

El documento que van a leer es una propuesta pensada y consensuada entre La Sociedad Española de Medicina en Emergencias y el Sindicato AMYTS, fruto de dos años de trabajo, que nace en la **necesidad de encarar el tema de que los Servicios de Urgencias Hospitalarias (SUH) tienen unas características diferenciales que los distingue de cualquier otro servicio hospitalario y de la medicina de Urgencias Extrahospitalaria, y por lo tanto precisan unos acuerdos que rijan sus condiciones de trabajo y retributivas específicos y ajustados a sus necesidades.**

1.- Por un lado, **la tarea asistencial que se lleva a cabo en la jornada complementaria de los médicos que trabajan en los SUH es indistinguible, salvo en horario, a la jornada ordinaria** (es decir, el trabajo que se realiza es el mismo a las once de la mañana, que a las siete de la tarde que a las tres de la madrugada).

Es una característica similar a las urgencias extrahospitalarios y a otros colectivos como los cuerpos de bomberos que se regulan por unos horarios y descansos particulares. Pero es muy diferente al resto de personal médico del hospital de los diferentes servicios que llevan a cabo una tarea asistencial determinada en su jornada ordinaria y otra actividad completamente diferente en su jornada complementaria donde su trabajo es “a demanda”.

Sin embargo, y a pesar de la diferencia, los horarios y descansos del personal facultativo adscrito a los SUH se rigen por los mismos parámetros que el resto de las especialidades hospitalarias.

2.- Por otro lado **la labor asistencial termina ocupando el 100% de la tarea del médico del SUH siendo casi imposible la dedicación en horario laboral a tareas no directamente asistenciales**, como son las de gestión, formación, investigación, continuidad asistencial y todas aquellas otras recogidas en los objetivos estratégicos de cada servicio y hospital, **que son además imprescindibles para el desarrollo eficiente de cualquier Servicio y para mejorar los estándares de atención a los ciudadanos.**

3.- Los datos de **sobrecarga asistencial** habituales dada la evolución y el aumento casi exponencial que ha sufrido el uso de los SUH por parte de la ciudadanía, suponen que en ocasiones la asistencia se garantice gracias al aumento de la jornada complementaria de los facultativos por “necesidades del servicio”, llegando a **sobrepasar lo razonable en términos de salud laboral en determinadas épocas.** Es difícil en las condiciones actuales pensar en trabajar en los SUH para los facultativos > 55 años en estas condiciones.

**RESOLUCIÓN conjunta de Fecha X, de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, por la que se ordena la publicación del acuerdo suscrito por la Administración sanitaria y las organizaciones sindicales ..... por el que se regula la jornada, retribuciones y condiciones de trabajo del personal médico de urgencias hospitalarias de este organismo.**

Sociedades científicas y organizaciones sindicales impulsoras:



## SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

**RESOLUCIÓN conjunta de Fecha X, de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, por la que se ordena la publicación del acuerdo suscrito por la Administración sanitaria y las organizaciones sindicales ..... por el que se regula la jornada, retribuciones y condiciones de trabajo del personal médicos de urgencias hospitalarias de este organismo.**

En el marco de la mesa sectorial de negociación del personal de las instituciones sanitarias de la Consejería de Sanidad, tras el proceso negociador llevado a efecto, la Administración sanitaria, representada por el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y las organizaciones sindicales ..... alcanzaron el Acuerdo por el que se regula la jornada, retribuciones y condiciones de trabajo del personal médico de urgencias hospitalarias del Servicio Madrileño de Salud, que fue firmado por los representantes de la **Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales** y las citadas organizaciones sindicales el **día X**.

