RESOLUCION DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA MANCHA POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LAS NÓMINAS DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SESCAM PARA EL AÑO 2021

ANTECEDENTES

La presente Resolución contempla las retribuciones de todo el personal que presta sus servicios para las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, ya sea con vínculo estatutario, funcionarial o laboral.

El artículo 3.Dos del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, establece que, en el año 2020, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

De conformidad con la citada normativa de ámbito estatal y carácter básico, el artículo 36 de la Ley 10/2019, de 20 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2020, determina que, con efectos a partir del 1 de enero de 2020, las retribuciones del personal al servicio del sector público autonómico se incrementarán en el porcentaje que, en su caso, autorice la normativa básica del Estado.

Con respecto al ejercicio 2021, el artículo 18.2 Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece que las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

De conformidad con la citada normativa de ámbito estatal y carácter básico, el artículo 38.2 de la Ley 11/2020, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2021, determina que, con efectos a partir del 1 de enero de 2021, las retribuciones íntegras del personal del personal funcionario, estatutario o laboral experimentarán, en su caso, el incremento que establezca la normativa básica del Estado con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020 en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal, como a la antigüedad del mismo.

Asimismo, en aplicación del artículo 16 de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales y de conformidad con lo dispuesto la Orden 201/2018, de 27 de diciembre, de la Consejería de Sanidad, por la que se determina el Mapa Sanitario de Castilla-La Mancha y sus modificaciones posteriores, se ha procedido a la actualización de los índices de

dispersión geográfica que inciden en la clasificación de los Equipos de Atención Primaria en función de su dispersión geográfica.

Por otra parte, se ha incluido la modificación del artículo 15 de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales, aprobada en el artículo quinto de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Medidas Administrativas y Tributarias de Castilla-La Mancha, en relación con la exención de guardias para mayores de 55 años, así como la modificación de los apartados 2 y 3 de la disposición adicional séptima de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla- La Mancha, aprobada en el apartado cinco del artículo sexto de la citada Ley 11/2019, referente al complemento retributivo en la situación de incapacidad temporal.

Y finalmente, de conformidad con lo previsto en el Decreto 82/2019, de 16 de julio (D.O.C.M. nº 141, de 18 de julio), de estructura orgánica y funciones del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, y con la finalidad de facilitar la confección de las nóminas del personal que presta servicios en los centros sanitarios del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, esta Dirección Gerencia, considera oportuno dictar las siguientes instrucciones que se limitan a aplicar estrictamente lo dispuesto en la citada normativa presupuestaria y en las demás normas reguladoras de los vigentes regímenes retributivos aplicables en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

ÍNDICE

PRIMERA.- Régimen retributivo derivado del R.D.-Ley 3/1987, de 11 de septiembre y de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco, del personal estatutario de los servicios de salud.

A) RETRIBUCIONES BASICAS:

A.1.- SUELDO (Anexo I)
A.2.- TRIENIOS (Anexo I)
A.2.1.- Reconocimiento servicios previos
A.2.2.- Premio de antigüedad
A.3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

B) RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

B.1.- COMPLEMENTO DE DESTINO (Anexo II)

B.2.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO (Anexo III)
B.2.1. Componente general del complemento específico
B.2.2. Componente singular por turnicidad.
B.2.3. Complemento específico del personal facultativo con compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas

B.3.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD (Anexo V, VI y VIII)
B.3.1.- Productividad mensual
B.3.1.1.- Productividad mensual por población atendida
B.3.1.2.- Dispersión geográfica de los Equipos de Atención Primaria (EAP)
B.3.1.3.- Productividad mayor carga de trabajo
B.3.2.- Personal sanitario facultativo que tiene concedida la compatibilidad para el ejercicio de la actividad privada
B.3.3.- Complemento Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
B.3.4.- Productividad variable
B.3.4.1.- Por participación en programas especiales de carácter asistencial
B.3.4.2.- Participación en actividades relacionadas con la donación de sangre
B.3.4.3.- Otros programas especiales
B.3.4.4.- Productividad variable anual

B.4.- COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL (Anexo VII)

B.5.- COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA (Anexo IV)

B.5.1.- ATENCION CONTINUADA EN JORNADA ORDINARIA
B.5.1.1.- Modalidad "A": noches
B.5.1.2.- Modalidad "B": domingos y festivos

B.5.2.- ATENCION CONTINUADA EN JORNADA COMPLEMENTARIA
B.5.2.1.- Guardias de presencia física
B.5.2.2.- Guardias localizadas
B.5.2.3.- Modalidad "A" en EAP
B.5.2.4.- Promedio de atención continuada.
B.5.2.5.- Exención de guardias

SEGUNDA.- Régimen retributivo del personal en formación

TERCERA.- Régimen retributivo del personal con permiso por acción sindical.

CUARTA.- Retribuciones de otro personal.

QUINTA.- Complemento personal transitorio

SEXTA.- Complemento de pensión

SÉPTIMA.- Otras instrucciones generales para el personal dependiente del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha

1.- Liquidación de haberes.
2.- Valor hora: deducción por huelga e incumplimiento de jornada.
3.- Justificación de la Ausencia.
4.- Complemento por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, y adopción o acogimiento.
5.- Retribuciones íntegras.
6.- Unidades docentes de especialización de enfermería.
7.- Indemnizaciones por razón del servicio.
8.- Desplazamiento semestral o plus de transporte.

OCTAVA.- Retribuciones para el año 2021

INSTRUCCIONES

PRIMERA.- Régimen retributivo derivado del R.D.-Ley 3/1987, de 11 de septiembre y de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco, del personal estatutario de los servicios de salud.

A) RETRIBUCIONES BASICAS:

A.1.- SUELDO (Anexo I). Asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño conforme a lo previsto en los artículos 6.2 y 7.2 de la Ley 55/2003. Se abona en 14 pagas.

A.2.- TRIENIOS (Anexo I). Consisten en una cantidad determinada para categoría en función de lo previsto en el apartado anterior, por cada tres años de servicios. La cuantía de cada trienio será la establecida para la categoría a que pertenezca el interesado el día en que se perfeccionó. Se abona en 14 pagas.
Los efectos económicos de los nuevos trienios que se reconozcan serán del primer día del mes siguiente a su vencimiento, con la excepción de los trienios reconocidos el día primero de mes que tendrán efectos económicos el mismo mes.

A.2.1.- Reconocimiento de servicios previos:

A.2.1.1.- Normas de aplicación.
En los expedientes de reconocimientos de servicios previos al personal estatutario son de aplicación las siguientes normas legales y de procedimiento:
a) Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de servicios previos en la Administración Pública.
b) Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, de aplicación supletoria al personal estatutario del Sescam.
c) Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
d) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

A.2.1.2.- Ámbito de aplicación.
Será de aplicación a todo el personal que tenga la condición de personal estatutario fijo o temporal, que en el momento de presentación de la solicitud se encuentre en situación administrativa de servicio activo en el Sescam.

A.2.1.3.- Competencia.
La resolución de los expedientes corresponderá a los Directores Gerentes de las Gerencias del Sescam, en la que esté adscrito el personal estatutario que lo solicite.
El reconocimiento de servicios previos que solicite el profesional que se encuentre en situación de comisión de servicios se realizará por el centro de destino donde los esté prestando.

A.2.1.4.- Solicitudes.
El procedimiento para el reconocimiento de servicios previos se iniciará a instancia de parte.

