TEMA 16

Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo del Personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud (Decreto 235/2007, de 18 de diciembre y Decreto 106/2008, de 3 de junio): Objeto. Ámbito personal. Derechos Sociales. Jornada ordinaria de trabajo, jornada complementaria, descanso diario, descanso semanal, descansos alternativos y vacaciones. Licencias y Permisos. Situaciones del personal. Régimen de retribuciones

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Decreto 235/2007, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal

de Osakidetza - Servicio Vasco de salud, para los años 2007, 2008 y 2009, cuya última modificación se ha producido por Decreto 351/2013, de 21 de mayo, de modificación del Decreto por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza - Servicio Vasco de salud, para los años 2007, 2008 y 2009

Decreto 17/2015, de 17 de febrero, por el que se establece la jornada de trabajo anual para el año 2015 para el personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi

OBJETIVOS

Analizar el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza - Servicio Vasco de salud

Conocer el ámbito personal del Acuerdo y los derechos sociales que contiene

Estudiar todos los aspectos de la jornada laboral

Examinar el sistema de licencias, situaciones y régimen retributivo

1. ACUERDO DE REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD (DECRETO 235/2007, DE 18 DE DICIEMBRE Y DECRETO 106/2008, DE 3 DE JUNIO): OBJETO. ÁMBITO PERSONAL

1.1 Estructura y contenido

El Decreto 235/2007, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza - Servicio Vasco de salud, para los años 2007, 2008 y 2009 se estructura en 113 artículos, organizados en 9 títulos numerados. Su estructura es la siguiente:

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD, PARA LOS AÑOS 2007, 2008 Y 2009

- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
- TÍTULO I. Euskaldunización y alfabetización
- TÍTULO II. Derechos sociales
- TÍTULO III. Jornada ordinaria de trabajo, jornada complementaria, descanso diario, descanso semanal, descansos alternativos y vacaciones
- TÍTULO IV. Licencias y permisos
- TÍTULO V. Situaciones del personal
- TÍTULO VI. Del régimen de ejercicio del derecho de sindicación, acción sindical, representación, participación, reunión y negociación colectiva
- TÍTULO VII. Seguridad y salud del personal de Osakidetza
- TÍTULO VIII. Régimen de exención de guardias médicas facultativas
- TÍTULO IX. Del régimen de retribuciones del personal de Osakidetza

1.2 Objeto (art. 1)

El Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en el Ente Público de derecho privado Osakidetza comprendido en su ámbito personal de aplicación.

1.3 Ámbito personal (art. 2)

A. Personal de Osakidetza

El Acuerdo será de aplicación al personal de Osakidetza que se halle incluido en la siguiente relación:

a) El personal funcionario de carrera de las organizaciones de servicios de Osakidetza.

b) El personal estatutario fijo.

c) El personal con relación de empleo estatutaria o funcionarial de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, en tanto no sean objeto de cobertura ordinaria por los mecanismos de acceso y provisión que establece la Ley de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

d) El personal para la cobertura de sustituciones del personal incluido en los apartados a), b) y c), por el tiempo máximo que dure la situación objeto de nombramiento, conforme a la regulación establecida en los artículos correspondientes.

B. Personal eventual

Este Acuerdo será igualmente de aplicación al personal con relación de empleo estatutaria de carácter eventual en las previsiones relativas a las materias que a continuación se enumeran, así como aquellas otras que expresamente se determinen como aplicables a este personal.

a) Retribuciones y jornada.

b) Licencias y Permisos, conforme a la regulación contenida en cada uno de los artículos correspondientes.

c) Seguros de accidentes, vida y responsabilidad civil.

d) Revisiones médicas.

