



D Isaias Martínez García, Secretario Suplente del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. CERTIFICA que el presente documento se corresponde fielmente con el original que obra en el Registro de este Instituto

En Madrid, a 18 NOV 2019



Expediente Número: PCM -0631/2019

En Madrid, a las 11:30 horas del día lunes, 18 de noviembre de 2019.

ANTE EL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, compuesto por:

Presidente : DÑA. REMEDIOS NERCELLAS GONZALEZ
Vocal : D. IGNACIO FERREIRO SANTIAGO
Vocal : D. JOSE LUIS HERNANDEZ SANCHEZ
Secretario : D. ISAIAS MARTINEZ GARCIA

ha sido presentada solicitud de mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha viernes, 8 de noviembre de 2019, para conocer del expediente citado.

De una parte constan como citados y **COMPARECEN**,

Nombre : DÑA. PATRICIA MORENO MERCHAN
en calidad de : Relaciones Laborales

Nombre : D. SALVADOR SANCHIS PLAUS
en calidad de : Director de RR.HH.

Nombre : D. ALFONSO GONZALEZ MESEGUER
en calidad de : Subdirector de RR.HH.

Empleador : TORREJON SALUD, S.A.
Domicilio : C/ Mateo Inurria, s/n
Población : TORREJÓN DE ARDOZ

De otra parte constan como citados y **COMPARECEN**,

Nombre : DÑA. TANIA GARCIA SAN MARTIN
en calidad de : Presidenta del Comité de Empresa

Nombre : DÑA. MONICA ALLOZA PLANET
en calidad de : Secretaria en Funciones del Comité de Empresa

Nombre : D. JOSE LUIS MARTIN FLORES
en calidad de : Representante CSIF

EXPOSICION DE LOS HECHOS QUE SON ORIGEN DEL CONFLICTO, SEGUN ESCRITO INTRODUCTORIO PRESENTADO POR EL COMITÉ DE EMPRESA DE TORREJON SALUD,S.A (HOSPITAL UNIV.TORREJON):

ABIERTO EL ACTO,

La parte solicitante manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en el contenido del escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial manifiesta su postura.

Realizado el **Acto de Mediación** entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de:

CON AVENENCIA

en los siguientes términos:

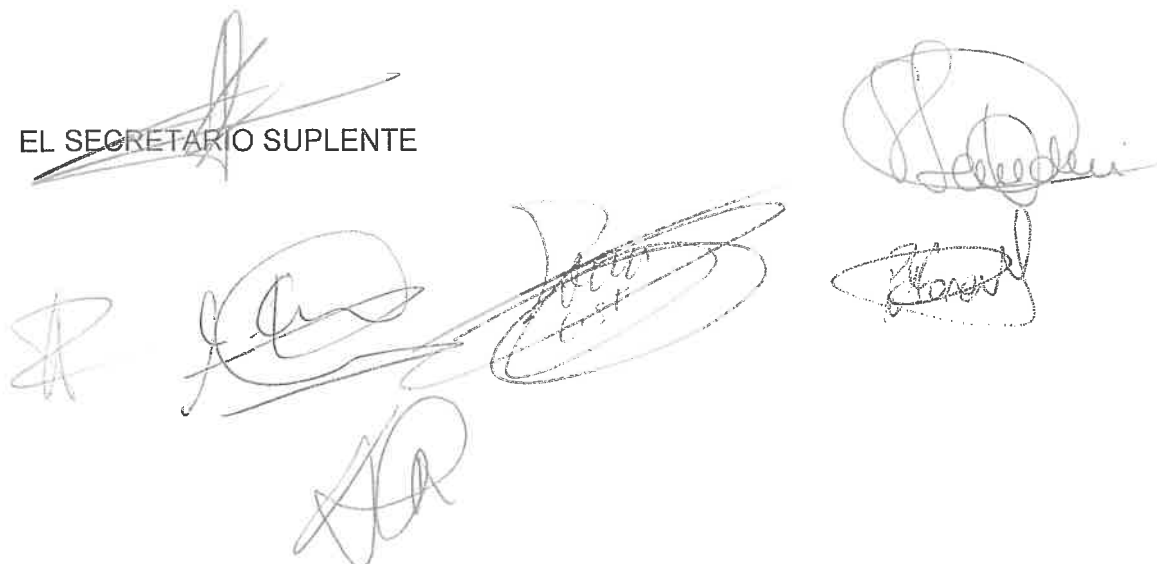
1. Según el Acuerdo sobre Jornada y Descansos en el Hospital Universitario de Torrejón de 3 de octubre de 2019, que se adjunta.
2. Según Acuerdo sobre Jornada Diaria Máxima de doce horas continuadas, que se adjunta.

El Acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

El presente Acuerdo tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Leída el Acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y se entrega la correspondiente copia certificada, a las 12:00 horas del día de hoy.

EL SECRETARIO SUPLENTE



Handwritten signatures of the parties involved in the mediation agreement, including the Secretary and representatives of the parties.

I. Exposición de motivos:

- 1.1 Torrejón Salud S.A. gestiona por concesión administrativa los servicios sanitarios en el Hospital Universitario de Torrejón, hospital integrado a la Red de Hospitales Públicos de la CAM, por lo que su personal presta sus servicios dentro de la red sanitaria de utilización pública.
- 1.2 Los profesionales sanitarios y demás colectivos de personal que prestan sus servicios en los centros e instituciones sanitarias, tienen la necesidad de mantener una regulación que se adapte a las específicas características del ejercicio de las profesiones sanitarias en el marco de un servicio público incardinado dentro del sistema nacional de salud.
- 1.3 En este sentido, dadas las funciones y el ámbito público de la actividad llevada a cabo por Torrejón Salud S.A., tanto la parte social como parte empresarial han detectado la carencia de un marco convencional que por su ámbito funcional respecto a la realidad de Torrejón Salud, S.A., y si bien se contractualizaron determinadas condiciones, no existe una regulación colectiva que de forma homogénea regule la jornada, descanso y horas complementarias que responda a la realidad de un servicio Público en forma de concesión.

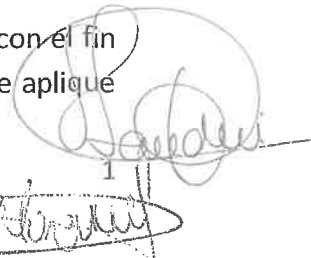
El presente **ACUERDO** se suscribe para paliar este vacío convencional sobre jornada y descansos, y para mejorar la regulación del Estatuto Marco (Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud).

II. Ámbito de Aplicación:

- 2.1 El presente ACUERDO es de aplicación a los trabajadores de contratación laboral en el Hospital Universitario de Torrejón (Torrejón Salud S.A.)
- 2.2 El presente ACUERDO tendrá vigencia desde la fecha de su firma prorrogándose tácitamente, salvo denuncia expresa por alguna de las partes firmantes con un mes de preaviso.

III. Jornada complementaria:

- 3.1 Cuando se trate de la prestación de servicio de atención continuada, con el fin de garantizar la atención permanente al paciente, el personal al que le aplique



este ACUERDO desarrollará una jornada complementaria (realización de guardias) en la forma que se establezca a través de la programación funcional del Hospital.

3.2 El presente ACUERDO adapta y mejora la regulación en materia de jornada complementaria de la L 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

3.3 Conforme a lo previsto en el Art 48.3 L 55/2003 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 o disposiciones, y su compensación o retribución específica se determinará independientemente en las normas pactos o acuerdos que en cada caso resulten de aplicación. En este sentido, el tiempo de continuidad asistencial (guardias) no se verá afectado por el sistema de registro diario de jornada regulado por el RD Ley 8/2019, cuya aplicación es solo para las jornadas desarrolladas en el art. 34 del Estatuto de los trabajadores, no siendo de aplicación para la jornada complementaria lo dispuesto en el art. 34.9 del ET.

3.4 El hospital y cada servicio se compromete a tener a disposición de los empleados la programación de las guardias con un tiempo de anticipación deseada de un mes.

IV. Modalidades de jornada complementaria:

4.1 **PRESENCIAL:** Es la presencia física en el centro de trabajo, necesaria para garantizar la continuidad de la prestación de servicios asistenciales cubriendo la asistencia todos los días del año, que no durará menos que la jornada ordinaria de cada servicio, y no superará las 24 horas continuadas.

Por lo general, las guardias requieren la presencia continuada en el servicio de 24 horas los fines de semana o festivos, o de al menos la duración de la jornada ordinaria del servicio hasta 17 horas (de forma adicional al turno) de lunes a viernes.