Las solicitudes de reconocimiento de servicios previos se presentarán preferentemente en la oficina de registro donde el personal estatutario preste sus servicios, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuando en la gerencia actuante se encuentren documentos o certificaciones necesarios para la resolución de los expedientes, el interesado no estará obligado a presentarlos nuevamente, de acuerdo con el artículo 28.3) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. A estos efectos, el interesado deberá indicar en qué momento y ante que órgano administrativo presentó los citados documentos, debiendo la Gerencia recabarlos electrónicamente a través de sus redes corporativas o de una consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto. Se presumirá que esta consulta es autorizada por los interesados, salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa o la ley especial aplicable requiera consentimiento expreso, debiendo, en ambos casos, ser informados previamente de sus derechos en materia de protección de datos de carácter personal. Excepcionalmente, si las Administraciones Públicas no pudieran recabar los citados documentos, podrán solicitar nuevamente al interesado su aportación.

A.2.1.5.- Servicios computables.
1.- Los servicios cuyo reconocimiento procede efectuar son los indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, ya sea en régimen de vinculación administrativa o laboral, excepto aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias.

2.- Los períodos de tiempo en la situación administrativa de excedencia para el cuidado de familiares, excedencia por violencia de género y servicios especiales, así como los permisos sin sueldo serán computables a efectos de trienios.

3.- También será objeto de cómputo a efectos de trienios, el período de prestación de servicios en las Administraciones Públicas de los estados miembros de la Unión Europea previos al ingreso o reingreso en los correspondientes cuerpos, escalas, clases o categorías de cualesquiera administraciones públicas, excepto aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones obligatorias.
El cómputo establecido en el párrafo anterior, será así mismo de aplicación a los servicios prestados en la Administración Pública de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que ésta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

A.2.1.6.- Cómputo de los servicios.
1.- Los servicios previos solicitados cuyo reconocimiento sea posible por reunir los requisitos exigidos, se acumularán por orden cronológico y se sumarán unos a otros fijando los vencimientos de los trienios allí donde se completen cada tres años de prestación de servicios. En el caso de personal estatutario temporal los servicios se reconocerán y abonarán, siempre y cuando dicho personal se encuentre en la situación administrativa de servicio activo en el momento en que realice su solicitud.

2.- Cuando el solicitante haya prestado servicios de diferentes categorías estatutarias o hubiera pertenecido fuera del ámbito de las Instituciones Sanitarias de los Servicios de Salud a más de un cuerpo, escala o plaza, los servicios así prestados se computarán conforme a la categoría estatutaria o al valor correspondiente al nivel de proporcionalidad del cuerpo, escala o plaza, cuyas funciones fuesen análogas, que correspondan a las funciones que se desempeñaba precisamente el día en que se hubiera perfeccionado el trienio o trienios a que dé lugar el reconocimiento de servicios previos, con independencia de que durante los tres años de cada trienio se hubieran desempeñado funciones correspondientes a diversas categorías o niveles de proporcionalidad.

3.- El personal que realice funciones en promoción interna temporal perfeccionará el trienio en su categoría de origen. Mientras continúe en promoción interna temporal percibirá la diferencia entre las cuantías de los trienios de los subgrupos de la categoría de prestación efectiva de servicios y la categoría de origen.

4.- Ningún período de tiempo podrá ser computado más de una vez, aún cuando durante el mismo el interesado hubiera prestado servicios simultáneos en una o más esferas de la misma administración o administraciones públicas diferentes.

A.2.1.7.- Reconocimiento de trienios.
Los trienios serán reconocidos de conformidad con los vencimientos, categorías y subgrupos de clasificación a que se refiere el apartado anterior.

A.2.1.8.- Efectos económicos.
Los efectos económicos de los nuevos trienios resultantes del reconocimiento de servicios previos se extenderán, en el supuesto que correspondiera el abono de atrasos, al período de cuatro años anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, y ello con el límite, en su caso, de la fecha de perfeccionamiento del trienio y proporcionalmente al periodo de tiempo trabajado.
Cuando una sentencia firme condene al abono de una cantidad líquida derivada del reconocimiento de servicios previos, la efectividad económica será la que establezca la sentencia.

A.2.1.9.- Resolución.
El plazo máximo de resolución es de tres meses desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido este plazo sin que el interesado haya recibido notificación expresa, podrá entender desestimada su solicitud por silencio administrativo.

A.2.1.10.- Exención de nuevos reconocimientos de trienios.
No será necesario efectuar ningún nuevo reconocimiento de trienios cuando el personal:
- Tome posesión como personal estatutario fijo, y ya viniera percibiendo sus trienios como personal estatutario temporal.
- Tome posesión como personal estatutario temporal, y ya viniera percibiendo sus trienios en una relación anterior.

A.2.2.- Premio de antigüedad: De conformidad con lo establecido en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 3/1987, el importe del premio de antigüedad reconocido al personal que a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley tenía la condición de personal estatutario fijo, se ha de mantener en las cuantías entonces vigentes. Este premio de antigüedad así reconocido al personal estatutario fijo no es revalorizable ni absorbible.

A.3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: De conformidad con lo establecido en el artículo 42.1.c y 42.2 de la Ley 55/2003, las pagas extraordinarias se devengarán los meses de junio y diciembre por un importe cada una de ellas de las cuantías del sueldo y trienios, en su caso, recogidas en el Anexo I.2, así como una mensualidad del complemento de destino y del componente general del complemento específico.

Las pagas extraordinarias se devengarán el primer día hábil de los meses de Junio y Diciembre, y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 días (183 días en años bisiestos), para el periodo comprendido entre el día 1 de diciembre al 31 de mayo, o ciento ochenta y tres días, para el periodo comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de noviembre.

b) Cuando el personal hubiese prestado una jornada de trabajo reducida en el transcurso de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional en el periodo afectado por tal reducción.

c) Cuando el personal hubiera prestado servicios en distintas categorías o puestos de trabajo en el transcurso de los seis meses inmediatamente anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria, incluida la parte correspondiente del complemento específico, será proporcional al tiempo de servicios prestados en las distintas categorías o puestos de trabajo.

d) El personal en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengará las pagas extraordinarias en las fechas indicadas pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional prevista en el párrafo a) anterior.

e) La última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del personal estatutario en el momento del cese, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados en los siguientes supuestos: en el caso de cese en el servicio activo; al pasar a cualquier otra categoría como consecuencia de la participación en un concurso-oposición; por pasar a situación de excedencia; por cambio de régimen jurídico; y por jubilación.

f) Si en el transcurso de los seis meses anteriores al momento del devengo de la paga extraordinaria, algún trabajador en activo ha permanecido en alguna de estas situaciones: riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de una persona menor de doce meses, así como quienes hayan disfrutado de los periodos de descanso por maternidad, paternidad o adopción o acogimiento, se le descontará de su paga extraordinaria la parte proporcional de la misma ya incluida en la prestación del 100 por 100 de la base reguladora que, de forma directa, haya sido abonada por el INSS o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional correspondiente.

g) Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

B).- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

B.1. COMPLEMENTO DE DESTINO (Anexo II). Según el artículo 43.2.a) de la Ley 55/2003 será correspondiente al nivel del puesto que se desempeña. El importe anual del complemento de destino se abonará en 14 pagas.

B.2.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO (Anexo III)

B.2.1. Componente General del Complemento Específico: de conformidad con lo establecido en el artículo 43.2.b) de la Ley 55/2003 estará destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto por una misma circunstancia. Se abona en 14 pagas.

B.2.2. Componente Singular por Turnicidad. Se abonará a los profesionales que cumplan, al menos, uno de los siguientes requisitos:

1. Que tengan asignado un turno rotatorio, es decir, que realicen la jornada ordinaria través de turnos diurnos y nocturnos (horario de mañana y noche, en el de tarde y noche y en el horario de mañana, tarde y noche, es decir, incluyendo siempre el turno de noche, en cualquier sistema).
2. Aquellos profesionales que roten al menos una semana en cómputo bimestral. Se entenderá que han rotado una semana quienes dentro de su jornada ordinaria realicen un mínimo de tres jornadas en turno de noche, dentro de su jornada ordinaria de trabajo, o quiénes hayan realizado un mínimo de cinco tardes en turno completo de tarde, de al menos siete horas cada una, dentro de

su jornada ordinaria de trabajo. (A estos efectos, no se podrán acumular jornadas de tarde de duración inferior a siete horas).

