

Guía para que no decidan por ti

Lee, piensa y actúa



Lo que nadie te cuenta

NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Artículo 6. Clasificación de las categorías del personal estatutario con titulaciones en Ciencias de la Salud o de Formación Profesional del área sanitaria.

Grupo 8: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 8 del MECU o **Nivel 7 del MECU con título de Especialista** en Ciencias de la Salud o **Nivel 6 con título de Especialista** en Ciencias de la Salud **con duración igual o superior a 4 años.**

Grupo 7: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de **Nivel 7 del MECU** que habilite para el ejercicio de una profesión sanitaria o **Nivel 6 del MECU con título de Especialista** en Ciencias de la Salud con **duración inferior a 4 años.**

Lo que nadie te cuenta

CONSECUENCIAS:

Se IGUALAN en el mismo GRUPO (8): el Grado en Medicina de 360 créditos con Especialidad, a los Grados de 240 créditos con FSE de 4 años.

Se IGUALAN en el mismo grupo (7): el Grado en Medicina de 360 créditos sin especialidad a los Grados de 240 créditos con FSE inferior a 4 años.

¿Dónde queda el reconocimiento a los años de formación, funciones y responsabilidad?

Desaparecen las guardias de 24 horas

FALSO

Lo que dice el texto es: **Artículo 96.** “Excepcionalmente, con el **consentimiento** expreso de los trabajadores afectados, **de manera voluntaria** y previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales, la jornada de guardia **podrá ampliarse hasta 24 horas continuadas, para aquellos puestos identificados como de difícil cobertura o en el caso de fines de semana y festivos.**” La determinación concreta de duración de la jornada de guardia deberá ser negociada en las mesas sectoriales correspondientes.

Desaparecen las guardias de 24 horas

FALSO

Además, en el artículo siguiente, ese que **siempre se “olvida”**: **Art 97. Supuestos excepcionales de ampliación del tiempo de trabajo semanal.**

1. Cuando las previsiones de este capítulo fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, y **siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen**, previa oferta expresa del centro sanitario, **podrá superarse la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la jornada de guardia** cuando el personal manifieste, por escrito, individualizada, **libre y voluntariamente**, su consentimiento en ello. En el caso de negativa del profesional, esto no repercutirá negativamente en su desarrollo profesional y formativo.

EL DESCANSO PREVIO Y POSTERIOR A LA JORNADA DE GUARDIA SERÁ COMPUTABLE COMO TIEMPO TRABAJADO

FALSO

Los descansos vienen recogidos en el **Artículo 99. Descansos de la jornada de guardia.**

“Asimismo, en ningún caso podrá exigirse al personal la realización de jornada ordinaria inmediatamente posterior a una jornada de guardia. A efectos administrativos y de ordenación de la jornada, los períodos que **no resulten exigibles** conforme a lo establecido en el párrafo anterior se considerarán como jornada realizada, **aunque no se computen como tiempo efectivo de trabajo** a los efectos establecidos en el artículo 84 de esta Ley. Esta consideración implica que dichos períodos no podrán ser programados ni requeridos como jornada ordinaria.”

EL DESCANSO PREVIO Y POSTERIOR A LA JORNADA DE GUARDIA SERÁ COMPUTABLE COMO TIEMPO TRABAJADO

FALSO

CONSECUENCIAS:

El descanso NO COMPUTA como tiempo efectivo de trabajo, ni como jornadas ordinarias efectivamente trabajadas.

No sumará a efectos de los cálculos de tu jornada y eso puede repercutir negativamente en tu nómina mensual.

NO EXIGIBLE es distinto de **COMPUTABLE**

SE REGULAN LAS GUARDIAS LOCALIZADAS

FALSO

Artículo 100. Periodo de localización

1. Los **servicios de salud establecerán las características del período de localización**, así como las circunstancias en las que dicho período se asimila a la jornada de guardia regulada en este capítulo, en lo relativo a retribuciones y descansos. No podrán establecerse períodos de localización cuya duración o frecuencia supongan un riesgo para la seguridad o salud del personal, de conformidad con la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. La regulación de este período, así como los límites en cuanto al número máximo de jornadas de localización a realizar y los descansos asociados, serán **objeto de negociación en las correspondientes mesas sectoriales.**

SE REGULAN LAS GUARDIAS LOCALIZADAS

FALSO

CONSECUENCIAS:

No existe regularización de las guardias localizadas.

No se establecen unas condiciones concretas, tal y como se ha venido reclamando.

Todo queda, una vez más, en manos de las Administraciones Autonómicas.

LA EXENCIÓN DE GUARDIAS ES UN DERECHO EN DETERMINADAS SITUACIONES

FALSO

Viene regulado en el **Artículo 95**.

“En atención a las especiales circunstancias y riesgos que concurren, **podrá solicitar** la exención de realización de esta jornada el personal que se encuentre en los supuestos siguientes:

- a) Durante el periodo de embarazo.
- b) Riesgo durante el periodo de la lactancia natural.
- c) Que haya obtenido la correspondiente reducción de jornada por cuidado de hijos.
- d) Que sean mayores de 55 años, según las disposiciones establecidas en los planes de ordenación de recursos humanos de cada servicio de salud.
- e) Por motivos de salud que imposibiliten la realización de guardias, acreditado mediante informe del servicio de prevención de riesgos laborales.
- f) En cualquier otro supuesto que establezca la comunidad autónoma en su ámbito territorial.”

LA EXENCIÓN DE GUARDIAS ES UN DERECHO EN DETERMINADAS SITUACIONES

FALSO

CONSECUENCIAS:

En ningún momento se recoge, como derecho, la exención de guardias en dichos supuestos, solo consta que se “PODRÁ SOLICITAR”.

De nuevo, deja en manos de las administraciones su concesión, sin fijar ningún derecho de forma clara.

CESM ha propuesto que el redactado no deje lugar a dudas y sea “se concederá la exención...”.

JORNADA ORDINARIA MÁXIMA SEMANAL DE 35 HORAS

L@s médic@s seguimos teniendo una jornada diferente: Jornada ordinaria + jornada complementaria (de guardia).

Además, el redactado sobre los periodos de trabajo es totalmente ambiguo y solo recoge en qué consiste el periodo nocturno de trabajo, sin especificar el horario del periodo diurno de trabajo.

CESM pide una jornada semanal de 35 horas y en horario de mañana.

LA DURACIÓN MÁXIMA DEL TIEMPO DE TRABAJO SEMANAL ES DE 45 HORAS

FALSO

Artículo 84. Duración máxima del tiempo de trabajo semanal. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo que comprende la jornada ordinaria, la jornada de guardia y las modalidades asistenciales que se realicen conforme a lo previsto en el artículo 79, será de **45 horas semanales** de trabajo efectivo de promedio **en cómputo cuatrimestral**, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo.

LA DURACIÓN MÁXIMA DEL TIEMPO DE TRABAJO SEMANAL ES DE 45 HORAS

FALSO

CONSECUENCIAS:

A la Ministra se le “olvida” una y otra vez completar la frase de las 45 horas semanales con el CÓMPUTO CUATRIMESTRAL.

La jornada de 35 horas semanales, tiene un cómputo semanal, ¿por qué no el mismo cómputo SEMANAL para los excesos de jornada?

Se perpetúan jornadas laborales de 60-70-80-90 horas semanales.

Continúan los veranos en los que para poder irte de vacaciones tienes que “recuperar” las guardias que no has hecho.

Lee, piensa y actúa

Y ante cualquier duda, consulta con tu sindicato

