horario de realización. Los trabajadores a turnos, se considerará extraordinaria toda hora que exceda la ordinaria independientemente del horario de realización respetándose la nocturnidad y la festividad en el abono. Esta jornada se realizará a continuación de la ordinaria.

Con carácter general, la realización de jornada extraordinaria será **voluntaria**. El servicio de salud regulará el registro de los voluntarios, los procedimientos de inscripción, consentimiento, renuncia y distribución proporcional de las jornadas extraordinarias. El facultativo tendrá derecho a conocerla en los términos de la Propuesta 3.

2. La jornada total diaria (ordinaria más adicional extraordinaria) no podrá ser superior con carácter general a 12 horas de trabajo. La jornada total podrá ampliarse a 17 horas de trabajo en los días laborables y a 24 horas en el caso de fines de semana y festivos, solo en circunstancias excepcionales de organización de los servicios, previa justificación motivada y el pleno consentimiento de los profesionales afectados, y siempre que no medie informe desfavorable de la unidad responsable en materia de prevención de riesgo. En estas circunstancias, la penosidad de la prolongación se compensará con el régimen de descansos y bonificaciones de jornada dispuestos en la propuesta 12.

La jornada extraordinaria no podrá exceder con carácter general el número de 13 horas semanales o 52 horas en cómputo mensual, excepto acuerdo o pacto del facultativo con el centro y siempre que no medie informe desfavorable de la unidad responsable de prevención de riesgos laborales.

En todo caso, la jornada total máxima anual del trabajador, incluyendo la jornada ordinaria y extraordinaria no podrá exceder en ningún caso de 2112 horas al año.

3. La jornada extraordinaria no estará afectada por las limitaciones que respecto a la realización de horas extraordinarias establecen o puedan establecer otras normas y

disposiciones. Su compensación o retribución específica mínima se determinará por lo previsto en esta norma, sin perjuicio de su mejora en las normas, pactos o acuerdos que, en cada caso, resulten de aplicación.

La retribución de este tipo de jornada no podrá ser inferior al 175% de la jornada ordinaria del trabajador y su número se determinará en las normas, pactos o acuerdos según en cada caso resulte procedente. En su valor se reflejará también un incremento asociado a la nocturnidad y festividad, no inferior al 20% ni al 40% de la hora extraordinaria diurna del trabajador. Así mismo se establecerán tramos de incremento del valor de la hora en función de las horas realizadas, no inferiores a un 2% por cada cómputo de 24 horas acumuladas realizadas en el año natural. El tiempo de jornada extraordinaria realizada se prorrateará en las situaciones de Incapacidad transitoria, permisos de embarazo, lactancia y otras situaciones causadas por conciliación, así como en las vacaciones anuales.

4. La renuncia a la realización de la jornada extraordinaria será también voluntaria. Podrán solicitar renuncia parcial a la jornada extraordinaria en horario nocturno los que se encuentren entre los supuestos contemplados en la normativa aplicable al respecto. Así, en atención a las especiales circunstancias y riesgos que concurren, podrá solicitar la renuncia parcial a esta jornada extraordinaria nocturna el personal que se encuentre en los supuestos siguientes:
 - a) Durante el periodo de embarazo y lactancia.
 - b) Que haya obtenido la correspondiente reducción de jornada por cuidado de hijos o personas dependientes a cargo.
 - c) Que sean mayores de 50 años, según las disposiciones establecidas en los planes de ordenación de recursos humanos de cada servicio de salud. Podrá solicitarse la renuncia desde el año en que se cumplan 46, con una reducción proporcional a la edad de la jornada extraordinaria hasta alcanzar el 100% a los 50 años.
 - d) adaptaciones por enfermedad
 - e) conciliación o
 - f) violencia de género

5. En las situaciones de renuncia parcial a la jornada extraordinaria se establecerán medidas compensatorias que impidan la merma retributiva del trabajador. Para el personal que solicite esta renuncia parcial por razón de embarazo, cuidados de hijos o personas dependientes o violencia de género, se establecerá un complemento retributivo compensador.

Para el personal que solicite esta renuncia parcial por razón de edad se establecerá con idéntico fin un sistema de trabajo adicional voluntario, en horario diurno.

Para el personal que lo solicite por razón de enfermedad podrá establecerse una actividad adicional adaptada en función de informe vinculante de la unidad responsable de riesgo, o si no se contempla realizarla o no es posible adaptación, se establecerá complemento retributivo.

En otros motivos de conciliación se considerará el mejor interés del objeto de conciliación, pudiendo establecerse actividad adicional retribuida o reducción proporcional complementada.