El componente singular por turnicidad se abona en 12 mensualidades y únicamente en los meses que se haya rotado una semana completa.

B.2.3. Complemento Específico del personal facultativo con compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas: de conformidad con el Acuerdo del Sescam y las Organizaciones Sindicales sobre percepción del complemento específico por parte del personal facultativo (DOCM de 16/07/2007), los facultativos con compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas percibirán este complemento en 14 mensualidades.

B.3.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD (Anexo V): Según el artículo 43.2.c) de la Ley 55/2003, es el destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos. La determinación individual de su cuantía se efectuará dentro de las dotaciones presupuestarias previamente acordadas, sin que en ningún caso pueda tener carácter fijo ni periódico en su vencimiento.

Se retribuyen mediante el complemento de productividad:

B.3.1.- Productividad mensual

En el Anexo V se incluyen las cuantías a percibir por el personal del Sescam en concepto del factor fijo mensual de la productividad. Se abona en 12 mensualidades.
En el Anexo VIII se incluyen los importes correspondientes al personal de los equipos directivos de las diferentes gerencias del Sescam, de acuerdo con la categoría de las mismas. Se abona en 12 mensualidades.

B.3.1.1.- Productividad mensual por población atendida

Los médicos de familia y pediatras, así como el personal de enfermería de los Equipos de Atención Primaria (EAP), percibirán este concepto en función del número de tarjetas sanitarias asignadas (TIS) y del índice o grado de dispersión geográfica asignado a su EAP.

Para médicos de familia y pediatras el valor económico se vinculará al número de usuarios adscritos (TIS) a cada médico.
Cuando algún pediatra atienda a niños de 0 a 3 meses a los que todavía no se les ha dispensado su tarjeta individual sanitaria, percibirá, en concepto de complemento de productividad fija, el valor de esta TIS en el momento de su emisión, pero con efectos retroactivos desde el nacimiento del niño.

Para el personal de enfermería de los EAP el valor económico se obtendrá dividiendo el total de TIS asignadas a los médicos de familia y pediatras de su respectivo Equipo de Atención Primaria entre el número del personal de enfermería de ese equipo.

Los odontoestomatólogos, fisioterapeutas, trabajadores sociales, enfermero/a especialista en enfermería obstétrico-ginecológica (matrona) e higienistas dentales de atención primaria, percibirán la productividad mensual en función de la población y las zonas básicas de salud atendidas, de acuerdo con los importes que figuran en el Anexo V.

B.3.1.2.- La tabla V de esta Resolución recoge los índices o grados de dispersión geográfica de acuerdo con los datos actualizados de núcleos de población, centros de salud, consultorios locales, tarjetas individuales sanitarias y número de facultativos que corresponde a cada uno de los Equipos de Atención Primaria (EAP) del SESCAM. Los valores asignados a los índices contenidos la citada tabla, surtirán efectos de acuerdo con los periodos contemplados en la misma.

La forma de cálculo de los grados de dispersión geográfica es la siguiente:

$$\text{FACTOR A} = \frac{\text{Nº de núcleos de más de 100 habitantes (incluido el de cabecera) x 2}}{\text{Plantilla orgánica de médicos de familia y pediatras}}$$

FACTOR B = Distancia media de los núcleos de población, independientemente de su tamaño, al municipio de cabecera, multiplicado por:
0,30 (si el municipio de cabecera tiene más de 3.000 habitantes)
0,50 (si el municipio de cabecera tiene hasta 3.000 habitantes)

Habitantes: población con tarjeta sanitaria (TIS)
Núcleo de población: el que cuente con un dispositivo asistencial, entendiendo por tal, aquel en el que se pasa consulta al menos un día a la semana.

El índice de dispersión geográfica se asigna según el resultado de la suma de los factores A y B, de acuerdo con la siguiente tabla:

Si es núcleo único de población	G1
A + B mayor que 0 y menor que 4	G2
A + B igual o mayor a 4 y menor que 7	G3
A + B igual o mayor que 7	G4

A los Equipos de Atención Primaria que cuenten con quince o más núcleos de población, independientemente del número de habitantes con TIS, se les asigna un índice de dispersión geográfica G4.

B.3.1.3.- Productividad mayor carga de trabajo: la retribución aplicable a las sustituciones del personal de equipos de atención primaria se regirá por lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de los Servicios Sociales. La compensación económica al profesional designado para la realización de la sustitución, que figurará separadamente en la nómina con la denominación de "productividad mayor carga de trabajo", se calculará de la siguiente forma:

a. Si, excepcionalmente, por motivos asistenciales, la sustitución se realiza en horario en el que el profesional que sustituye, lo hace por encima de su jornada ordinaria, es decir, si lo hace en horario en el que las horas realizadas no se

contabilizan a los efectos del cómputo de la jornada anual a realizar por el profesional sustituto (ya sea en mañanas o tardes), se abonarán el sueldo, complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad fija (TIS) y complemento Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

b. Cuando la sustitución se realiza en el horario en el que el profesional que sustituye está realizando su jornada ordinaria, es decir, si lo hace en horario en el que las horas realizadas se contabilizan a los efectos del cómputo de la jornada anual a realizar por el profesional sustituto (ya sea en mañanas o tardes), se abonarán las TIS correspondientes al trabajador sustituido.

Para dicho cálculo, se tomarán los días efectivos de suplencia y no se abonará la parte proporcional de vacaciones y pagas extraordinarias.

B.3.2.- En el Anexo V se incluyen las cuantías a percibir por el personal sanitario facultativo que tiene concedida la compatibilidad para el ejercicio de la actividad privada y que haya solicitado la participación en los diferentes programas de actuación que se pacten de forma voluntaria en cada gerencia dentro de su cartera de servicios. Estas cuantías se abonarán por el concepto de productividad fija y se sumarán a las que ya percibían por dicho concepto retributivo.

B.3.3.- El Complemento Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (Anexo VI) se abonará a todo el personal de las instituciones sanitarias del Sescam con excepción de:

a) Personal directivo, incluyéndose en él los Coordinadores de Equipos de Atención Primaria.
b) Personal no integrado de hospitales administrados.
c) Personal en formación en ciencias de la salud por el sistema de residencia.