4.2 LOCALIZADA: Es aquella guardia con expectativa de estar disponible. La disponibilidad supone la obligación del trabajador de estar localizado mediante el sistema técnico que se habilite al efecto, así como acudir de forma presencial cuando sea requerido para ello, siempre en un plazo razonable en función de la urgencia de la prestación requerida.

Las guardias médicas localizadas que requieran la presencia del trabajador en el hospital e impliquen la permanencia del 20% del total de las horas de la guardia, independientemente de la franja horaria, excluido el desplazamiento, y cualquier actividad que sea programada, como por ejemplo el tiempo de pase de planta, tendrá a efectos retributivos y de computo horario para la jornada máxima la consideración de tiempo de guardia de presencia física. Además, dicha presencia con carácter general no generará una libranza, salvo casos excepcionales valorados por la empresa.

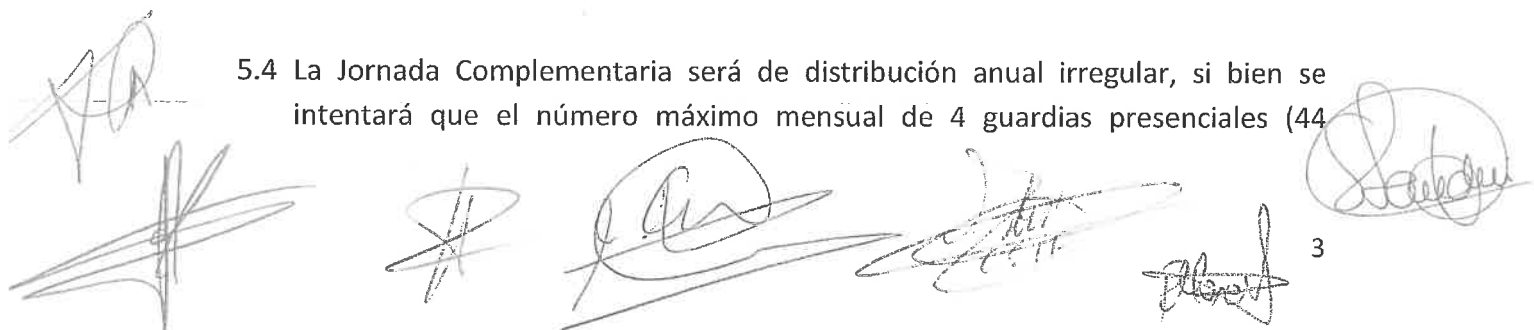
V. Computo de los tiempos de trabajo en la Jornada Complementaria

5.1 La duración máxima conjunta de La jornada ordinaria (1.680 horas) y complementaria será de 2.304 horas efectivas de trabajo, cuyo cálculo corresponde a la jornada máxima de 48 horas efectivas semanales en cómputo semestral (sin contar tiempos de desplazamientos en el caso de guardias localizadas convertidas en presenciales), cuya suma total resulta de multiplicar la jornada diaria por las 48 semanas efectivas anuales una vez descontado el periodo vacacional.

5.2 Cuando las previsiones del apartado anterior fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, podrá superarse la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y complementaria, cuando el personal así lo tenga manifestado en su contrato de trabajo, o manifieste su consentimiento voluntariamente en cualquier momento. Estas horas aún cuando se consideran complementarias se denominarán Jornada Especial y tendrá un límite máximo de 150 horas anuales, sobre tiempo efectivo anual.

5.3 Estas horas de Jornada Especial se retribuirán al mismo importe que las horas de Jornada Complementaria.

5.4 La Jornada Complementaria será de distribución anual irregular, si bien se intentará que el número máximo mensual de 4 guardias presenciales (44



guardias anuales) o 6 guardias localizadas. Esta regla no es de aplicación para la Jornada Especial, que serán adicionales a las realizadas mensualmente.

- 5.5 Los trabajadores con reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares o situaciones de especial protección (violencia de género o lactancia), verán reducido de forma proporcional a la reducción solicitada para la jornada ordinaria, el límite máximo de la Jornada Complementaria, para la realización de guardias.

No obstante, los trabajadores podrán solicitar motivadamente por escrito, que durante el periodo de la reducción de jornadas se les exonere de la realización de guardias o por conciliación que se incrementen las que proporcionalmente le correspondieran.