Al personal con relación de empleo estatutaria de carácter eventual para la prestación de servicios de atención continuada le serán de aplicación las previsiones que a continuación se indican, todo ello con carácter transitorio hasta tanto este personal pase a prestar servicios con nombramiento ordinario por conversión de los vigentes contratos de atención continuada:

a) En materia de retribuciones y prestación de atención continuada se estará a lo dispuesto en sus correspondientes nombramientos.

b) En materia de licencias y permisos, le serán de aplicación las previsiones contenidas en el Acuerdo, conforme a la regulación contenida en cada uno de los artículos correspondientes. En todo caso, a efectos de disfrute, los períodos de tiempo fijados en días

se computarán siempre con carácter de días naturales, a contar desde la fecha del hecho causante.

c) A efectos del disfrute de vacaciones con carácter general, corresponderá un período de 28 días laborales, computándose los sábados como laborales, en aquellos nombramientos de duración de un año, que será retribuido conforme a la media de las retribuciones percibidas por este concepto en los once meses anteriores. En nombramientos de periodo inferior a este, se procederá a la liquidación que corresponda por este concepto de acuerdo a la aplicación proporcional de este criterio.

d) Tanto en materia de seguros de accidente, vida y responsabilidad civil, como en materia de revisiones médicas le serán de aplicación las previsiones contenidas en el Acuerdo.

C. Personal laboral residente

De la misma manera, el Acuerdo será de aplicación al personal laboral residente en formación como especialista en Ciencias de la Salud, con la excepción de aquellos aspectos que le resulte de necesaria aplicación conforme al Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula dicha relación laboral especial de residencia.

D. Exclusiones

Quedan expresa y personalmente excluidos de la aplicación del Acuerdo:

- Personal APD sanitario local y de cupo y zona

  No obstante estar expresamente excluidos del ámbito personal de aplicación, tanto al personal sanitario local APD como al personal de Cupo y Zona les serán de aplicación las disposiciones contenidas en el Acuerdo con relación a las siguientes materias:

  a) Anticipos.
  b) Adelantos de nómina.
  c) Póliza de Seguro de Accidentes personales, Responsabilidad Civil y Vida.
  d) Indemnización por razón de servicio.
  e) Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.
  f) Jubilación y primas por jubilación voluntaria.
  g) Licencia por enfermedad o accidentes.
  h) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
  i) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

j) Licencia por paternidad.

k) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.

l) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

m) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

n) Licencia por asuntos particulares, concretada en seis días.

ñ) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

o) Permiso por asistencia a exámenes.

p) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

q) Permiso por asuntos propios.

r) Licencia por violencia de género.

s) Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados después del parto.

t) Licencia para cuidar u familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.

u) Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.

v) Vacaciones.

- El personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma adscrito al Ente Público de Derecho Privado Osakidetza, al que le resultará de aplicación su propio Acuerdo regulador de condiciones de trabajo en tanto no se lleve a efecto su integración individual en el régimen estatutario, conforme a lo establecido en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.
- El personal laboral temporal contratado de acuerdo con el artículo 26.6 de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación sanitaria de Euskadi.
- El personal laboral fijo de las Organizaciones de servicios de Osakidetza, al que le serán de aplicación las condiciones recogidas en su correspondiente Convenio Colectivo.

E. Personal funcionario de carrera adscrito a los Servicios de Salud Mental Extrahospitalaria y de Salud Escolar

El personal funcionario de carrera adscrito a los Servicios de Salud Mental Extrahospitalaria, y de Salud Escolar, sujeto a las condiciones de trabajo del Acuerdo de regulación de las condiciones de trabajo del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos podrá solicitar, a partir de la firma del Acuerdo, su inclusión en su ámbito personal de aplicación.

2. DERECHOS SOCIALES

Se encuentran regulados en el Título II del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo en Osakidetza-Servicio vasco de Salud

2.1 Ropa de trabajo

Osakidetza proporcionará al personal ropa y calzado de trabajo adecuados a su puesto de trabajo, según las disposiciones existentes, siendo obligatorio su uso. Se proporcionará con la periodicidad que según la prenda corresponda, reponiéndose en caso de deterioro mediante su entrega en cualquier momento anterior al cumplimiento del plazo.

2.2 Anticipos

El personal en activo tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100 % de su salario líquido mensual, más la parte proporcional devengada de Paga Extraordinaria, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes.

Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado, con excepción de aquellos anticipos concedidos tras el cierre mensual de la nómina, en cuyo caso serán compensados en la nómina correspondiente al mes siguiente.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100 % del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

2.3 Adelantos de nómina

El personal fijo, así como el personal con relación de empleo estatutaria o funcionarial de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, incluidos en el ámbito de este Acuerdo, tendrán derecho a un adelanto de nómina, dentro de las consignaciones presupuestarias, con arreglo a la normativa que a continuación se expone.

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

A. Importe máximo

El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de **4.500 euros**. Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente (ver subepígrade D). No obstante, en los supuestos e), f), g), h) i), j), k) y l) previstos en el

citado subepígrafe, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el/la peticionario/a.

B. Plazo máximo de reintegro

El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos de nómina no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

C. Incompatibilidades

No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de **seis meses** entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto de nómina durante un período de **diez años**, salvo traslado para la provisión de un nuevo puesto de trabajo en distinta comarca sanitaria. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto no transcurran **cinco años** desde la concesión del anterior.

Tanto para el personal fijo como interino, cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido, pudiendo Osakidetza ejercer las medidas disciplinarias y/o judiciales oportunas para exigir el reintegro pendiente de devolución.

No se concederán excedencias voluntarias a beneficiarios/as de adelantos de nómina, en tanto en cuanto no haya sido reintegrado en su totalidad.

D. Necesidades urgentes

Tendrán consideración de necesidades urgentes las derivadas de:

a) Matrimonio o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado de la persona solicitante.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de la vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto de nómina podrá ascender hasta 9.700 euros, siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo.

   En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección Gerencia de la correspondiente organización de servicios, el importe del préstamo podrá ascender hasta 5.800 euros, siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

E. Tramitación

El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de **dos meses** a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina. El incumplimiento de dicho compromiso acarreará la cancelación inmediata del adelanto de nómina.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza a través de la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios a la que pertenezca el/la solicitante, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios deberá emitir informe previo sobre la procedencia de las solicitudes.

F. Información

Con carácter trimestral, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria la situación presupuestaria y las solicitudes recibidas.

2.4 Póliza de seguro de accidentes personales, responsabilidad civil y vida

El personal sujeto al ámbito de este Acuerdo se encuentra cubierto por la póliza general suscrita en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

La obligación de la Administración se limita única y exclusivamente a suscribir la póliza y a abonar la prima correspondiente, sin que le afecten las cláusulas que puedan existir en la póliza.

Dichas pólizas se adecuarán en todo caso conforme a las actualizaciones que se puedan venir a realizar en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

Los importes vigentes de las pólizas suscritas son los siguientes:

Muerte:	30.000 euros.
Invalidez Permanente Absoluta:	30.000 euros.
Invalidez Permanente Total:	30.000 euros.
Invalidez Permanente Parcial:	Hasta 30.000 euros, según baremo.

A. Póliza de accidentes

Póliza de Accidentes, conforme a los siguientes capitales:

B. Póliza de responsabilidad civil

El personal incluido en el ámbito del Acuerdo se encuentra asimismo cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma. La cobertura de esta póliza está limitada a 6.010.121,04 euros, por los daños causados a terceros, con un sublímite de 601.012,10 euros cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Administración.

C. Póliza de seguro de vida e invalidez permanente absoluta

Por último, el personal incluido en el ámbito del Acuerdo se encuentra cubierto por una póliza de Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta, hasta una cobertura total de 30.000 euros.

2.5 Indemnización por razón de servicio

Al personal incluido en el ámbito de este Acuerdo le es de aplicación la regulación que en materia de indemnizaciones por razón de servicio tiene establecida la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En todo caso le serán de aplicación las actualizaciones que con carácter general se establezcan en la citada regulación, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

2.6 Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado

Al personal que asista a cursos impartidos en centros oficiales u homologados, con el fin de ampliar o perfeccionar su capacidad profesional, siempre que por la Dirección de la Organización de servicios correspondiente se considere que los mismos tienen relación con la función o puesto que desempeñan, se le abonará el importe de la matrícula, previa presentación del pago de la misma, para lo cual deberán presentar su solicitud debidamente acreditada con una antelación mínima de 15 días, que será autorizada, en su caso, por la Dirección Gerencia de la Organización de Servicios correspondiente en el plazo de diez días siguientes a la solicitud.