B.3.4.- Productividad variable

B.3.4.1.- Por participación en programas especiales de carácter asistencial
En este apartado se establecen los requisitos necesarios para acceder y participar en programas especiales e instrucciones para la tramitación de las propuestas:

B.3.4.1.1.- Tramitación de las propuestas

a) Será necesario que, con anterioridad a cualquier actuación, la Dirección General de Asistencia Sanitaria, eleve a la Dirección Gerencia del Sescam la propuesta de los programas que estimen son necesarios, motivos que originan la propuesta y los criterios de asignación de cantidades a los centros y a los profesionales que vayan a realizar dichas actividades.

b) Por las direcciones gerencias de los centros y, en su caso, por la Dirección General de Asistencia Sanitaria, se propondrá a la Dirección Gerencia del Sescam la solicitud de acceso a los diferentes programas.

c) La solicitud deberá venir acompañada de una memoria detallada y justificativa del programa o programas a los que se pretende acceder y en la que se hará constar obligatoriamente, entre otras cuestiones: actividad asistencial a realizar, causas que la motivan, tiempo que se necesita para llevarla a cabo, memoria económica del coste, profesionales con apellidos y nombre, categoría y, en su caso especialidad, que voluntariamente y por escrito los van a realizar.

d) En el caso de los programas especiales para la reducción de listas de espera, se deberá justificar, por parte de las gerencias, que la actividad es necesaria para el cumplimiento de los plazos establecidos en la normativa de garantía de respuesta quirúrgica, consulta especialidades y pruebas diagnósticas. Tanto la Dirección General de Asistencia Sanitaria como la Dirección Gerencia del Sescam considerarán para su autorización los índices de calidad asistenciales que estimen más oportunos, entre los que se encontrarán la adecuada tasa de indicación quirúrgica de los procesos propuestos, el adecuado índice de utilización de recursos quirúrgicos y la adecuada gestión de las listas de pacientes, sin que en ningún caso puedan incluir pacientes que estén dentro de los plazos de respuesta para cada especialidad, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

e) La realización de estas actividades es incompatible con la prestación de servicios durante la jornada ordinaria y, en su caso, complementaria en sus diferentes modalidades, y, en general, con cualquier situación de disfrute de permisos, licencias y descansos reglamentarios del personal. También es incompatible con la condición de liberado sindical a tiempo completo.

f) El importe máximo, que se podrá percibir por la realización de estas actividades será del 50 por ciento del total de las retribuciones brutas anuales, incluidas las pagas extraordinarias, que perciba el profesional por los siguientes conceptos: sueldo, complemento de destino, complemento específico, productividad fija mensual y CJCCM.

B.3.4.1.2.- Información y control de los programas especiales

Una vez autorizados los programas por la Dirección Gerencia del Sescam, el procedimiento para la tramitación y abono de las actividades realizadas será el siguiente:

a) Las direcciones gerencias de los centros procederán al abono de las actividades realizadas y remitirán a la Dirección General de Asistencia Sanitaria y la Dirección General de Recursos Humanos, certificación en la que se hará constar el programa, las actividades realizadas, los profesionales que las han realizado y que se han cumplido los criterios y requisitos establecidos en el apartado B.3.4.1.1, anterior.

b) Si la Dirección General de Recursos Humanos o la Dirección General de Asistencia Sanitaria considerara algún tipo de disconformidad con los programas propuestos por las gerencias podrá solicitar un informe complementario de motivación y justificación.

B.3.4.2.- Participación en actividades relacionadas con la donación de sangre.

El personal del Sescam que participe en actividades relacionadas con las especiales características de la donación de sangre realizadas fuera de las instituciones sanitarias tendrá derecho a percibir las compensaciones establecidas en la Tabla VI. La asignación se realizará según se indica a continuación:

a) Corresponderá una compensación por cada día en que se desarrolla la actividad, independientemente de que el número de colectas o desplazamientos en que se participa sea más de una diaria.

b) La compensación excluye el abono de cualquier otro tipo de indemnización, salvo que el desplazamiento conlleve el pernoctar o utilizar vehículo particular.

c) Su percepción implica la aceptación del desarrollo de todas las tareas derivadas de la práctica de extracciones de sangre y atención general al donante.

B.3.4.3.- Otros programas especiales: la Dirección Gerencia del Sescam, a propuesta de la Dirección General de Recursos Humanos, previa solicitud de las gerencias interesadas, podrá autorizar otros programas especiales no relacionados directamente con la actividad asistencial.

B.3.4.4.- Productividad variable anual: su abono se realizará de acuerdo a su normativa específica y en función del presupuesto asignado cada año.

B.4.- COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL. (Anexo VII)
(Artículo 40 y 43.2.e, de la Ley 55/2003 y desarrollado por los Decretos 117/2006 y 62/2007)

Podrán percibir el complemento de carrera profesional aquéllos trabajadores que cuenten con la correspondiente resolución de concesión u homologación de grado, sean personal fijo y cumplan con el resto de requisitos establecidos para Licenciados y Diplomados Sanitarios en el Decreto 117/2006, y para el Personal Estatutario de Gestión y Servicios y Estatutario Sanitario de Formación Profesional en el Decreto 62/2007.

B.5.- COMPLEMENTO DE ATENCIÓN CONTINUADA (Anexo IV)

Según el artículo 43.2.d) de la Ley 55/2003 está destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada. Presenta las siguientes modalidades:

B.5.1.- ATENCION CONTINUADA EN JORNADA ORDINARIA

Se acredita al personal sanitario, excepto el subgrupo A1, y personal de gestión y servicios del nivel asistencial de atención especializada que realice su jornada ordinaria anual en régimen de turnos. Igualmente, lo podrá percibir este mismo personal en el ámbito de atención primaria cuando su jornada ordinaria anual incluya la realización de noches y festivos, así como lo celadores de los servicios de urgencias de atención primaria (SUAP).

El personal de enfermería de la Gerencia de Urgencias, Emergencias, y Transporte Sanitario percibirá en concepto de atención continuada en jornada ordinaria las mismas cantidades que el personal de enfermería de hospitalización.

B.5.1.1.- Modalidad "A": noches

Retribuye la realización de la jornada ordinaria en turnos de noche desde las 22 horas hasta las 8 horas del día siguiente, excepto los sábados y vísperas de festivo.
Cuando la jornada nocturna sea realizada sólo en parte, la liquidación correspondiente se efectuará de forma proporcional a las horas efectivamente realizadas.

B.5.1.2.- Modalidad "B": sábados, domingos y festivos

Retribuye la realización de la jornada ordinaria en los siguientes turnos o tramos horarios:

- Sábado: entre las 8 y las 22 horas (turnos de 8 a 15 y de 15 a 22 horas).
- Domingo o festivo: entre las 8 y las 22 horas (turnos de 8 a 15 y de 15 a 22 horas).
- Sábado noche y víspera de festivo: entre las 22 h. del sábado o víspera de festivo y las 8 horas del domingo o festivo (siendo incompatible con la modalidad A).

Dada la existencia de turnos de trabajo diarios de distinta duración, esta modalidad se abonará, en su caso, de forma proporcional al número de horas realizadas.

Tendrán el carácter de "festivos especiales" los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre, así como las noches del 5 de enero y 24 y 31 de diciembre. Se abonarán con el doble de la cuantía asignada para la modalidad B.

B.5.2.- ATENCION CONTINUADA EN JORNADA COMPLEMENTARIA

Quedan autorizados a su realización los facultativos especialistas de área, personal facultativo y de enfermería de EAP, SUAP, PEAC y personal de área de atención primaria, supervisoras de área y unidad y enfermeras de atención especializada en servicios de hemodinámica, perfusionistas e histocompatibilidad.

Para garantizar necesidades asistenciales específicas, por el director gerente de cada gerencia, previo informe vinculante de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, se podrá autorizar la realización de jornada complementaria a otro personal destinado en algún servicio específico que así lo requiera para su adecuado funcionamiento.

El personal de gestión y servicios podrá percibir los importes recogidos en el apartado VIII del Anexo IV. Excepcionalmente, la Dirección General de Recursos Humanos, previa solicitud de las gerencias interesadas, podrá autorizar el abono de estas cuantías a personal sanitario.

B.5.2.1.- Guardias de presencia física: retribuye la prestación de servicios en régimen de presencia física, al margen de la jornada laboral ordinaria, durante todos

los días de la semana y se abona proporcionalmente al número de horas de prestación de servicios.

El importe de la guardia del jefe de guardia médica en los centros hospitalarios se incrementará en un 50 por ciento el valor de la jornada complementaria desarrollada y se abonará por el complemento de atención continuada.

B.5.2.2.- Guardias localizadas: retribuye la prestación de servicios localizados, al margen de la jornada laboral ordinaria, durante todos los días de la semana. Se abona proporcionalmente al número de horas de prestación de estos servicios por el 50% del importe de las guardias de presencia física.