En todos los casos se utilizará para el cálculo de la compensación aplicable el promedio del tiempo de jornada extraordinaria efectuada durante los cuatro años previos, tomando el número de horas de jornada extraordinaria realizadas y los periodos de tiempo en que se realizaron jornadas extraordinarias de forma habitual. El importe de la hora de actividad complementaria no podrá ser inferior al triple de la jornada extraordinaria.

6. En la realización de la jornada extraordinaria se respetarán los principios generales de protección de la seguridad en el trabajo y la salud laboral.

Deben existir registros actualizados del personal que desarrolle este régimen de jornada, que estarán a disposición de las autoridades administrativas o laborales competentes.

Por razones de seguridad o salud del personal, los excesos sobre la duración máxima de la jornada prevista o pactada podrán ser limitados o prohibidos mediante normas, pactos o acuerdos.

Debe asegurarse por los centros el incremento necesario y paulatino de las plantillas determinadas en los planes funcionales, a medida que se amplíe la disponibilidad de facultativos, con el fin de garantizar jornadas extraordinarias que no excedan los límites estipulados y protejan la salud laboral.

7. Por su carácter voluntario, no tendrá cabida perjuicio alguno sobre el resto de conceptos laborales ni retributivos que sean de aplicación por el hecho de no prestar el consentimiento a la realización de jornada adicional extraordinaria.

PROPUESTA 7. Jornada extraordinaria con trabajo localizado

1. La jornada extraordinaria podrá constar total o parcialmente de tiempo de trabajo localizado.
2. El trabajo localizado tiene consideración completa en el cómputo de jornada dispuesto en la Propuesta 3. salvo las consideraciones concretas de las listas de incidencia que se computarán en caso de requerimiento de servicio.
3. La localización implica que el interesado deberá estar en disposición de acudir al centro de trabajo en un periodo de tiempo no superior a 40 minutos. Cada centro definirá la actividad incluida en el trabajo localizado. Los tiempos de desplazamiento al centro se incluirán para el cómputo de tiempo de estancia presencial en el centro de trabajo.
4. Estancias superiores a tres horas o 30% del tiempo del periodo de localización en el centro de trabajo en un único requerimiento, o bien tres llamadas con requerimiento, o una única si se produce en periodo nocturno, supondrá el cómputo completo como jornada extraordinaria, la correspondiente percepción económica como trabajo presencial de todo el tiempo de la jornada extraordinaria localizada realizada y el disfrute de los descansos correspondientes a la jornada extraordinaria de presencia física dispuestos en la propuesta 12.

5. La retribución económica por los tiempos de trabajo localizado no podrá ser inferior al 125% de la jornada ordinaria del profesional.
6. Los periodos de trabajo localizado generarán el derecho a los descansos obligatorios y compensaciones dispuestas en la propuesta 12.

PROPUESTA 8. Jornada motivada o por razón de servicio

1. Si no pudiera establecerse la necesaria continuidad del servicio sanitario público recurriendo a contratación suficiente para cubrir las necesidades de plantilla según lo especificado en la sección correspondiente de esta norma, con jornada ordinaria o extraordinaria, podrá establecerse tiempos de trabajo previa motivación, con carácter obligatorio, rotatorios y equitativos entre todos los profesionales disponibles en el ámbito de su nombramiento.

La asignación en tres o más ocasiones, o que superen tres meses en cómputo anual, de tiempos de trabajo por razón de servicio en un servicio o unidad obligará al centro a la presentación inmediata de un estudio de necesidades de plantilla estructural ante la autoridad sanitaria competente.

2. La jornada motivada no podrá exceder de 160 horas anuales excepto las situaciones dispuestas en la propuesta 19 o aceptación voluntaria por el facultativo, siempre que no medie informe desfavorable de la unidad responsable de riesgo laboral.
3. La retribución de la hora de jornada motivada no podrá ser inferior al 500% de la hora ordinaria del facultativo.

PROPUESTA 9. Programas de actividad fuera de la jornada ordinaria.

Se podrán establecer programas especiales de actividad programada fuera de la jornada ordinaria, por necesidades intrínsecas de la asistencia prestada o por necesidades de cobertura, de realización voluntaria y cuya organización horaria y retribución habrán de ser pactadas. Tendrán la consideración de tiempo de trabajo a efectos de cómputo de jornada extraordinaria.

PROPUESTA 10. Cómputo de la jornada.