En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de Osakidetza, el tiempo dedicado coincidente con su jornada de trabajo será considerado como de trabajo efectivo.

2.7 Jubilación y primas por jubilación voluntaria

La jubilación del personal estatutario y funcionario a los que les es de aplicación el Acuerdo se declarará de oficio a los **sesenta y cinco años** de edad, pudiendo prolongar voluntariamente su permanencia en dicha situación hasta, como máximo, los setenta años, en los términos establecidos en la normativa vigente.

El personal de Osakidetza tendrá derecho a una prima por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala:

Edad	N.º Mensualidades
60 años	20 mensualidades
61 años	16 mensualidades
62 años	12 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	3 mensualidades

El Decreto 106/2008, de 3 de junio, por el que se aprueba el Acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial de Sanidad, en su reunión del día 14 de marzo de 2008 establece que se procederá a incrementa las primas por jubilación voluntaria contempladas en el artículo 20 del Acuerdo, que pasan a ser las siguientes:

Edad	N.º mensualidades
60 años	21 mensualidades
61 años	17 mensualidades
62 años	13 mensualidades
63 años	7 mensualidades
64 años	4 mensualidades

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad de la persona a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización, será equivalente a la media de lo percibido durante los **doce meses** anteriores de las retribuciones que correspondan conforme a cartelera.

La solicitud deberá ser presentada por el personal **tres meses** antes de la fecha de jubilación solicitada.

La indemnización establecida en la declaración de la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte del personal interesado de la Resolución del INSS., donde se declara la jubilación del mismo, y su fecha de efectos. Asimismo, habrá de ser aportada junto con esta, certificación del INSS en la que se acredite que el personal interesado no se haya incurso en expediente de invalidez.

Importante

La percepción del incentivo por jubilación anticipada será incompatible con la generación del complemento de pensión citado en el artículo 6 del Acuerdo.

2.8 Jubilación parcial y especial a los sesenta y cuatro años

Asimismo, el personal laboral indefinido de Osakidetza podrá acogerse a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años y a la jubilación parcial, esta última con una reducción de jornada del ochenta y cinco por ciento, siéndoles de aplicación a ambas modalidades de jubilación la normativa general de Seguridad Social establecida al respecto.

Dichas modalidades de jubilación resultarán incompatibles con la percepción de las primas por jubilación voluntaria reguladas anteriormente.

El personal funcionario y estatutario de Osakidetza podrá acogerse a estas modalidades de jubilación en los términos que en su caso se regulen en la oportuna normativa de Seguridad Social.

2.9 Servicio de comedor

Se mantienen los comedores en aquellos centros en que actualmente existen, en las condiciones vigentes.

Se reconoce al personal de la plantilla de cocina el derecho a efectuar una comida, al mediodía o a la noche, corriendo su importe por cuenta de la organización de servicios correspondiente, que fijará el menú y demás circunstancias de aquella, para la que se establece un cese en el trabajo con una duración máxima de media hora, que se recuperará, al margen del horario laboral obligatorio, incrementando en igual tiempo la presencia en el trabajo.

2.10 Transporte

Se garantiza el mantenimiento del transporte colectivo en todas aquellas organizaciones de servicios que hasta el momento presente lo tienen establecido, con arreglo a las condiciones vigentes.

2.11 Fondo de acción social

Para 2007 se establece un fondo de 1.202.024,21 euros para acción social, que figurará recogido en los Presupuestos del Ente Público Osakidetza, y que se destinará para atender los siguientes conceptos:

- Transporte.
- Elkarkidetza (deuda actuarial).
- Guarderías.
- Becas.
- Otros.

Con carácter periódico trimestral se dará información a la Comisión Paritaria del estado de situación presupuestaria del citado fondo.

2.12 Otras atenciones sociales

Se constituirá un fondo económico dotado de 69.116,39 euros, cuya distribución se realizará con carácter anual.