VI. Exenciones a la Jornada Complementaria:

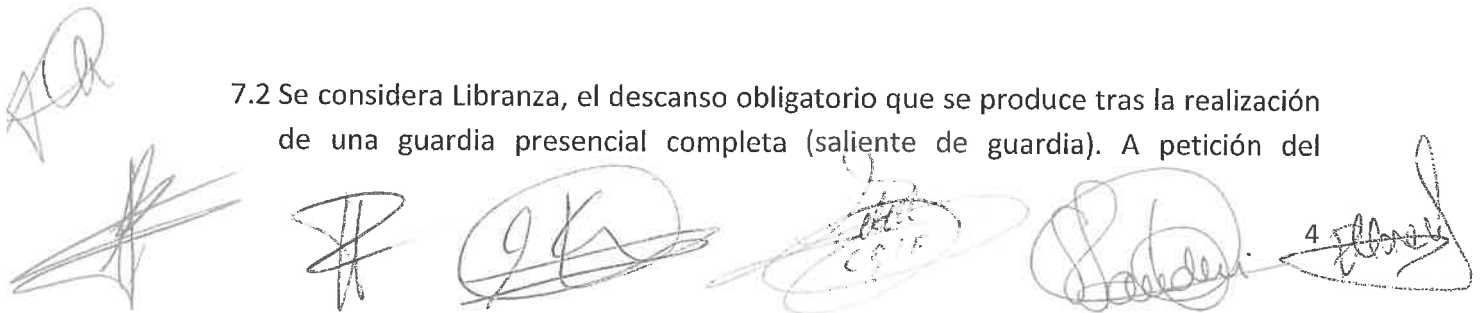
- 6.1 Quedarán exentos de la realización de jornada complementaria de forma transitoria o definitiva, aquellos trabajadores que por sus condiciones especialmente sensibles (embarazo, necesidades especiales por enfermedad, discapacidades o incapacidades entre otros) y sean identificados por el servicio de Vigilancia de la Salud.

Con carácter voluntario, y por motivo de edad, los mayores de 55 años podrán solicitar la exención para no realizar guardias por motivos de edad, siempre y cuando pueda ser cubierta la necesidad asistencial y organizativa que genera dicha solicitud.

VII. Descansos

- 7.1 El personal tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente. Además de un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas (24 horas semanales más las 12 horas de descanso diario) en cómputo de dos meses. Cuando no se pudiera disfrutar de los periodos mínimos de descanso marcados anteriormente se compensará con descansos alternativos tal y como se regula en el art. 54 de L55/2003.

- 7.2 Se considera Libranza, el descanso obligatorio que se produce tras la realización de una guardia presencial completa (saliente de guardia). A petición del



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp with the text 'RIBERA SALUD GRUPO' and the number '4'.

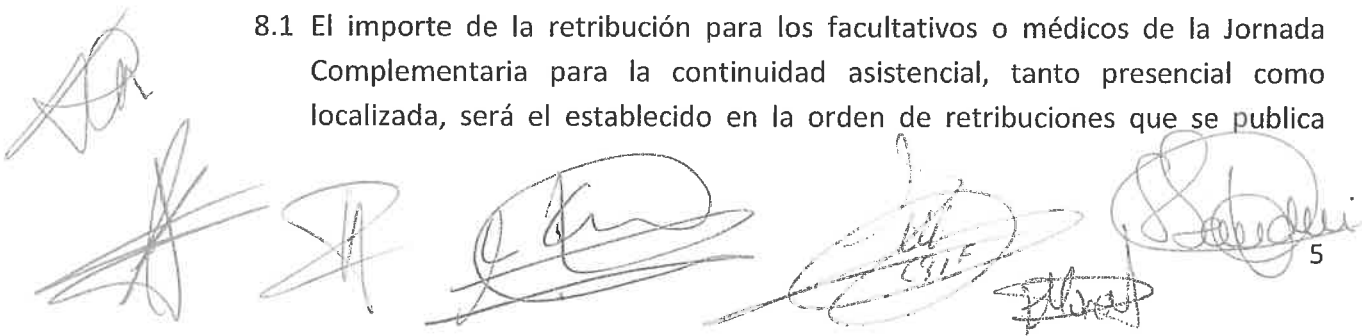
trabajador, esta libranza se podrá disfrutar de forma diferida de la guardia presencial.