El acuerdo **Anexo** tuvo lugar con base en lo dispuesto en el **artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio**, por la que se regulan los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas, modificado por la **Ley 18/1994, de 30 de junio** y de acuerdo con lo previsto en el **artículo 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre**, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud; de acuerdo con el **Real Decreto 866/2001, de 20 de julio, por el que se crean las categorías y modalidades de médicos de urgencia hospitalaria** y de médicos de admisión y documentación clínica **en el ámbito de las instituciones sanitarias del INSALUD**. En desarrollo de dicho decreto se integraron en dicha categoría profesionales que venían

desempeñando puestos de trabajo en los servicios de urgencias hospitalarios; de acuerdo con la **Resolución de 27 de diciembre de 2013, de la Directora General de Función Pública, por la que se dictan instrucciones en materia de jornada de los empleados públicos**, a fecha de su actualización de 27 de octubre de 2016; de acuerdo con la **Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, a fecha de su actualización de 6 de agosto de 2015; de acuerdo con lo contenido en el **Plan Estratégico de Urgencias Hospitalarias de la Comunidad de Madrid 2011-2015** (1), que recoge específicamente aspectos referentes a cargas de trabajo y distribución de los profesionales en los SUH; y de acuerdo, más recientemente, con el **Plan Director de Urgencias y Emergencias de la CAM 2016-2019** (2) en el que la *actuación VI, del Proyecto 2.2. en su Línea 2*, asume específicamente *impulsar la norma para la jerarquización de los Servicios de Urgencias Hospitalarios*, (SUH); la *actuación I del Proyecto 5.1. de la Línea de Actuación V*, hace alusión al *“establecimiento de las plantillas necesarias en los diferentes Servicios de Urgencias”* que resulta complementario a lo también recogido en la *actuación IV del mismo proyecto 5.2.*, acerca de la necesidad de *“estabilización de las plantillas estructurales con planes de consolidación de plazas que terminen con la alta eventualidad en los Servicios de Urgencias, en este caso Hospitalarios”*; y por último, a este respecto la *Línea de actuación V*, incluye la *“promoción del tiempo para la formación y la investigación de los profesionales de estos servicios”*.

El contenido del acuerdo es el que figura como anexo a esta resolución, que fue autorizado por el **Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid** en su reunión del **día XX**

Para general conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el **artículo X de la Ley X**, se hace necesaria su publicación en el Diario Oficial de la Comunidad de Madrid.

En su virtud,

### **RESUELVEN:**

Disponer la publicación del acuerdo por el que se regula la jornada, retribuciones y condiciones de trabajo del personal médico de urgencias hospitalarias del Servicio Madrileño de Salud, que fue firmado por los representantes de la Consejería de Sanidad y las citadas organizaciones sindicales **el día X de X de 2017**, en Madrid.

- (1) <https://saluda.salud.madrid.org/HOSPITAL/planesdeespecialidades/Planes%20estrategicos%20por%20especialidades/Servicios%20de%20Urgencias.pdf>
- (2) [http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadername2=cadena&blobheadervalue1=filename%3D20170102\\_PlanDirectorUrgenciasSERMAS\\_fin40.pdf&blobheadervalue2=language%3Des%26site%3DSUMMA112&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352922756609&ssbinary=true](http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadername2=cadena&blobheadervalue1=filename%3D20170102_PlanDirectorUrgenciasSERMAS_fin40.pdf&blobheadervalue2=language%3Des%26site%3DSUMMA112&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352922756609&ssbinary=true)

## ANEXO

El objetivo general de esta regulación es alcanzar una **mejor adaptación de las condiciones de trabajo y retributivas** de estos profesionales a la prestación sanitaria en los Servicios de Urgencias Hospitalarios (SUH), en cuanto a organización y a las **actuales características de empleo en esta categoría**. La valoración global de la problemática, la **especificidad de la prestación** con respecto al resto del personal facultativo de la Administración sanitaria, así como la constatación de **condiciones de trabajo diversas** en este colectivo en las distintas instituciones, las **políticas de conciliación**, así como las **potenciales escasas expectativas de disponibilidad futura de profesionales** para realizar esta labor, y con problemas importantes de oferta y demanda, impelen a alcanzar un **marco homogéneo de ordenación y regulación**, fijándose los siguientes principios generales y líneas de actuación comunes en este colectivo:

