



## Reducción de Jornada..., ¡SOLO PARA LO QUE LES INTERESA!



El SNS-O dispone de distintos turnos, contratos y jornadas a través de los cuales afronta las prestaciones comprometidas con los usuarios. Un grupo cada vez más numeroso es el de los facultativos que disfrutan de reducciones de jornada o tienen contratos a tiempo parcial. Tener una jornada de este tipo no implica una reducción de tus derechos laborales. ¡Reducir no es relegar! ¿Eres uno de ellos? ¿Conoces tus derechos?

La normativa sobre reducciones de jornada viene recogida en el [Decreto Foral 27/2011, de 4 de abril, por el que se regula la reducción de la jornada del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra](#), publicada en BON N.º 78 de 26 de abril de 2011.

Pero desde entonces ha llovido mucho y los derechos laborales han avanzado sin que se hayan producido actualizaciones normativas. Y esto permite que la Administración vaya improvisando y autorizando derechos a unos sí y a otros no, según interese.

En espera de novedades lo cierto es que:

En este momento solo se puede optar a realizar (y cobrar) Productividad Variable en casos en los que la Administración obligue a cumplir: *prolongaciones de quirófano; pases de visita de sábados, domingos y festivos; transporte neonatal y explantes*. Pero incluso en estos casos tienen preferencia las personas con jornada completa y solo si no hay nadie disponible se podrá contar con las facultativas con jornada parcial (Resolución 3280E/2022 de 23 de diciembre).



Aunque es un derecho que no siempre conocemos, los trabajadores con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial podrían optar a reducir el número de guardias que se les asigna obligatoriamente en proporción a su reducción, según figura en el [punto 2B de la circular 3/2023 sobre reparto de guardias en AP](#).



Del mismo modo, es un derecho reconocido que los salientes de guardia son considerados como descanso obligatorio, retribuido y computan como jornada, así que a los facultativos con reducción de jornada no se les puede obligar a disfrutar de sus salientes de guardia en los días que tienen reducida su jornada, sino en los que deben trabajar. Posponer el descanso tras la guardia es posible porque la normativa fija que en circunstancias de urgencia y de forma excepcional, los salientes se pueden disfrutar en los dos meses siguientes a la guardia que los generó. [Punto 10 del Acuerdo de 2018](#).

Por último recordar que para Carrera Profesional las reducciones de jornada se deben considerar igual que si se trabajara a tiempo completo. Las últimas novedades son que el tiempo de duración de las **excedencias especiales** para cuidado de hijo/hija y cuidado de familiar a cargo del funcionario se deberá considerar como tiempo trabajado. Tenlo en cuenta ya que podrías verte favorecido (incluso de forma retroactiva) para solicitar una reasignación de nivel si te corresponde.



**¡NOS EXIGEN honestidad, excelencia, abnegación, disponibilidad, cumplimiento... y ellos nos corresponden con mezquindad, regateo, engaños y desinformación. ¡Es tu derecho! RECLÁMALO.**

**Afíliate al SMN** y te ayudaremos a defender tus intereses.

