

PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LA JORNADA MÁXIMA DE 48 HORAS

1.- ¿A quiénes afecta este límite de jornada?

A todos los médicos, salvo que de forma individual y expresa hayan manifestado por escrito su disponibilidad para rebasar la jornada máxima.

En estos casos, la validez del compromiso es de un año. Obviamente, puede renovarse cada año.

Conviene recordar que estos médicos lo que pueden realizar es una jornada adicional (entendiendo por tal todo lo que excede de 48 horas semanales), pero ésta a su vez tiene un límite, que es de 150 horas anuales.

2.- Si yo he firmado la jornada adicional, ¿pueden obligarme a trabajar, una semana, más de 48 horas?

Sí, porque el límite está establecido en cómputo semestral, debiendo considerarse a este efecto semestres naturales, es decir, de 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

3.- ¿Cómo afectan las vacaciones anuales? ¿Y los periodos de incapacidad temporal?

Según la Directiva 2003/88/CE, estas dos incidencias son neutras, es decir, que no se consideran tiempo de trabajo, pero el número de semanas al que afecten se restan de las 26 semanas que componen el semestre natural, y el resultado es el que hay que multiplicar por 48 horas para establecer el límite de jornada del semestre.

Ejemplo: un médico ha estado dos semanas de baja en el primer semestre, y ha disfrutado un mes de vacaciones en el segundo. En ese caso, tendría que trabajar $(26-2) \times 48$ horas en el primer semestre (es decir, 1.152 horas), y $(26-4) \times 48$ en el segundo (es decir, 1.056 horas).

4.- ¿Cómo computan otros permisos remunerados, tales como libranzas pos-guardia, días de libre disposición, asistencia a congresos, etc.?

Esos otros permisos no computan de ninguna manera; ni se restan del número de semanas que componen el semestre, ni se consideran como tiempo de trabajo. Lo mismo cabe decir de los días adicionales de vacaciones por antigüedad, ya que la Directiva, al referirse a las vacaciones como periodo neutro, recoge sólo los 30 días naturales establecidos con carácter general.

En resumen: a estos efectos, y una vez restados del cómputo de semanas las vacaciones y los periodos de I.T., sólo se tienen en cuenta las horas de efectiva prestación de servicios, tanto si corresponden a jornada normal como a jornada complementaria de presencia física (incluyendo en esta última la continuidad asistencial de los hospitales).

5.- ¿Y qué pasa con las guardias localizadas?

A efecto de las 48 horas, en las guardias localizadas sólo se computa el tiempo de presencia efectiva del médico en el centro, más el tiempo de los desplazamientos desde y hasta su domicilio.

6.- ¿Qué ocurre si, no habiendo firmado la jornada adicional, de hecho se rebasan las 48 horas semanales en un semestre?

La normativa de aplicación (Directiva 2003/88/CE, Estatuto Marco) contempla las 48 horas como límite máximo que no debe ser rebasado, pero no prevé ninguna consecuencia para los casos de infracción. En principio, y aunque hay algunas sentencias que condenan a abonar indemnizaciones al médico o a conceder descansos compensatorios en el semestre siguiente, éste no parece el camino a seguir. Lo correcto, por tanto, es prevenir que no llegue a producirse el exceso de jornada, presentando un escrito antes de acabar el semestre en el que se recoja:

- a) El número total máximo de horas a realizar, salvo imponderables (bajas por I.T.).
- b) El número de horas trabajadas hasta la fecha.
- c) El número de horas que restan para llegar al máximo.

Incluyendo, en el mencionado escrito, que no se está dispuesto a rebasar el límite y que, salvo que se reajusten los cuadrantes de trabajo, el médico dará por concluida su prestación de servicios en el semestre en cuestión, al alcanzar dicho límite máximo.