1. En los últimos años los hospitales públicos y los Servicios de Urgencias Hospitalarios de la Comunidad de Madrid han experimentado un espectacular desarrollo, y en un número importante disponen de una **mayor superficie para la actividad clínica y la asistencia urgente, así como un mayor número de puestos para la atención urgente**, lo que ha permitido dotar de **más metros cuadrados de superficie** dedicados a la asistencia a los SUH madrileños.
2. Lo **anterior no ha venido acompañado de las correspondientes dotaciones de recursos humanos**, especialmente en algunos Servicios de relativamente reciente creación. En este caso, además de esto, en la **categoría de médicos de urgencias hospitalarias**, los **porcentajes de temporalidad** alcanzan cerca del 90% en los hospitales de gestión directa, y 70% en el global, lo que los convierte en la excepción, por lo negativo, de todo el Estado, de todas las categorías de cualquier profesión sanitaria. Se da la circunstancia de que, **en no pocos centros, casi la mitad de la actividad la realizan profesionales con contratos de guardia**, situación ésta que se lleva extendiendo en tiempo por años, siendo manifiesto que, en realidad y en muchos casos, **están ocupando plazas estructurales no reconocidas e imprescindibles para mantener la actividad del Servicio**.
3. Es importante destacar que la densidad de población y la geografía de la Comunidad de Madrid han permitido **concentrar la atención urgente con menos necesidad de recursos** hospitalarios, en comparación con otras comunidades autónomas como, por ejemplo, Cataluña, en donde, para una población referencia similar, son necesarios 55 centros hospitalarios públicos y 2.800 médicos de urgencias hospitalarias y 26 centros y 700 médicos en la Comunidad de Madrid.
4. La actividad asistencial médica en los Servicios de Urgencias Hospitalarias (SUH) es **ordinaria y complementaria/continuada (guardias)** a lo largo de todos los días de todo el año y requiere la presencia activa del personal médico. La jornada y las retribuciones deben tener en cuenta dichas especificidades. Este modelo de funcionamiento implica una **fidelización y compromiso** mayores con los objetivos estratégicos del propio Servicio, del Hospital y, en definitiva, del propio

funcionamiento del sistema sanitario, haciendo efectiva la necesaria **continuidad asistencial**. Por otro lado, **la implicación de cada Servicio de Urgencias con la estrategia de su correspondiente Hospital es la línea prioritaria principal, con mucho, de cualquiera de ellos, independientemente del nivel**. De este modo, bien planteado tal y como se pretende con la presente resolución, va a permitir proyectos de fidelización sostenibles a largo plazo en todos los servicios.

5. **Sin perjuicio de los horarios que cada centro pueda determinar**, y al amparo de lo incluido en la normativa de esta resolución, **la jornada ordinaria, en términos de horas/año, podrá ser planteada en turnos que pueden abarcar de forma sucesiva tramos horarios de mañana y tarde en días laborables**, con las especificaciones que más adelante se adjuntan. **La noche, preferentemente de 22'00 a 8'00 horas, y los festivos computarán como atención complementaria/continuada (guardias)**.
6. El excesivo número de horas de presencia en el centro de trabajo, consecuencia de la realización de jornada asistencial ordinaria y jornada complementaria, obliga a introducir **criterios de ponderación por penosidad en el cómputo total**. A estos efectos, además de la libranza reglamentaria, la incidencia de la prestación de jornada de tarde como jornada ordinaria, y las noches y/o festivos como jornada complementaria (guardias) en la prestación de servicios anual tendrá especial relevancia, minorando sobre el total de horas de jornada ordinaria anual. Así mismo **se tendrá en cuenta lo recogido en los precedentes normativos incluidos en la introducción de esta resolución** (por ejemplo, normativa de libranzas), y hacer así efectivo el soporte necesario al **tiempo dedicado a labores no directamente asistenciales**, de gestión, formación, investigación, continuidad asistencial y todas aquellas otras recogidas en los objetivos estratégicos tanto de cada servicio y hospital, por lo demás imprescindibles para el desarrollo eficiente de cualquier Servicio y, en definitiva mejorar los estándares de atención a los ciudadanos.
7. El cómputo de horas diseñado **será de aplicación a todos los Servicios de Urgencias Hospitalarios gestionados por el Servicio Madrileño de Salud** en régimen de gestión directa, así como en el SUH de la Empresa Pública Hospital de Fuenlabrada, Fundación de Alcorcón, siendo recomendable en los SUH de los Centros de provisión pública gestionados por otras entidades bajo el régimen de concesión administrativa, en cualquiera de sus modalidades.
8. Las **plantillas** adjudicadas a cada Servicio, en lo correspondiente a los Centros Públicos, **deberán dotarse y establecerse de acuerdo a lo contenido en las referencias hechas en la introducción de la presente resolución**, teniendo en cuenta que las potenciales **cargas de trabajo, siempre muy elevadas** en este colectivo en cualquier servicio de urgencias de cualquier hospital, pueden requerir, una **ponderación cuantitativa mucho mayor, por configuración, dotación y hechos recurrentes, especialmente en los SUH de los Hospitales de Primer (ej. El Escorial) y Segundo Nivel (Ej. Vallecas)**. Este incremento se corresponde a lo expresado en la normativa que enmarca esta resolución y da respuesta, además, a la necesidad de