1. El cómputo de la jornada se realizará para cada uno de los trabajadores en función de las horas de trabajo realizadas, de forma que se alcance el número de horas de la jornada ordinaria anual establecida. De igual modo, se computará la jornada extraordinaria para no superar los límites mensuales ni anuales establecidos.
2. El personal que no preste servicios durante todo el año deberá realizar la parte proporcional de la jornada anual que corresponda calculándose de forma ponderada para cada nombramiento.
3. En caso de que, tras distribuir la jornada resultase algún exceso o déficit de horas en cómputo anual, se compensará al año siguiente durante el primer trimestre, salvo los casos en los que proceda el abono o detracción de retribuciones conforme a lo que establezca el acuerdo anual de retribuciones que sea de aplicación.

4. A efectos del cómputo, los días adicionales de vacaciones, los adicionales de permiso por asuntos particulares y los permisos de carácter retribuido, cuya concesión no sea por el tiempo imprescindible, se entenderán siempre referidos a jornadas de 7 horas, sin perjuicio del turno que tenga asignado el empleado, y se excluirán del cómputo de la jornada máxima semanal.

PROPUESTA 11. Pausa en el trabajo.

1. Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 20 minutos que será considerado trabajo efectivo. El momento de disfrute de este período se supedita al mantenimiento de la atención de los servicios. En aquellas jornadas que excedan de la jornada habitual de 7 horas, se incrementará el descanso de manera proporcional procurando una distribución adecuada a lo largo de la jornada.
2. Cuando debido a la programación funcional se incluyen sucesivamente tiempos de trabajo correspondientes a cualquier tipo de jornada o programas fuera de jornada ordinaria, se establecerá una pausa entre ellas de un mínimo de 30 minutos.

PROPUESTA 12. Jornada y descanso diario.

1. El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria no excederá de 12 horas ininterrumpidas, salvo lo dispuesto en la Propuesta 4.2.
2. La suma de las jornada ordinaria y extraordinaria no podrán exceder las 17h horas ininterrumpidas.
3. En las jornadas de 17 o 24 horas desempeñadas en día laborable, el día siguiente será de descanso obligatorio y remunerado, y además si el tiempo de trabajo es de presencia física, dará derecho a un día de descanso adicional. Este descanso adicional podrá disfrutarse aislada o acumuladamente de preferencia en el mes siguiente a su generación, sin que puedan cancelarse, y podrá adicionarse a los periodos vacacionales. Todo ello sin perjuicio de mejoras en los pactos o acuerdos resultados de los correspondientes procesos de negociación sindical en los servicios de salud y con la debida progresividad para hacerlos compatibles con las posibilidades de los servicios y unidades afectados por las mismas.
4. En las jornadas de 24 horas desempeñadas en viernes o víspera de festivo, sábado o domingo, se descansará el primer día laborable siguiente y dará lugar a un día de descanso adicional, o dos si el tiempo de trabajo es de presencia física, en las mismas condiciones.
5. 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. Éste periodo mínimo se incrementará para el trabajo vespertino o nocturno en un 25% o un 50% respectivamente de la duración del tiempo de trabajo desempeñado.

6. Si no se pudieran disfrutar consecutivamente al descanso mínimo los descansos dispuestos se podrán disfrutar en el mes siguiente a su generación, sin que puedan cancelarse, y podrá adicionarse a los periodos vacacionales, consensuado con el servicio o unidad en la medida que lo permita la programación funcional.
7. Las jornadas que se prolonguen más allá de 12 horas, por su superior penosidad causarán una reducción de la jornada ordinaria pactada no inferior a la duración de la jornada ordinaria diaria para los tiempos de trabajo consecutivo entre 12 y 24 horas y de dos veces el tiempo de la jornada ordinaria diaria si el trabajo consecutivo es de 24 horas.
8. El personal que como consecuencia de la organización de los servicios sanitarios deba realizar su jornada laboral los días 24 y 31 de diciembre, y en su caso los días declarados de interés laboral particular por la autoridad autonómica, tendrá derecho a una compensación horaria añadida a los descansos previos establecidos equivalente al tiempo trabajado en forma de 1 de libre disposición , que podrá llegar a 3 días de libre disposición si la jornada realizada ha sido de 24 horas; o una reducción adicional de la jornada anual de 8 horas, que podrá llegar a 24 horas si la jornada realizada ha sido de 24 horas.
9. Los descansos referidos en este apartado se disfrutarán con independencia y adicionalmente al descanso mínimo semanal ininterrumpido dispuesto en la propuesta 13.
10. Ningún periodo de descanso podrá originar débitos en el cómputo de la jornada anual ni merma retributiva. A este respecto, el tiempo inclusivo de los descansos tras una jornada de trabajo no será exigible para el cómputo anual de jornada.

PROPUESTA 13.- Descanso semanal.