En ningún caso, incluido el supuesto de reactivación ocasional de la localización y el consiguiente requerimiento de presencia del profesional en su centro, se podrá abonar estos servicios localizados como si fuesen prestados en la modalidad de presencia física.

B.5.2.3.- Modalidad "A" en EAP

Se acredita al personal facultativo y de enfermería de los Equipos de Atención Primaria.

Esta modalidad se devenga por la realización de actividades sanitarias relacionadas con la Comunidad incluidas dentro del Plan anual de actividades en Educación para la Salud de cada gerencia y por un periodo no superior a seis horas mensuales, llevadas a cabo al margen de la jornada laboral y de la prestación de servicios que se retribuye por la Modalidad Jornada Complementaria de este complemento.

En el supuesto de que no se realice ninguna hora de este tipo de servicios no procederá abono alguno por este concepto.

B.5.2.4.- Promedio de atención continuada.

1.- Permiso de vacaciones.

El personal que realiza atención continuada, así como el personal con permiso por acción sindical, tendrá derecho a percibir durante el mes de vacaciones reglamentarias un promedio de lo percibido en los seis meses anteriores en concepto de atención continuada, a excepción del personal Facultativo Especialista de Área en atención especializada, cuyo promedio se referirá a los tres meses anteriores. No se incluirá para el cálculo de este promedio el importe percibido por las jefaturas de guardia médicas.

En el supuesto de que las vacaciones se disfruten de forma partida, se tomará como base la misma media, pero proporcional al periodo de tiempo a disfrutar. Para el segundo y sucesivos periodos vacacionales se volverá a calcular el promedio incluyendo, en su caso, los prorrateos ya abonados en cálculos anteriores.

Los profesionales mayores de 55 años exentos de guardias percibirán el promedio de los módulos de actividad adicional percibidos en los tres o seis meses anteriores, según su categoría.

2.-Permisos de parto, adopción, paternidad y lactancia.

Asimismo, tendrá derecho a percibir un promedio de la atención continuada en los términos anteriormente referidos, el personal que realiza atención continuada durante el disfrute de los siguientes permisos, cuando dicho concepto no se haya incluido en las prestaciones económicas que perciben en los regímenes públicos correspondientes.

- Por parto.
- Por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.
- De paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo.
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses en aquellos casos en que se acumule el permiso en jornadas completas.

B.5.2.5.- Exención de guardias para profesionales mayores de 55 años:

B.5.2.5.1.- Ámbito de aplicación

Tendrán derecho a la exención de guardias por motivos de edad, con participación voluntaria en módulos de actividad adicional, quienes cumplan los siguientes requisitos:
a) Personal facultativo fijo de atención especializada o atención primaria y personal de enfermería fijo de atención primaria.
b) Mayores de 55 años de edad.
c) Que cuenten con un periodo mínimo de actividad previa de al menos diez años, realizando, de manera efectiva, guardias en jornada complementaria. A estos efectos, si un profesional ha realizado guardias de manera discontinua a lo largo de su vida laboral, se acumularán los distintos periodos para alcanzar el mínimo, siempre y cuando haya realizado guardias durante al menos tres de los últimos diez años.

Se podrá computar como actividad previa los servicios prestados como personal de refuerzo.

Los profesionales que cumplan los requisitos establecidos en los apartados a) y b) anteriores, podrán solicitar la exención de guardias sin participación en módulos de actividad adicional.

B.5.2.5.2.- Actividad previa

Para el cálculo de los módulos de actividad adicional que corresponde a cada profesional se tendrán en cuenta las guardias de 17 o más horas, realizadas en los tres años anteriores a la solicitud.

Si en los citados tres años anteriores a la solicitud, hubieran existido periodos en los que no se hubiera trabajado por encontrarse el profesional en los supuestos de: maternidad; adopción; acogimiento; lactancia; riesgo durante el embarazo o la lactancia natural; paternidad; bajas por incapacidad temporal; excedencia por cuidados de familiares; servicios especiales y liberados sindicales, éste periodo de tres años se retrotraerá en el mismo número de meses que no se ha prestado servicios, con el fin de completar los 36 meses de guardias efectivamente realizadas para obtener el promedio.

Para el cálculo de los módulos de actividad adicional que corresponde a cada profesional se tendrá en cuenta las guardias realizadas en los tres años anteriores a la solicitud, computándose de la siguiente forma:

- Cada guardia de 17 o más horas de presencia física se contará como una guardia entera.
- Las guardias de presencia física de duración inferior a 17 horas se contarán por horas para alcanzar guardias enteras de 17 horas.
- Las horas de guardia localizada se computarán al 50% de las horas de presencia física.

La suma de las guardias realizadas, incluyendo el promedio percibido en vacaciones, se dividirá por 36 meses, correspondiendo a cada profesional un módulo por cada guardia, teniendo en cuenta los decimales resultantes, hasta un máximo de 4 módulos al mes. Si el cálculo arroja un resultado con decimales se considerará lo siguiente:

- Inferior a 0,50 no corresponde módulo.
- Igual o superior a 0,50 corresponde módulo.

B.5.2.5.3.- Módulos de actividad adicional

Cada módulo tendrá una duración efectiva de cuatro horas y no se podrán acumular más de cuatro módulos por mes.

La realización de dichos módulos será voluntaria y no eximirá a los profesionales de realizar su actividad ordinaria al día siguiente.

A efectos del cómputo de jornada laboral anual, las horas trabajadas en estos módulos de actividad tendrán la consideración de jornada complementaria.

B.5.2.5.4.- Actividad asistencial

La programación de los módulos de actividad adicional tendrá carácter anual, distribuyéndose de acuerdo con las necesidades asistenciales y consistirá, preferentemente, en la realización de actividad asistencial ordinaria y atención domiciliaria en horario de tarde de lunes a viernes o los sábados por la mañana.

Las Direcciones Asistenciales de cada gerencia programarán la actividad asistencial a realizar por el personal exento de guardias que participa voluntariamente en la realización de módulos de actividad, en función de las necesidades del servicio, ajustándose en todo caso, a las instrucciones dictadas al efecto por la Dirección General competente en materia de asistencia sanitaria del Sescam.

Trimestralmente, cada Dirección-Gerencia enviará informe a la Dirección General competente en materia de asistencia sanitaria del Sescam, comunicando la actividad asistencial realizada, por cada uno de los profesionales autorizados, por exención de guardias a mayores de 55 años.

En casos excepcionales, a solicitud del interesado, se podrá autorizar la realización de los módulos de sustitución de atención continuada en una gerencia distinta a la que pertenezca el profesional, previo acuerdo de ambas gerencias.

B.5.2.5.5.- Solicitud y Resolución

Las solicitudes de exención de guardias se presentarán por escrito ajustándose necesariamente al modelo aprobado mediante Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Dirección Gerencia del Sescam, en cualquier momento del año natural en el que cumplan los 55 años de edad ante la Dirección asistencial (médica o enfermería) correspondiente, sin necesidad de tener cumplidos los 55 años. En dicha solicitud deberá constar, en su caso, la solicitud de participación voluntaria en los módulos de actividad adicional.

Estas solicitudes serán remitidas a la Dirección General competente en materia de asistencia sanitaria del Sescam, quien resolverá sobre las mismas en un plazo máximo de seis meses desde su presentación. En dicha resolución se constatará la fecha de efectos que, en todo caso, será posterior a que la persona interesada cumpla los 55 años de edad.

Con carácter previo a la remisión de las copias de las solicitudes, cada Dirección Gerencia debe proceder a la evaluación de las mismas, comprobando que cumplen los requisitos establecidos en las presentes instrucciones y asignará el número de módulos de acuerdo con el apartado B.5.2.5.2 anterior.