**tutorización efectiva** de los médicos en formación que deben cumplir sus programas formativos en no pocos de los Centros y SUH del SERMAS.

9. Con base en las características propias de esta actividad profesional se constata la necesidad de diseñar un **plan de protección de la salud laboral** para los profesionales de la urgencia hospitalaria con medidas de adecuación a los puestos de trabajo y de cargas horarias.

El contenido de este acuerdo fue negociado en el seno de la mesa sectorial de negociación del personal de las instituciones sanitarias de la ***Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales***, de conformidad con el **artículo X de la Ley XX**, por la que se regulan los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas y de acuerdo con lo previsto en el artículo 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud de 16 de diciembre, con resultado de acuerdo en reunión de mesa sectorial de fecha de **XXX** entre los representantes de la administración sanitaria y las centrales sindicales.

## **Acuerdo sobre jornada, retribuciones y condiciones de trabajo del personal médico de urgencias hospitalarias del Servicio Madrileño de Salud, SERMAS.**

### ***Artículo 1º.-Objeto y ámbito.***

1. El presente acuerdo tiene por objeto desarrollar el régimen de jornada, retribuciones y determinadas condiciones de trabajo del personal de la **categoría de médico de urgencias hospitalarias** con vínculo estatutario, fijo o temporal, y del personal médico estatutario fijo que no optara por la integración en esta categoría y preste servicios en las urgencias hospitalarias y unidades adscritas a dichos servicios en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud. Así mismo puede ser de aplicación a los profesionales de estos servicios vinculados a través de la vía laboral al mismo. Y será recomendable su instauración en aquellos Centros de provisión pública gestionados por otras entidades bajo el régimen de concesión administrativa, en cualquiera de sus modalidades.

### ***Artículo 2º.-Jornada de trabajo y horario.***

1. Con carácter general, la jornada del personal médico de urgencias hospitalarias será la establecida en la **Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud**, para el personal médico que realiza jornada ordinaria y jornada complementaria. La distribución horaria de la jornada será la que se determine por la dirección del centro a través de la programación funcional del servicio o unidad, al amparo de la **normativa vigente mencionada y de esta resolución**. La junta de personal será informada de la misma con anterioridad a su efectividad.
2. La **jornada ordinaria** será de un máximo obligatorio de **1.150 horas anuales efectivas, incluyendo ésta la resta por libranza de guardias y un porcentaje derivado de la minorización de la realización de éstas (en noches y festivos) así como el trabajo en turno de tarde**. Esta jornada se distribuirá entre todo el personal del servicio o unidad, con base en el horario, los puestos y las cargas de trabajo. La jornada ordinaria asignada a cada profesional, **en cómputo mensual, será en general de 104'5 horas como límite máximo obligatorio**, sin perjuicio de las adaptaciones que puedan realizarse para ajustarla al año.
3. La **jornada complementaria/continuada/guardias** será, en general, de un **máximo obligatorio de 56 horas mensuales** con el fin de **no superar el límite máximo obligatorio conjunto de jornada (ordinaria + continuada) mensual de 160'5 horas**, sin menoscabo de que haya profesionales que, **voluntariamente**, opten por realizar un mayor número de horas en este concepto, aún teniendo en cuenta que a partir de los límites mínimos y máximos establecidos **no se computarán ni libranzas ni minoraciones**. La **excepción a esto último** vendrá dada en el caso de que, por necesidades del Servicio, se solicite al profesional esta prestación, **aumentando al doble** el devengo percibido por cada hora de guardia en esta circunstancia que, por lo demás, deberá ser poco habitual.