El descanso semanal ininterrumpido de 36 horas supone que las guardias presenciales realizadas en sábados conllevan un descanso obligatorio en los días domingo y lunes, si bien existe la flexibilidad de cambiar el descanso del lunes por otro día de la semana.

- 7.3 Como una mejora para los trabajadores tendrán la consideración de jornada ordinaria las primeras 7 horas del descanso tras una guardia de 24 horas o de 17 horas tras un turno (salvo viernes o víspera de festivo). En caso de reducciones de jornada o contratos a tiempo parcial, se tendrá consideración de jornada ordinaria la parte proporcional a la jornada reducida o contratada parcialmente.
- 7.4 Estas 7 horas del saliente de guardia (o la parte proporcional en caso de reducciones o tiempos parciales) no computarán para el cálculo de la jornada máxima efectiva de 2.304 horas anuales, en este sentido, el presente ACUERDO regula que únicamente computarán 7 horas del saliente de guardia presencial a efectos del cumplimiento de la jornada efectiva anual ordinaria (1.680 horas), cuando el facultativo realice 24 horas de prestación continuada de servicios (guardias de 24 horas o guardia de 17 horas más turno) de sábado a jueves. Este ajuste de la jornada ordinaria repercutirá en la ampliación de la jornada complementaria hasta el máximo de las 2.304 horas anuales, respetando el máximo anual recomendado de 44 guardias, sin tener en cuenta la Jornada Especial.
- 7.5 Las libranzas de las guardias en ningún caso serán recuperables en el cómputo de la jornada ordinaria (1.680 horas).
- 7.6 En el caso de reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiar en jornadas completas, las guardias de entre semana serán realizadas los días que el facultativo tenga turno efectivo, no generando descanso por saliente de guardia, ni aplicándoles el punto 7.3 en el caso de que el día siguiente a la guardia sea en el que su jornada se ve reducida.

VIII. Retribución.

- 8.1 El importe de la retribución para los facultativos o médicos de la Jornada Complementaria para la continuidad asistencial, tanto presencial como localizada, será el establecido en la orden de retribuciones que se publica



anualmente en el BOCM, siempre que no exista otro pacto de sistema retributivo.

IX. Contratos de guardia.

9.1 Se acuerda la realización de esta modalidad especial de contratación laboral por razones asistenciales de forma indefinida o temporal, donde se distribuirá la jornada de trabajo diaria y mensual en jornadas ordinarias de trabajo efectivo de mínimo de una jornada ordinaria normal del servicio y máximo 24 horas ininterrumpidas.

El facultativo realizará la jornada distribuida de conformidad con los horarios y con los turnos de trabajo que establezca la empresa en el cuadrante de trabajo mensual del servicio al que se encuentre asignado el trabajador, que en todo caso, forman parte de su jornada ordinaria anual de trabajo, distribuida en módulos de horas de guardias de trabajo, de conformidad a los requerimientos de los servicios teniendo en cuenta las razones organizativas o asistenciales.

9.2 Los empleados contratados por esta modalidad no les es de aplicación ni la retribución ni la regulación de la Jornada Complementaria para la continuidad asistencial ni especial.

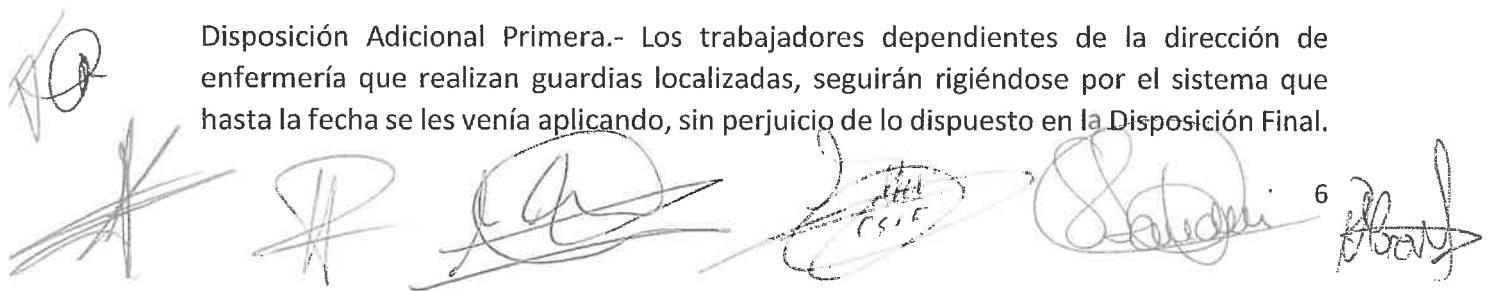
9.3 En cualquier caso, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo del empleado será de 1.680 horas en cómputo anual.