Dicho fondo tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en el artículo anterior, y otras causas de naturaleza excepcional.

De entre las atenciones que constituirán objeto de financiación a cargo de este Fondo se excluirán cuantos tratamientos e intervenciones integren la asistencia médico-farmacéutica prestada por la Seguridad Social o algún otro sistema público de previsión.

2.13 Formación

Se fija un fondo de 69.116,39 euros destinado a la formación del personal del Ente Público Osakidetza.

Se creará una Comisión compuesta por representantes de Osakidetza y de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo, para la promoción de la formación y reciclaje del personal, así como para el estudio de análisis de los criterios de distribución de este fondo.

3. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, JORNADA COMPLEMENTARIA, DESCANSO DIARIO, DESCANSO SEMANAL, DESCANSOS ALTERNATIVOS Y VACACIONES

El **Título III** del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza - Servicio Vasco de salud se ocupa de establecer las condiciones relativas a jornada ordinaria y complementaria de trabajo, el descanso diario y semanal, así como los descansos alternativos y las vacaciones de las que podrá disfrutar el personal que trabaja para el referido Ente público.

3.1 Jornada anual ordinaria

A. Regla general

Conforme a la jornada anual aprobada mediante el Decreto 17/2015, de 17 de febrero, por el que se establece la jornada de trabajo anual para el año 2015 para el personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de

Euskadi, la jornada de trabajo anual del personal de Osakidetza - Servicio Vasco de salud, para el ejercicio 2015, excepto para los turnos nocturnos, será de 1.614 horas y 30 minutos, sin perjuicio de lo dispuesto en la nueva redacción dada al artículo 50.1, en cuyo caso y de su aplicación, para todos los tipos de jornada, excepto la nocturna y lo dispuesto para el personal de Instituciones Abiertas, la jornada anual de presencia efectiva será de 1592 horas. Para el resto de jornadas anuales, las jornadas efectivas serán las que resulten de descontar las 22 horas y 30 minutos fijadas en dicho artículo 50.1.

Para los **turnos nocturnos**, en régimen permanente, la jornada de trabajo anual será de 1463 horas y 22 minutos.

El personal en régimen de trabajo por turnos diurnos y nocturnos ajustará su dedicación máxima a la que resulte como promedio de la aplicación proporcional de ambos horarios que, siempre, y aplicando a la hora nocturna un factor multiplicador de 1,10 dará un resultado final igual a la jornada anual de 1587 horas y 30 minutos de trabajo efectivo establecido para los turnos diurnos.

No obstante la regla general del párrafo anterior, al personal mayor de 55 años que preste sus servicios en régimen de turnos rotatorios se les aplicará a la hora nocturna el factor multiplicador que se señala a continuación, en función de la edad:

- Mayores de 55 años: 1,15.
- Mayores de 60 años: 1,25.

Igualmente, el personal mayor de 55 años podrá acogerse con carácter voluntario, a la medida de exención de la realización de trabajo nocturno. Esta medida estará en todo caso sujeta a negociación con la Dirección-Gerencia de la Organización de servicios correspondiente, pudiendo conllevar, si así fuera necesario para su atención, un cambio de Unidad del/la solicitante.

Atención

El personal prestará servicios, con carácter general, salvo quienes realicen turnos rotatorios, un máximo de seis sábados al año. En aquellos casos en que algún personal venga realizando un número inferior de sábados, se mantendrá dicha situación siempre que se cumpla la jornada anual establecida.

El personal en régimen de trabajo por turnos diurnos y nocturnos ajustará su dedicación máxima a la que resulte como promedio de la aplicación proporcional de ambos horarios que, siempre, y aplicando a la hora nocturna un factor multiplicador de 1,10, o del que corresponda por razón de su edad, dará un resultado final igual a la jornada anual de 1587 horas y 30 minutos de trabajo efectivo establecido para los turnos diurnos.

La jornada anual para el ejercicio 2013 del **personal de Instituciones Abiertas** que en el año 2012 prestó una jornada de 1433 horas de trabajo efectivo, será de 1449 horas y 12 minutos.