La participación en los módulos de actividad adicional será objeto de renovación con carácter anual mediante Resolución de la Gerencia correspondiente. Las solicitudes de renovación se presentarán en la gerencia afectada en el mes de octubre de cada año y se resolverán antes del 31 de diciembre del mismo año.

Los profesionales que tengan concedida mediante resolución la exención de guardias para mayores de 55 años, podrán solicitar la suspensión de la misma (si la exención se hubiera concedido por motivos de salud, se requerirá un informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que ponga de manifiesto que el solicitante puede realizar guardias). Posteriormente, podrán solicitar volver a participar en el régimen de realización de módulos de actividad adicional en las mismas condiciones establecidas en la resolución inicial.

B.5.2.5.6.- Retribuciones

Las cuantías que corresponde abonar por la realización de módulos de actividad adicional se abonarán a través del complemento de atención continuada, de acuerdo con los módulos autorizados y la actividad efectivamente realizada por cada profesional.
Cada módulo se retribuirá por un importe igual a 12 horas de guardia de presencia física realizada de lunes a viernes.

SEGUNDA.- Régimen retributivo del personal en formación

1.- Se regula en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud y en el Acuerdo de 16 de marzo de 2007, sobre condiciones laborales y económicas del personal sanitario en formación por el sistema de residencia.
La tabla II que acompaña a esta Resolución, recoge las cuantías que en concepto de sueldo, complemento de grado de formación y complemento de recuperación retributiva Ley 4/2019, , debe percibir el personal en formación, de acuerdo con el Real Decreto 1146/2006 citado y la Ley 4/2019, de 29 de marzo, de Medidas Retributivas. Asimismo, el personal en formación percibirá dos pagas extraordinarias compuestas de dichos conceptos retributivos.
Los importes del complemento de atención continuada son los que figuran en el Anexo IV de estas Instrucciones.

2.- El personal en formación percibirá en concepto de atención continuada durante el mes de vacaciones reglamentarias, un promedio de lo percibido por ese mismo concepto en los seis meses anteriores, excepto los del primer curso de formación que percibirán en el primer semestre del curso un promedio de lo percibido por ese mismo concepto por los meses o días que hayan realizado atención continuada, sin tener en cuenta los seis meses naturales inmediatamente anteriores a las vacaciones.

3.- Asimismo, tendrá derecho a percibir un promedio de la atención continuada en los términos anteriormente referidos, el personal que realiza atención continuada durante el disfrute de los siguientes permisos, cuando dicho concepto no se haya incluido en las prestaciones económicas que perciben en los regímenes públicos correspondientes.

- Por parto.
- Por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.
- De paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo.
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses en aquellos casos en que se acumule el permiso en jornadas completas.

TERCERA.- Régimen retributivo del personal con permiso por acción sindical.
El personal que tenga autorizado permiso para la realización de sus funciones por acción sindical, percibirá las siguientes retribuciones:

1.- Retribuciones fijas y periódicas:
Percibirá las retribuciones básicas (sueldo y, en su caso, trienios/antigüedad y pagas extraordinarias) y las complementarias fijas y periódicas (complemento de destino, complemento específico, productividad fija mensual y complemento JCCM) que le corresponda, según la categoría profesional que ostente. Igualmente, siempre que se trate de personal fijo, percibirá el complemento de carrera profesional en el grado que tenga concedido.

2.- Otras retribuciones:

2.1.- Complemento de Atención Continuada:
En aquéllos casos en que la persona liberada figure adscrita a un puesto que conlleve la realización de atención continuada, ya sea en jornada ordinaria o complementaria, percibirá el promedio de lo percibido por este complemento por el personal de su servicio, unidad o equipo.
El personal que tenga autorizado permiso para la realización de sus funciones por acción sindical a tiempo parcial percibirá el importe correspondiente a la actividad efectivamente realizada y, además, por la parte de jornada dedicada a funciones sindicales, tendrá derecho al promedio de lo percibido por este complemento por el personal de su servicio, unidad o equipo.

A estos efectos, se computarán anualmente dos promedios mensuales, uno con fecha 1 de enero y el siguiente con fecha 1 de julio.

Para hallar las cantidades que correspondan a cada uno de ellos del personal liberado de Atención Especializada, se computará la atención continuada abonada durante los seis meses anteriores a dichas fechas en cada servicio o unidad.

Para el personal liberado de Atención Primaria adscrito a EAP percibirá el complemento de Atención Continuada cuando así estuviera asignado al puesto que se ocupa. En este caso, percibirá la modalidad A en la cuantía fijada, calculándose la modalidad B dividiendo el número de horas de Atención Continuada realizadas en el semestre anterior exclusivamente por el personal de plantilla (interinos y propietarios) entre el número de facultativos o enfermeras de plantilla que efectivamente han participado en los turnos de guardias durante el mismo semestre, el resultado se multiplicará por el valor de la hora de la Atención Continuada B correspondiente a cada categoría.

Las gerencias programarán las guardias, noches y festivos de una forma homogénea entre la jornada de trabajo efectivo y la dedicada a funciones sindicales.

2.2.- Complemento de Productividad Variable Anual:
Percibirá el promedio de lo percibido por este complemento por el personal de su servicio, unidad o equipo.

El personal que tenga autorizado permiso para la realización de sus funciones por acción sindical no podrá prestar otros servicios en el Sescam durante el tiempo asignado a las funciones sindicales.

CUARTA.- Retribuciones de otro personal.
a) El personal estatutario o funcionario nombrado Personal Directivo con plaza en propiedad seguirá percibiendo los trienios que tuviera reconocidos con anterioridad a su nombramiento. Asimismo, el tiempo que preste servicios bajo esta modalidad servirá para el cómputo de nuevos trienios.
El personal Directivo con contrato de alta dirección al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, percibirá sus retribuciones de acuerdo con lo establecido en su contrato y en la disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

b) Los Sanitarios Titulares de las Escalas Superior, Especialidad de Medicina y Técnica de Sanitarios Locales que desde el día 30 de abril de 2005 y en aplicación de lo dispuesto en el Decreto 42/2005 de 26 abril, pasaron a depender orgánicamente del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha a través de las plantillas de las Gerencias de Atención Primaria, percibirán las retribuciones que les correspondan según su categoría básica y puesto de trabajo desempeñado, de conformidad con el Real Decreto-Ley 3/1987, su normativa de desarrollo y las normas incluidas en la norma primera de las presentes instrucciones.

c) El personal que preste sus servicios en virtud de contrato laboral celebrado con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, percibirá sus retribuciones de conformidad con la norma primera de esta Resolución.

d) Capellanes: Para los Capellanes acogidos al Convenio de 24 de julio de 1985 entre el INSALUD y la Conferencia Episcopal Española, para la aplicación del Acuerdo sobre Asistencia Religiosa Católica en los Centros Hospitalarios Públicos, la Institución Sanitaria transferirá, del crédito que tenga asignado en el subconcepto 226.40 del Capítulo II del Presupuesto del Centro, las cuantías que correspondan, tanto por retribuciones (Tabla III), como por cotización a la Seguridad Social, a la Diócesis u Obispados correspondientes, para que como consecuencia del Convenio, éstos ingresen las cuotas a la Tesorería, elaboren las nóminas de los Capellanes y se las hagan llegar a los interesados.

e) Plazas vinculadas: las retribuciones del profesorado de enseñanzas Universitarias, (personal con Plaza Vinculada), están reguladas en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, modificado por el Real Decreto 1949/1995, de 1 de diciembre y el Real Decreto 74/2000, de 21 de enero.