9.4 Dicha distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

9.5 La compensación de las diferencias mensuales, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo derivadas de la distribución de los módulos, se compensarán dentro del año natural correspondiente según se acuerde entre las partes.

9.6 Para este tipo de contratos será de aplicación el sistema de retribución por objetivos.

Disposición Adicional Primera.- Los trabajadores dependientes de la dirección de enfermería que realizan guardias localizadas, seguirán rigiéndose por el sistema que hasta la fecha se les venía aplicando, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Final.



Disposición Final.- En lo no previsto en este Acuerdo en lo relativo a jornada y descansos, se aplicará supletoriamente lo contemplado en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Estatuto Marco.



Handwritten signatures of various individuals, including some that appear to be initials or stylized names.


I. Exposición de motivos:

- 1.1 Torrejón Salud S.A. gestiona por concesión administrativa los servicios sanitarios en el Hospital Universitario de Torrejón, hospital integrado a la Red de Hospitales Públicos de la CAM, por lo que su personal presta sus servicios dentro de la red sanitaria de utilización pública.
- 1.2 Los profesionales sanitarios y demás colectivos de personal que prestan sus servicios en los centros e instituciones sanitarias, tienen la necesidad de mantener una regulación que se adapte a las específicas características del ejercicio de las profesiones sanitarias en el marco de un servicio público incardinado dentro del sistema nacional de salud.
- 1.3 En este sentido, dadas las funciones y el ámbito público de la actividad llevada a cabo por Torrejón Salud S.A., tanto la parte social como parte empresarial han detectado la carencia de un marco convencional que por su ámbito funcional respecto a la realidad de Torrejón Salud, S.A., y si bien se contractualizaron determinadas condiciones, no existe una regulación colectiva que de forma homogénea regule la jornada diaria máxima que responda a la realidad de un Servicio Público en forma de concesión y que beneficie a los trabajadores en su conciliación personal y familiar equilibrando sus jornadas diarias necesarias para una continuidad asistencial, con un aumento de las libranzas y disminución de presencia mensuales.

El presente **ACUERDO** se suscribe para la aplicación efectiva en Torrejón Salud S.A. de las jornadas establecidas en el Estatuto Marco (Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) y en consonancia con el RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableciendo un marco legal con jornadas diarias que permiten una **mejora en la Conciliación de la vida profesional y familiar.**

II. Ámbito de Aplicación:

- 2.1 El presente ACUERDO es de aplicación a los trabajadores de contratación laboral en el Hospital Universitario de Torrejón (Torrejón Salud S.A.)
- 2.2 El presente ACUERDO tendrá vigencia desde la fecha de su firma prorrogándose tácitamente, salvo denuncia expresa por alguna de las partes firmantes con un mes de preaviso.



III. Jornada ordinaria máxima de 12 horas continuadas:


3.1 De conformidad con el art. 47 de la Ley 55/2003, en el marco de la programación funcional de los servicios, se establece una jornada diaria máxima de 12 horas, para los siguientes servicios y categorías:

- UCI: Enfermeros, TMCAE, Personal de Apoyo
- Paritorio: Matrona, TMCAE
- Urgencias: Médicos, DUE, TMCAE, Personal de Apoyo y departamento de Admisión.

En el caso de que por necesidades asistenciales otros departamentos o categorías profesionales tengan que adherirse al presente ACUERDO, se constituirá una comisión formada por la Empresa y Comité de Empresa para negociar el cambio de jornada máxima en el servicio correspondiente.

3.2. El personal tienen un derecho a un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente. Además de un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas (24 horas semanales más las 12 horas de descanso diario) en cómputo de dos meses. Cuando no se pudiera disfrutar de los periodos mínimos de descanso marcados anteriormente se compensará con descansos alternativos tal y como se regula en el art. 54 de L55/2003.

En Madrid a 18 de octubre de 2019



Handwritten signatures of the representatives of the company and the workers' committee.