No obstante, este personal podrá solicitar la ampliación de su jornada a la establecida en el presente Decreto con carácter normalizado, cuya autorización corresponderá a la Dirección de la Organización de servicios correspondiente dentro de las consignaciones presupuestarias existentes en el centro. En caso de informe negativo, este deberá ser motivado.

Con carácter general, salvo para el personal en sistema de turnos rotatorios y a excepción de lo que proceda en el ámbito de Atención Primaria acerca de la prestación de servicios los sábados, la jornada normalizada diaria será de 7 horas.

B. Periodos de descanso

Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas continuadas existirá un período de descanso durante la misma de duración equivalente a quince minutos. Su disfrute se deberá realizar necesariamente dentro del correspondiente turno de trabajo, computándose en este caso como tiempo de trabajo efectivamente realizado.

Conforme lo anterior, en ningún caso se podrá acumular períodos de descanso no disfrutados para su disfrute en otro u otros días o períodos posteriores.

En todo caso, el momento concreto del disfrute del descanso quedará supeditado al mantenimiento de la atención de los servicios.

Asimismo, en ningún caso su disfrute efectivo supondrá un retraso en la hora de entrada al puesto de trabajo o un adelanto en la hora de salida del turno correspondiente.

C. Tiempo de solape

La determinación de los turnos rotatorios en los que deba implantarse el solape, entendido como tiempo efectivo de trabajo consistente en la prolongación en diez minutos de la jornada diaria y destinados a la transmisión de los oportunos «partes» de cambio de turno, así como la determinación del personal que deba realizarlo, deberá ser objeto de negociación en el ámbito de cada Organización de servicios entre la Dirección de la misma y la representación del personal, en atención de la necesidad de que el mismo se deba realizar efectiva y justificadamente.

En situación de Incapacidad Temporal se computará el tiempo de solape al personal que lo tuviera reconocido.

Se establecen como principios generales para la practicidad de la jornada el establecimiento de un límite máximo de 70 horas nocturnas en cómputo de ocho semanas, excepto para el personal que presta sus servicios en turno fijo de noche, así como el derecho a la libranza de día y medio semanal ininterrumpido (72 días al año) y la libranza de un fin de semana de cada tres.

La aplicación de estos principios generales está supeditada al número real de efectivos que componen las unidades y a la demanda asistencial de las mismas.

D. Jornada en atención primaria

A efectos de la practicidad de la jornada en el ámbito de la Atención Primaria, y sin perjuicio del cumplimiento de los sábados, dicha jornada tendrá una duración general de siete horas, de lunes a viernes.

Para ajustar las carteleras al cumplimiento de la jornada anual, podrán disponerse como fechas alternativas los días 24 y/o 31 de diciembre y/o los dos días festivos de carácter local.

La disposición de dichos ajustes se realizará en cada Organización de servicios, debiendo garantizarse siempre la cobertura y atención de las necesidades asistenciales.

E. Personal residente

La jornada anual de presencia efectiva, para el ejercicio 2013, del personal residente en formación será de 1610 horas.

El personal residente que efectúe régimen de guardias tendrá una jornada normalizada de 7 horas, de lunes a viernes, siempre que ello no imposibilite completar el correspondiente programa formativo.

3.2 Jornada Complementaria (Servicio de Atención Continuada)

A. Régimen general

Cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente a los usuarios y usuarias de las Organizaciones sanitarias de Osakidetza, el personal de determinadas categorías o unidades desarrollará una jornada complementaria en la forma que se establezca a través de la programación funcional de la correspondiente organización de servicios.

El número máximo de guardias mensuales que con carácter general se deberán realizar será de tres en el caso de un/una facultativo especialista, con las excepciones derivadas de las necesarias adaptaciones, adecuaciones y oportuna racionalización de los efectivos que componen cada una de las Unidades y de la demanda asistencial de las mismas. De forma voluntaria podrá superarse dicho límite cuando así se lo oferte la Dirección del Hospital y acepte el/la facultativo, siempre que se cumpla la normativa vigente.