1. En la realización de la jornada ordinaria, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas o de 72 horas cada dos semanas, independiente de los descansos generados como consecuencia de la actividad diaria dispuestos en la propuesta 12.
2. 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 la propuesta 15.

PROPUESTA 14.- Vacaciones anuales.

1. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual establecida, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.
2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adapta. El período o períodos de disfrute de la vacación anual se fijará conforme a lo que prevea al respecto la programación funcional del correspondiente centro.

3. No obstante, cuando las situaciones de permiso por nacimiento o cuidado de menor, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
4. El período de vacación anual sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios.
5. El personal estatuario interino y sustituto, con anterioridad a la finalización de su nombramiento, podrá solicitar de forma preferente el disfrute de las vacaciones a la compensación económica, siempre que las necesidades del servicio estén cubiertas.
6. Cada Servicio de Salud podrá establecer días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por el personal estatuario.

PROPUESTA 15.- Régimen de descansos alternativos.

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 que habrán de programarse en el mes siguiente a su generación, sin que puedan cancelarse. Podrán adicionarse a los periodos vacacionales y su duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada.

PROPUESTA 16.- Personal nocturno.

1. El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada de trabajo nocturno no excederá de 12 horas ininterrumpidas.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 de la presente propuesta, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer jornadas de hasta 24 horas en determinados servicios o unidades sanitarias, cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales.
3. Con carácter general, el personal facultativo estatuario en ningún caso puede ser nombrado para la realización exclusiva de trabajo nocturno

PROPUESTA 17.- Personal a turnos.

1. El régimen de jornada del personal a turnos será el establecido en las propuestas 4, 6 u 8, según proceda, de esta ley
2. El personal a turnos disfrutará de los períodos de pausa y de descanso establecidos en las propuestas 11,12,13,14 y, en su caso, 15 de esta ley.

3. El personal a turnos disfrutará de un nivel de protección de su seguridad y salud que será equivalente, como mínimo, al aplicable al restante personal del centro sanitario.
4. Podrán solicitar la exención de realización de jornada durante periodo nocturno, el personal estatutario mayor de 50 años.
5. Las exenciones se concederán según las disposiciones establecidas en los planes de ordenación de recursos humanos de cada servicio de salud.
6. Para el personal que solicite esta exención, no verá incrementada su jornada ordinaria y se establecerá un sistema de trabajo adicional voluntario en horario diurno, similar al establecido para el resto de los facultativos, a fin de evitar merma en sus retribuciones.
7. Los centros planificarán los calendarios o instrumentos similares de ordenación del trabajo de forma tal que, sólo excepcionalmente y por causas justificadas, el trabajador podrá superar las 66 noches al año y siempre que preste su consentimiento de forma expresa y por escrito.

PROPUESTA 18.- *Carácter de los períodos de descanso.*

1. La pausa en el trabajo prevista en la propuesta 11 tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo en la forma que esté establecido por norma, pacto o acuerdo, según corresponda.
2. El período de vacaciones anuales retribuidas considerándose también las añadidas por años de trabajo, los días de libre disposición, los añadidos por trienios y los períodos de baja por enfermedad serán neutros para el cálculo de los promedios previstos en las propuestas 4,6,13 y 15 de esta ley.

PROPUESTA 19.- *Medidas especiales en materia de salud pública.*

1. Las disposiciones de este título relativas a jornadas de trabajo y períodos de descanso podrán ser transitoriamente suspendidas cuando las autoridades sanitarias adopten medidas excepcionales sobre el funcionamiento de los centros de trabajo de los servicios de salud, conforme a lo previsto en el artículo 29.3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, o en las leyes de aplicación sobre catástrofes, siempre que tales medidas así lo justifiquen y exclusivamente por el tiempo de su duración.

La adopción de estas medidas se comunicará a la representación sindical y a los órganos de representación del personal facultativo estatutario.

2. Las disposiciones de esta ley relativas a jornadas de trabajo y periodos de descanso podrán ser suspendidas en un determinado centro, por el tiempo imprescindible y mediante resolución motivada adoptada previa consulta con los representantes del personal facultativo, cuando las circunstancias concretas que concurren en el centro imposibiliten el mantenimiento de la asistencia sanitaria a la población con los recursos humanos disponibles.

En este caso, se elaborará en un plazo no superior a un mes un plan urgente de captación de recursos humanos que permita restituir la normalidad en el mantenimiento de la asistencia sanitaria en el plazo de seis meses a partir de la suspensión.