La Tabla IV de esta Resolución recoge las cuantías mensuales que el SESCAM debe transferir, del crédito asignado en el subconcepto 258.30 del Capítulo II del Presupuesto del Centro, a las Universidades, para que éstas elaboren la nómina de aquellos Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad y Escuela Universitaria con plaza vinculada a tiempo completo.

f) Personal emérito: las gratificaciones del personal emérito se establecen para una dedicación de 15 horas de promedio semanal y se abonan en doce mensualidades, con la limitación establecida en el artículo 77.3 párrafo segundo de la Ley 55/2003, que establece que las retribuciones del personal emérito, sumadas a su pensión de jubilación, no podrán superar las retribuciones que el interesado percibía antes de su jubilación, consideradas, todas ellas, en cómputo anual (Tabla VII). Para períodos inferiores de dedicación la gratificación se abonará proporcionalmente.

QUINTA.- Complemento Personal Transitorio

A) Procedimiento de acreditación:
En los casos en que proceda la acreditación de complementos personales transitorios, la determinación de su importe, que figurará en la propuesta de reconocimiento, se realizará conforme a las siguientes reglas:

1ª.- Se tendrá en cuenta el importe de las retribuciones anuales de los conceptos fijos y periódicos correspondientes al perceptor, que se deriven del cuerpo o categoría de pertenencia y la plaza de la que es titular en propiedad. En consecuencia, no formarán parte del importe las retribuciones que, en su caso, se puedan percibir por conceptos de cuantía variable, periódicos o no, y por conceptos de cuantía fija que se perciban de forma provisional, transitoria o temporal, tales como la productividad variable y el complemento de atención continuada en sus diferentes modalidades.
2ª.- No forman parte del cálculo del complemento personal transitorio las cantidades correspondientes a premio de antigüedad y trienios.
3ª.- De conformidad con la normativa vigente, los Complementos Personales Transitorios reconocidos, no experimentarán incremento alguno y a los mismos les será de aplicación las normas de absorción establecidas en las Leyes de Presupuestos y demás normativa de aplicación.

B) Absorción del C.P.T.
De acuerdo con el artículo 41.g) de la Ley 11/2020, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2021, la absorción de complementos personales transitorios, reconocidos en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 1ª del Real Decreto-Ley 3/1987 o procesos de integración que lo reconozcan, se realizará conforme a lo establecido en el artículo 83.4 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

El incremento de retribuciones derivado del reconocimiento de cualquier grado de carrera profesional absorberá el complemento personal y transitorio en la primera nómina en la que se abone el nuevo grado de carrera profesional. En el caso de que este reconocimiento de grado tenga efectos económicos retroactivos, también procederá la absorción del complemento personal y transitorio correspondiente a las mensualidades afectadas por la retroactividad.

SEXTA.- Complemento de Pensión

El complemento de pensión a que se refiere el artículo 151 del Estatuto de personal sanitario no facultativo de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social (aprobado por Orden de 26 de abril de 1973 del Ministerio de Trabajo), tiene un carácter variable y no fijo, por lo que su cuantía deberá seguir las variaciones de la pensión básica de jubilación, reduciéndose a medida que ésta se incremente, por sucesivas revalorizaciones.

A su vez, afecta al citado complemento el tope máximo de concurrencia de pensiones públicas establecido cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El procedimiento a seguir para la revisión y actualización de los complementos de pensión será el siguiente: desde cada gerencia se debe solicitar a los beneficiarios de un complemento de pensión que aporten la Resolución del INSS por la que se fija el incremento anual de la pensión o certificación de la misma. Si la suma de la pensión de jubilación y del complemento de pensión reconocido supera el cien por cien de las retribuciones en cómputo anual que se percibían en el momento de la jubilación o supera el límite legal máximo de pensiones públicas establecido cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se revisará el importe del complemento de

pensión a fin de fijar la nueva cuantía a abonar, o en su caso, determinar la no procedencia del abono.

Este complemento se abona en doce mensualidades y de acuerdo con el apartado siete del artículo 10 del Real Decreto Ley 16/2012, desde el 24 de abril de 2012, no se pueden reconocer nuevos complementos de pensión.

SÉPTIMA.- Otras Instrucciones Generales para el personal dependiente del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha

1.-Liquidación de Haberes

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas, salvo cuando proceda liquidación de haberes según las siguientes instrucciones:

A. En el supuesto de que el Personal Estatutario se traslade de un Centro de Gasto a otro, como consecuencia de su participación en concursos de traslados, comisiones de servicio, etc., los Centros de origen deberán efectuar, con cargo a sus respectivos presupuestos, las correspondientes liquidaciones de haberes, en las que se incluirá la parte proporcional de la paga extra a la que el personal cesante tenga derecho. Asimismo, emitirán certificaciones de haberes a efectos de su alta en nómina en los nuevos Centros, en la que se reseñará la cuantía y tiempo de servicios liquidado en concepto de paga extra, si se ha disfrutado algún tipo de permiso, vacaciones, días de libre disposición, o cualquier otra información relevante para la gestión por el nuevo centro.

B. En el supuesto de que un trabajador solicite cualquier tipo de excedencia, incluida la excedencia por cuidado de hijo con reserva de plaza, se efectuará una liquidación de haberes en la que se incluirá la parte proporcional de paga extra, no debiendo incluir en dicha liquidación la parte correspondiente a las vacaciones no disfrutadas.

C. En el caso de toma de posesión en el primer destino, en el cese en el servicio activo, en el de licencias sin derecho a retribución, en el de personal nombrado con carácter temporal cuyo comienzo o cese de la actividad no coincida con el mes natural y, en general, en los supuestos de derechos económicos que normativamente deban liquidarse por días, o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, deberá tenerse en cuenta el número de días naturales del mes correspondiente.

2.-Valor Hora: Deducción por Huelga e Incumplimiento de Jornada

El artículo 41.6 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud establece que, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que en su caso pueda corresponder, la parte de la jornada no realizada por causas imputables al interesado dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

Con el fin de hacer efectivo lo señalado en el párrafo anterior, se deberá tener en cuenta las siguientes instrucciones:

A. Cuando algún trabajador al servicio de las distintas Instituciones Sanitarias dependientes del SESCAM, incumpla injustificadamente la jornada que deba realizar, según la programación funcional efectuada por la unidad correspondiente, la Dirección Gerencia del Centro en el que se preste servicios, previa notificación al interesado, deberá efectuarle la correspondiente deducción de haberes en la nómina del mes siguiente al del incumplimiento.

B. Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación también para aquellos trabajadores que ejerciten su derecho a participar en huelgas o paros convocados, de acuerdo con el artículo 41.6 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

C. La diferencia en el cómputo mensual entre la jornada de trabajo establecida de acuerdo con el artículo Único de la Ley 6/2018, de 21 diciembre, por la que se modifica la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de los Servicios Sociales y la efectivamente realizada dará lugar con carácter automático, en el momento de confeccionarse la nómina en el mes natural siguiente, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.
De acuerdo con el artículo 1.2 de la Ley 1/2012, el valor de cada hora a deducir será el cociente resultante de la división de la cuantía total de las retribuciones fijas anuales (sueldo, trienios, complemento de carrera profesional, complemento de destino, complemento específico, productividad fija mensual, complemento JCCM y complementos personales transitorios, en los casos que existan), excluidas las pagas extraordinarias, que le correspondería percibir en régimen de jornada completa al personal afectado por la deducción, entre el número de horas que corresponde a su jornada establecida en cómputo anual.

D. Por otra parte, en el supuesto de que la deducción suponga al menos un día completo de trabajo se procederá, siempre en el momento de su devengo, a la correspondiente reducción proporcional de la paga extraordinaria contemplada en el apartado A.3 de esta Resolución. Dado que las sucesivas Leyes de Presupuestos establecen reducciones proporcionales en las pagas extraordinarias por días completos, se despreciarán las horas que sumadas no supongan un día de trabajo completo.

