

# El aumento de la jornada laboral sanitaria, a estudio

Lejos queda ya La Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 (BOE del 30 de junio de 2012), donde se establecía en su disposición adicional septuagésima primera (Jornada general del trabajo en el Sector Público) que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del sector público no podrá ser inferior a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Durante todo el año 2012, esta normativa se fue aplicando de forma irregular en las diferentes comunidades, dándose situaciones muy dispares: desde las más estrictas, que aplicaron la normativa desde su entrada en vigor, hasta las que no llegaron a aplicarla en todo el año.

En la Sanidad pública encontramos que la aplicación de las 37,5 horas semanales tiene unas connotaciones especiales por los diferentes tipos de jornada como son los turnos rotatorios, nocturnos, continuidades asistenciales, módulos de guardia, jornadas especiales en servicios de urgencias, etc, que a su vez varían según el ámbito geográfico o el nivel asistencial. Con motivo de esta situación tan dispar, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) ha realizado un estudio comparativo para analizar

las diferencias, no sólo de su fecha de aplicación, sino también y más importante, de cómo se ha interpretado y, por tanto, cómo se ha aplicado en cada Comunidad.

Es cierto que todas las Comunidades no partían dese el mismo punto referido a cómputo de jornada y que, por tanto, el impacto de aplicación de la Norma no se puede considerar el mismo, pero, en general, se ha constatado cómo la medida ha tenido una consideración de "ahorro", en un ámbito como el sanitario, donde al trabajar mayoritariamente en turnos rotatorios, se conseguía con facilidad, una hipotética bolsa de horas por exceso de jornada que permite disminuir las contrataciones. Lamentablemente, esa finalidad se ha conseguido, con una pérdida de empleo que todavía es difícil de cuantificar, en un momento como el actual, donde las cifras de la EPA (encuesta de población Activa), nos dan unas cifras de más de 6 millones de personas en paro.

A la mencionada pérdida de empleo, se suman unas enormes dificultades para la aplicación de la norma, creando situaciones de grandes desigualdades, incluso, en los mismos centros de trabajo, lo que ha creado un clima laboral de gran tensión y provocado una sobrecarga de trabajo. La paradoja más evidente que hemos en-

**EN LA SANIDAD PÚBLICA ENCONTRAMOS QUE LA APLICACIÓN DE LAS 37,5 HORAS SEMANALES TIENE UNAS CONNOTACIONES ESPECIALES POR LOS DIFERENTES TIPOS DE JORNADA COMO SON LOS TURNOS ROTATORIOS, NOCTURNOS, CONTINUIDADES ASISTENCIALES, MÓDULOS DE GUARDIA, JORNADAS ESPECIALES EN SERVICIOS DE URGENCIAS, ETC, QUE A SU VEZ VARÍAN SEGÚN EL ÁMBITO GEOGRÁFICO O EL NIVEL ASISTENCIAL**

contrado se ha dado en Andalucía, donde, con un gobierno denominado de izquierdas, por un lado se aumenta la jornada a parte de los trabajadores y trabajadoras y, por el contrario, a otra parte de la plantilla se le disminuye forzosamente la jornada al 75%. La plantilla queda teóricamente igual, pero con una asimetría salarial y laboral.

¿Y qué ha sucedido en 2013? Las negociaciones han continuado a lo largo de este primer semestre en las diferentes CCAA (allí dónde se ha podido negociar algo), con resultados nuevamente desiguales. Pero se ha podido demostrar cómo en alguna Comunidad, como ha sido Navarra, se ha dado marcha atrás en la Normativa, para no aplicar este aumento de jornada, o en País Valenciá, donde, como se recogió en el anterior número de Sindicato y Salud, no se aplican las 37,5 horas semanales.

Seguimos recopilando la información que desde las CCAA se nos facilita. El interés de conocer las diferentes normativas y formas de aplicación del aumento de jornada, no es otro que dar herramientas a las personas que por parte de CCOO se sientan a negociar en las diferentes Mesas sectoriales, y que puedan avanzar las "buenas prácticas" que se hayan conseguido en otros Servicios de Salud. ■