3. Durante la duración de la situación extraordinaria referida en el punto anterior, se respetarán los límites establecidos de jornadas, pudiendo modificarse durante este tiempo solo los límites establecidos para la jornada para prestar asistencia urgente o emergente, dando preferencia a la voluntariedad y con las condiciones retributivas dispuestas en La propuesta 8 para la jornada motivada o por razón de servicio.
4. Los excesos de tiempo trabajado que se produzcan como consecuencia de las suspensiones dispuestas en este artículo, se compensarán a la finalización de la situación que las generó con el régimen de descansos y de minoración de jornada dispuestos en los puntos 4 y 7 la propuesta 12. Este régimen se aplicará para todas las jornadas efectuadas bajo la suspensión, independientemente de su duración, horario o día de la semana.
5. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por nacimiento y cuidado de menor o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural o por modificaciones individuales de jornada que traigan causa en razones de salud laboral o de cuidado de hijos o familiares a cargo.

PROPUESTA 20.- Jornada de trabajo a tiempo parcial.

1. Los nombramientos de personal estatutario, fijo o temporal, podrán expedirse para la prestación de servicios en jornada completa o para la prestación a dedicación parcial, en el porcentaje, días y horario que, en cada caso y atendiendo a las circunstancias organizativas, funcionales y asistenciales, se determine.

Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, determinarán la limitación máxima de la jornada a tiempo parcial respecto a la jornada completa, con el límite máximo del 75 por ciento de la jornada ordinaria, en cómputo anual, o del que proporcionalmente corresponda si se trata de nombramiento temporal de menor duración.

2. Cuando se trate de nombramientos de dedicación parcial, se indicará expresamente tal circunstancia en las correspondientes convocatorias de acceso o de movilidad voluntaria y en los procedimientos de selección de personal temporal.
3. Resultarán aplicables al personal estatutario los supuestos de reducciones de jornada establecidas para los funcionarios públicos en las normas aplicables en la correspondiente comunidad autónoma, para la conciliación de la vida familiar y laboral, concesión estará condicionada a que se garantice el adecuado funcionamiento del servicio público esencial.

PROPUESTA 21.- PROPUESTA DE DISPOSICIÓN TRANSITORIA. *Eliminación progresiva de la jornada complementaria*

1. Los Servicios de salud dispondrán de un periodo máximo de tres años para adaptación de sus normas, pactos y acuerdos a lo dispuesto en esta Ley.
2. Para el establecimiento del régimen de jornada especificado en las propeustas 4, 6 y 8, desde la entrada en vigor la jornada ordinaria se considerará de 35 horas y la suma conjunta de jornada ordinaria y complementaria jornada complementaria no podrá superar las 42 horas semanales hasta el 31 de diciembre de 2025, 39horas semanales hasta el 31 de diciembre de 2026 y 37,5 horas semanales hasta el 31 de diciembre de 2027, fecha límite en todo caso para la desaparición de la jornada complementaria. La jornada complementaria podrá realizarse en la modalidad de presencia física, que exigirá la permanencia del interesado en el propio centro durante el desarrollo de la guardia, o localizada, en cuyo caso el interesado deberá estar en disposición de acudir al centro de trabajo en un periodo de tiempo no superior a 40 minutos.
3. Durante el periodo de transición, la jornada complementaria desarrollada bajo la modalidad de guardia localizada computará como tiempo de trabajo y si como consecuencia de la misma el profesional presta asistencia presencial como mínimo el 30% de la duración de la guardia, ésta tendrá la consideración de guardia de presencia física a efectos retributivos
4. Durante el periodo de transición, por la obligatoriedad intrínseca a la jornada complementaria obligatoria, el trabajador que la desempeñe percibirá como mínimo las retribuciones, compensaciones y descansos correspondientes a la jornada extraordinaria.
5. Durante el periodo de transición los complementos variables de atención continuada serán percibidos en las situaciones de permiso por riesgo durante el embarazo, por nacimiento y cuidado del menor, lactancia, así como en situaciones de incapacidad temporal y durante el disfrute de períodos vacacionales.

PROPUESTA 22.- PROPUESTA PARA UNA DISPOSICIÓN ADICIONAL.- *Impulso al reconocimiento del tiempo trabajado a efectos de régimen de la Seguridad Social.*

El Gobierno impulsará dentro de sus competencias las medidas legislativas pertinentes para evaluar y alcanzar la consideración de las profesiones médicas y facultativas sanitarias como profesiones de riesgo, a efectos de su inclusión en un régimen especial de la Seguridad Social. Los tiempos de trabajo médico y facultativo, en cualesquiera de sus modalidades, incluyendo las jornadas extraordinarias y especiales realizadas, serán tenidos en cuenta para el cómputo de los coeficientes reductores aplicables en el régimen que se disponga.