El personal residente en formación estará obligado a realizar las horas de jornada complementaria que el programa formativo establezca para el curso correspondiente. En este caso, este personal no podrá realizar más de siete guardias al mes, todo ello dentro el programa formativo establecido para el curso correspondiente.

Se establece un módulo de prestación de servicios de atención continuada para sábados, domingos y festivos, con una duración de 24 horas ininterrumpidas, sin menoscabo de los refuerzos que sean necesarios para el pase de visita y el alta de los pacientes, con lo que la jornada ordinaria para el personal facultativo especialista en régimen de guardias queda fijado en siete horas, de lunes a viernes.

Asimismo, en sábados, domingos y festivos, el personal residente en formación prestará servicios de atención continuada conforme a un módulo de 24 horas ininterrumpidas.

La jornada complementaria no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias. En consecuencia, no estará afectada por las limitaciones que respecto a la realización de horas extraordinarias establecen o puedan establecer otras normas y disposiciones, y su compensación o retribución específica son las que expresamente se fijan en el anexo correspondiente del Acuerdo.

B. Guardias

Las guardias de presencia física realizadas por el personal facultativo se compensarán por módulo de horas de prestación de servicios, conforme a los importes establecidos en el Anexo III, 2. Las fracciones de módulos se adecuarán en todo caso proporcionalmente.

A partir de la entrada en vigor del Acuerdo, la retribución de las guardias incluirá la cantidad íntegra correspondiente, que se retribuirá por tanto en el mes en que se efectúen, incluyendo la parte proporcional que hasta el momento correspondía y se incluía en las pagas extraordinarias. Conforme a lo anterior, a partir de la fecha de entrada en vigor del presenta Acuerdo no se realizará asignación alguna por las guardias en pagas extraordinarias. Se mantiene el actual prorrateo de vacaciones y la retribución de las guardias en la situación de Incapacidad Temporal.

La previsión anterior no supondrá modificación alguna en el régimen de retribución de guardias de aplicación al personal residente.

Las guardias que sobrepasen la tercera mensual se retribuirán con un incremento adicional de 10 % sobre los valores establecido en el Anexo III para las guardias de presencia física o localizada, tanto en el caso de que se trate de guardia laborable como festiva.

Los servicios de localización se compensarán con un 50 % del importe fijado para las guardias de presencia física, con obligación de acudir al centro cuando se fuera requerido.

Las guardias médicas localizadas que requieran la presencia del/la facultativo en el Hospital en dos o más ocasiones, así como aquellas otras que impliquen una permanencia de cuatro o más horas en el mismo tendrán, a efectos retributivos, la consideración de guardias de presencia física.

Se reconoce la realización de los módulos de guardia para aquellos otros colectivos que los vienen realizando en aquellas Organizaciones en que están así establecidas por considerarse necesarias, en tanto se mantenga la organización del servicio en este sentido. Todo ello sin perjuicio de su actualización en el mismo porcentaje que con carácter general se establezca para los restantes conceptos retributivos de guardias.

C. Guardias del personal facultativo residente en formación

Con efectos del día 01-01-2008 el personal facultativo residente en formación percibirá la retribución correspondiente a atención continuada / guardias en función de los siguientes porcentajes respecto del valor hora de guardia percibido por los médicos de plantilla de Osakidetza, tanto laborable como festiva:

Facultativo R1	55 %
Facultativo R2	60 %
Facultativo R3	70 %
Facultativo R4	80 %
Facultativo R5	80 %

Estos mismos porcentajes resultarán de aplicación en los años sucesivos.

No obstante, y siempre que la cantidad resultante fuera superior a la más arriba indicada, la retribución del valor hora de guardia de presencia física del personal facultativo residente en formación se atendrá, como valor mínimo garantizado para el año 2008, a las siguientes cuantías:

R1: 11,50 euros; R2: 13,50 euros; R3: 15,50 euros; R4: 17, 50 euros; R5: 17,50 euros

Las guardias tanto de presencia física como localizadas, realizadas durante de los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el día 1 de enero, se retribuirán por el doble de su valor.