4. El programa funcional que se realice en cada centro/servicio, de acuerdo con lo que se dispone en esta resolución, podrá establecer un **tratamiento singular en materia de horario, en jornada ordinaria, a los profesionales de esta categoría sin actividad complementaria/continuada (guardias) de noche**, respetando derechos adquiridos previos a la fecha de la firma del presente acuerdo. **Los profesionales mayores de 55 años mantendrán la misma jornada ordinaria de 1.150 horas anuales y podrán acogerse, si lo desean, a un módulo de actividad complementaria en horario de tarde y/o festivos (en módulos de 7 horas o módulo único de 14 horas), quedando exentos de noches, con un máximo obligatorio de 14 horas mensuales. En el caso de que por necesidades del servicio se solicite al profesional sobrepasar dichas horas, se aumentará al doble el devengo percibido por cada módulo.**
5. Podrá existir la **posibilidad de realizar contratación por horas de guardia (contratos de guardia), especialmente en aquellos Centros de I y II Nivel**, sin que signifique en ninguna forma basar la asistencia en porcentajes no adecuados en este tipo de figura. Sobre plantillas estructuradas al 100%, solo se podrán realizar contrataciones en régimen de guardias en base a las necesidades que se generen para cubrir la exención de actividad asistencial en horario nocturno (mayores de 55, maternidad, recomendaciones de salud laboral, etc.). **Otro motivo razonable y que puede dar la posibilidad de contar con esta figura es la incorporación de profesionales con ayudas o financiación relacionados con la investigación.** La Comisión de Seguimiento nombrada a raíz de la firma del presente acuerdo se encargará de velar por la ejecución efectiva de lo aquí recogido en este aspecto.
6. Dado que se debe garantizar una correcta atención a la población durante las 24 horas del año, es necesario asegurar la cobertura de los puestos de trabajo fijados para cada jornada. Con este fin se crea la figura del retén de urgencias. Dicho reten en el caso de la jornada ordinaria realizará actividad no asistencial, pudiendo ser no presencial, y acudiría en caso de incidencia a su puesto de trabajo. En el caso de jornada complementaria, permanecerá fuera del centro como guardia de localizada cobrando lo establecido por dicho concepto. Si finalmente tuviese que acudir se aplicará lo estipulado en el punto 3 del artículo 2 de esta resolución.
7. Asegurar un plan de sustitución de permisos específico, contando con que no se puede disminuir la actividad asistencial en los periodos vacacionales
8. El **régimen de descansos y libranzas**, ya mencionado, será el establecido en la normativa básica recogida en la Ley 55/2003, de estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud.

#### **Artículo 3º.-Retribuciones.**

El personal médico de urgencias percibirá las retribuciones correspondientes con las del personal **facultativo especialista de área** del SERMAS.

1. Las **retribuciones básicas y complementarias (guardias)** serán las de un facultativo especialista de área en el SERMAS, según tengan o no dedicación exclusiva, en los códigos presupuestarios correspondientes al personal médico de urgencias y recogidos en la orden de confección de nóminas que anualmente publica la Consejería de Hacienda.
2. **Complemento de productividad variable:** mismo importe que el personal facultativo del SERMAS. Será de aplicación a los profesionales con contrato de guardias.
3. **Complemento de carrera profesional:** el previsto para personal facultativo especialista de área en el SERMAS en las mismas condiciones para su devengo y cuantías.
4. **Retribuciones en días especiales** (24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero): el equivalente para el resto del personal facultativo especialista de área del SERMAS.
5. **Atención urgente:** de carácter fijo y periódico y devengo mensual, Retribuye la especificidad del trabajo en la urgencia. Su cuantía será de 300 euros mensuales.
6. **Complemento de solapamiento:** de carácter fijo y periódico y devengo mensual. Su cuantía será de 200 euros.
7. **Complemento de disponibilidad:** de carácter fijo y periódico y devengo mensual. Su cuantía será de 150 euros.
8. La **retribución de los módulos complementarios** de atención continuada para los profesionales mayores de 55 años con exención de guardias será el equivalente al doble del módulo ordinario

Las disposiciones que se dicten en ejecución del presente acuerdo incorporarán estos factores a los conceptos retributivos complementarios de la estructura salarial del personal estatutario del SERMAS de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y normativa de concordante aplicación para el personal de las instituciones del Servicio Madrileño de Salud.