3.-Justificacion de la Ausencia

Si no se acude a trabajar durante una jornada o día laborable por enfermedad, deberá aportarse parte de baja.

A estos efectos, la declaración de baja médica se formulará en el correspondiente parte médico de baja de IT, que será expedido inmediatamente después del reconocimiento del trabajador desde el primer día de la baja, por el facultativo del servicio de salud.

Sin perjuicio de la obligación de comunicar inmediatamente la ausencia, el plazo para presentar en el centro de trabajo los partes de baja y de confirmación es de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición.

Sin perjuicio de la comunicación inmediata de su reincorporación, el plazo para presentar en el centro de trabajo el parte de alta es de 24 horas siguientes a su expedición. La fecha de alta médica está incluida en la duración de la IT, debiendo incorporase a su puesto de trabajo en la siguiente jornada laboral.

4.-Complemento por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, y adopción o acogimiento

Normativa aplicable:
Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha
Real-Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad
Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Medidas Administrativas y Tributarias de Castilla-La Mancha

4.1 Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, y adopción o acogimiento

De conformidad con la Disposición Adicional Séptima de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, cuando algún trabajador al servicio de las distintas Instituciones Sanitarias dependientes del SESCAM se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, así como quienes disfruten de los periodos de descanso por parto, paternidad o adopción o acogimiento, con independencia de cuál sea su régimen público de Seguridad Social, tiene derecho, durante todo el periodo de duración de la situación o de los periodos de descanso de que se trate, a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de dichos regímenes públicos y el cien por cien de la suma de las retribuciones fijas y periódicas que les corresponda en cada momento.

4.2 Incapacidad temporal del personal del Sescam incluido en el Régimen General de la Seguridad Social

El personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social y el personal estatutario y laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ella que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá, desde el primer día y hasta la finalización de dicha situación, un complemento que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta el cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

4.3 Personal funcionario adscrito a los regímenes especiales de Seguridad Social gestionados por el mutualismo administrativo

El personal funcionario incluido en el Régimen de Mutualismo Administrativo al servicio de la Administración de la de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ella que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá durante el periodo que no comprenda la

aplicación del subsidio por incapacidad temporal previsto en dicho Régimen el cien por cien de las retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

Durante el periodo de tiempo en el que perciba el subsidio por incapacidad temporal percibirá también un complemento que, sumado al subsidio, alcance hasta el cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

En ningún caso, el personal funcionario adscrito a los regímenes especiales de seguridad social gestionados por el mutualismo administrativo podrá percibir una cantidad inferior en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes a la que corresponda al personal funcionario adscrito al régimen general de la Seguridad Social, incluidos, en su caso, los complementos que les resulte de aplicación a estos últimos.

4.4 Los conceptos retributivos incluidos en el cálculo del complemento de incapacidad temporal son los siguientes: sueldo, trienios, complemento de carrera profesional, complemento de destino, complemento específico, productividad fija mensual, complemento JCCM y complementos personales transitorios, en los casos que existan.

Durante el periodo en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, tanto si deriva de contingencias profesionales, como si deriva de contingencias comunes, no se abonará complemento alguno para garantizar retribuciones derivadas de la realización de guardias o de la prestación de servicios extraordinarios, en horario nocturno, en sábados, domingos o festivos, o en cualquiera otras condiciones de las que derive el derecho a percibir retribuciones que tengan un carácter variable.

4.5 Respecto al cómputo de los plazos incluidos en este apartado, cuando no se trate, en los términos previstos en la normativa reguladora del régimen de Seguridad Social al que esté adscrito el trabajador, de un nuevo proceso de incapacidad temporal sino de una recaída respecto a una misma patología con tratamientos médicos periódicos, no se considerará como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.

Las referencias a días incluidas en este apartado 4, se entenderán realizadas a días naturales.

4.6. La extinción, pérdida, anulación o suspensión de las prestaciones por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, y adopción o acogimiento, declarada por el órgano competente del correspondiente régimen público de Seguridad Social surtirá idénticos efectos en cuanto a la percepción del complemento previsto en este apartado, sin perjuicio de las obligaciones de reintegro y de la responsabilidad disciplinaria que pueda resultar exigible en cada caso.

5.-Retribuciones Íntegras

Las referencias a retribuciones contenidas en la presente Resolución se entenderán hechas a retribuciones íntegras.

En ningún caso el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha percibirá durante 2021, unas retribuciones íntegras imputables a cada mes, inferiores a 1.299,97, en los términos previstos en el acuerdo adoptado en la reunión de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos celebrada el 19 de octubre de 2009.

El personal que, de acuerdo con la normativa vigente, realice jornada inferior a la normal establecida, percibirá las retribuciones básicas y complementarias que le corresponda según lo dispuesto en las Instrucciones anteriores, reducidas en la proporción que en cada caso sea de aplicación, incluidos los trienios. Esta reducción deberá calcularse en cómputo anual.

6.- Unidades docentes de especialización de enfermería

La compensación económica al Jefe de Estudios de la Unidad Docente para la Especialización de Enfermero/a en Obstetricia y Ginecología (Matrona), Salud Mental, Trabajo, Pediátrica, Geriátrica y Familiar y Comunitaria en función a su especial actividad y dedicación, así como a una mayor asunción de responsabilidad, queda fijada de acuerdo con los importes recogidos en la tabla VIII de las presentes instrucciones, en concepto de complemento de productividad variable.

El valor hora de cada clase teórica impartida por los profesores de Escuelas Universitarias de Enfermería y de las Unidades Docentes de las diferentes Especialidades de Enfermería, queda fijado de acuerdo con los importes recogidos en la tabla VIII de las presentes instrucciones.

En ningún caso, se abonarán a los Profesores de las Escuelas Universitarias de Enfermería y de las Unidades Docentes de Enfermería, las horas de enseñanza clínica. Asimismo, no serán retribuidas las horas que excedan del límite fijado en la legislación vigente.

7.- Indemnizaciones por razón del servicio

Las indemnizaciones por razón del servicio se regirán por lo establecido en el Decreto 36/2006 de 4 de abril, por el que se regulan las Indemnizaciones para todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y por el Pacto de la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del SESCAM sobre Itinerancias en Atención Primaria y Atención Especializada, de fecha 4 de octubre de 2002.

8.- Desplazamiento semestral o plus de transporte

Se abona semestralmente por los desplazamientos que el profesional realiza para atender avisos domiciliarios, tanto en jornada ordinaria como durante las guardias, así como por asistencias a reuniones de equipo o en la gerencia. El plus de transporte

únicamente está contemplado para el personal de los equipos de atención primaria. El personal de área no tendrá derecho a percibir el plus de transporte, dado que percibe el complemento de productividad fija mensual por el desempeño de sus servicios en varias zonas básicas de salud, de forma que el importe percibido por este concepto se incrementa en función del número de zonas básicas de salud atendidas.

Los importes abonados dependen del grado de dispersión asignado al equipo de atención primaria, quedando fijados en la tabla IX de las presentes instrucciones.

OCTAVA.- Retribuciones para el año 2021

Los anexos y tablas adjuntos a la presente resolución recogen las cuantías de las retribuciones del personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha para el año 2021, incrementadas, en los porcentajes autorizados por el artículo 38 de la ley 11/2020, de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el año 2021, de conformidad con la normativa presupuestaria de ámbito estatal y carácter básico.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en las presentes instrucciones.

Toledo, 2 de junio de 2021

LA DIRECTORA GERENTE DEL SESCAM,

Fdo: Regina Leal Eizaguirre.