#### **Artículo 4º.-Condiciones de trabajo.**

##### **1. Programación funcional.**

Los **planes funcionales** serán el instrumento de adecuación de las actuales condiciones de trabajo al acuerdo y serán negociados con los trabajadores de las unidades y servicios.

Los planes funcionales serán también en lo sucesivo la herramienta para recoger la adecuación de las condiciones de trabajo a la prestación asistencial y la organización de la misma, según se disponga por la planificación de la dirección del SERMAS y/o de los propios centros, en función de las respectivas competencias.

El plan contendrá la programación funcional de la unidad/servicio y su contenido mínimo versará sobre las siguientes materias: vigencia de la programación y su revisión; cartera de servicios; determinación de puestos de trabajo, con las características funcionales de los

mismos; horario de los puestos; formas regladas de participación de todos los profesionales ante indisponibilidad puntual de personal para la cobertura de turnos de trabajo o guardias (retenes); previsión de vacaciones a disfrutar, horarios de reunión de trabajo y horarios de las sesiones clínicas.

Podrán añadirse todas aquellas materias que los **trabajadores y la dirección** de los centros acuerden.

La **programación funcional** en las materias relacionadas con las condiciones de trabajo será negociada con el personal de la unidad y con los representantes de los trabajadores de las organizaciones firmantes de este acuerdo, intentando el máximo consenso en su diseño.

## ***2. Actualización de conocimientos y participación en la investigación y docencia.***

La **dirección del Servicio**, en función de sus características, determinará las condiciones de realización de las sesiones clínicas dentro de su horario de trabajo. Cuando el horario de estas no sea compatible con el horario de trabajo del profesional, este tendrá derecho a la compensación en jornada equivalente.

Asimismo, la dirección del Servicio **determinará las condiciones de formación de los profesionales médicos** en la búsqueda de la actualización de las competencias profesionales. También se habilitarán los **mecanismos de participación de este personal en la investigación y docencia** en el centro.

## ***3. Acceso a la carrera profesional.***

La comisión de seguimiento de este acuerdo realizará una propuesta de **criterios de baremación para el acceso a la carrera profesional en los términos previstos en la legislación aplicable a los profesionales sanitarios**, según resolución al efecto, previa negociación en Mesa sectorial, de la dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

## ***4. Sistemas de selección y provisión de puestos.***

La comisión de seguimiento del acuerdo propondrá a la dirección del SERMAS **sistemas selectivos adecuados para la vinculación fija de este personal que tenga en cuenta la especificidad del trabajo y la valoración de servicios en otros puestos o categorías de la misma titulación de acceso en el SERMAS**. Se buscarán **sistemas de baremación y selección que hagan atractiva la vinculación a los puestos de trabajo en estas unidades** y que redunden en la mejora de la calidad asistencial.

En el **procedimiento de provisión de puestos de jefatura en el ámbito de urgencias hospitalarias, coordinaciones, jefes de servicio, sección y unidad** será imprescindible, la experiencia profesional en puestos de trabajo de personal médico de urgencias hospitalarias tal y como se recoge en la **Resolución XX**.

## ***5. Salud laboral.***

Con base en los resultados de la **evaluación de riesgos** se realizará un **plan de vigilancia** de la salud específico para los y las profesionales médicos que trabajan en los servicios y unidades de urgencias hospitalarias de acuerdo con las pautas y protocolos concretos que para este ámbito se elaboren, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el caso de detectarse que algún trabajador, por sus características personales, estado biológico o discapacidad debidamente reconocida, sea especialmente sensible a las condiciones de trabajo de su puesto, se procederá a la aplicación de las acciones necesarias para la adaptación de su puesto de trabajo, según el procedimiento que el Servicio Madrileño de Salud elabore con objeto de garantizar la protección de su salud.

El plan específico de salud laboral está vinculado a la adaptación del puesto de trabajo, en función de las cargas de trabajo, la jornada realizada, y el horario en relación con las condiciones de salud laboral del personal médico. Con base en los resultados de la evaluación, las acciones podrán ser de movilidad de puesto, de adecuación horaria, así como de reducción de jornada complementaria con el límite, en este último supuesto, de la jornada ordinaria correspondiente al puesto de trabajo originario.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el momento en el que se incorporen nuevos profesionales con motivo de incrementos en las plantillas de los centros, con respecto a los actuales recogidos en el primer programa funcional que se elabore en aplicación de este acuerdo, la **acción de reducción de jornada complementaria (guardias) para los médicos y las médicas mayores de 55 años, se realizará en el horario nocturno. Igualmente será de aplicación en este sentido la normativa atinente a períodos de embarazo, lactancia y otras situaciones especiales.**

#### **6. Personal eventual.**

El personal con vínculos de naturaleza temporal y/o con contratos de guardia tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo, y le será aplicado este acuerdo en iguales términos. La comisión de seguimiento podrá acordar disposiciones de aplicación del mismo adaptadas a la duración de nombramiento y a la jornada realizada.

#### **7. Adaptación al puesto de trabajo de trabajadoras embarazadas y durante el período de lactancia**

El **Protocolo de Valoración de los Riesgos Profesionales a efectos de la Prestación de Riesgo durante el Embarazo y riesgo en la Lactancia del INSS de 11 de julio de 2007**, respecto a Nocturnidad y trabajo a turnos especifican: *“La OIT en su recomendación 95/1952 y la Directiva 92/85/CEE proponen la prohibición de trabajo nocturno a las mujeres embarazadas”*. La **Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras** indica que, en caso necesario, dentro de las medidas para evitar situaciones negativas tanto para la mujer como para el feto, se incluirá la no realización de trabajo nocturno o a turnos, realizando si es posible su actividad en trabajo diurno. Los **artículos 14.5 y 26 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales**, y en consonancia

con la **Instrucción del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, con fecha 19 de diciembre de 2016**: “cuando se adapte el puesto de trabajo a trabajadoras embarazadas o durante el período de lactancia natural, por recomendación del Servicio de Prevención, mediante la exención de guardias, noches o turnicidad, la mujer en período de gestación o de lactancia natural deberá conservar el derecho al conjunto de las retribuciones que viniera percibiendo con anterioridad a esta situación, entre las que se debe incluir un promedio de los percibido por la trabajadora durante los seis meses anteriores al cambio de puesto, funciones u horario, por los conceptos retributivos de carácter funcional como es el complemento de atención continuada que retribuye la realización de guardias, noches o festivos”.

#### **8. Mejora de las prestaciones sociales.**

Las horas realizadas en concepto de jornada complementaria (guardias) prevista en el presente acuerdo tendrán la misma consideración que se atribuya al resto de horas de guardia en los instrumentos que formalice el SERMAS para la protección de la situación de incapacidad temporal y permiso por maternidad de los facultativos especialistas de las instituciones sanitarias de atención especializada dependientes de este organismo.

#### **Artículo 5º.-Comisión de seguimiento del acuerdo.**

Para llevar a efecto el desarrollo de este acuerdo, se constituirá una **comisión de seguimiento** en la que estarán representadas las organizaciones firmantes y la administración. Corresponderá a dicha comisión resolver las cuestiones que se susciten en la interpretación y ejecución del acuerdo; en particular, y además de otras intervenciones expresamente referidas en el clausulado, corresponde a dicho órgano participar en el seguimiento de la aplicación inicial en los centros, con la finalidad de procurar el tratamiento homogéneo en cuanto a jornada, retribuciones y condiciones de trabajo. En este cometido **se podrán recabar los informes** necesarios y responder a las incidencias que se presenten en la ejecución en las diversas unidades.

#### **Artículo 6º.-Desarrollo reglamentario.**

La Administración de la Comunidad de Madrid dictará las disposiciones reglamentarias necesarias para la aplicación y ejecución del presente acuerdo.

#### **Disposición final**

Entrada en vigor: el presente acuerdo tendrá efectividad a los 20 días de su publicación en el BOCM.

El Director General de Recursos Humanos y Relaciones laborales

Las Organizaciones Sindicales firmantes