



Circular: SA 0001/14 de 2 de Enero de 2014

C. SA (0001/14)

Asunto: Instrucciones para la aplicación de la jornada de trabajo, y del tiempo de trabajo y régimen de descansos en los centros asistenciales del Servicio Andaluz de Salud

Origen: Dirección General de Profesionales.

Ámbito de aplicación: Servicios de Apoyo
Áreas de Gestión Sanitaria
Hospitales.
Distritos de Atención Primaria.
Centros de Transfusión Sanguínea.

Con fecha 3 de julio de 2007, la entonces Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional dictó la Circular 2.154 conteniendo instrucciones para la aplicación de la jornada de trabajo, y del tiempo de trabajo y régimen de descansos en los centros asistenciales del Servicio Andaluz de Salud.

Recientes sentencias de la Sala de Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de las que esta Agencia mostrará su discrepancia planteando los recursos extraordinarios que en su caso pudieran proceder, y hasta se aclare jurisprudencialmente toda controversia, recomiendan corregir lo dispuesto en el artículo 52 del Estatuto Marco en relación con el periodo de referencia para el cálculo del tiempo mínimo de descanso semanal obligatorio, así como algunas otras modificaciones normativas sobre la jornada máxima anual de trabajo, exigen que por parte de esta Dirección General de Profesionales se proceda, a la actualización de aquellas instrucciones procediendo a emitir una nueva Circular a modo de texto refundido al efecto.

Por ello, y en uso de las atribuciones conferidas, esta Dirección General de Profesionales, tras consulta con las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa de Negociación Sectorial de Sanidad, dicta las siguientes

INSTRUCCIONES

PRIMERA.- Consideración previa.

Es necesario destacar que el art. 46.1 del Estatuto Marco hace advertencia expresa de que las normas contenidas en la Sección primera del Capítulo X, denominada "Tiempo de trabajo y régimen de descansos" tienen por objeto el establecimiento de las disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y la salud del personal estatutario en materia de ordenación del tiempo de trabajo y que, por ello, las definiciones que ofrece más adelante relativas a "periodo nocturno", "trabajo a turnos", "personal nocturno" y "personal por turnos" se establecen a los efectos exclusivos de la aplicación de dicha Sección en materia de tiempo de trabajo y régimen de descansos, pero sin influencia en materia de compensaciones económicas u horarias en las que habrá de estarse a lo dispuesto

Código Seguro de verificación: DtxDt72xDd1a2DaWeatzvA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws001.juntadeandalucia.es/verifirma/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

DO POR	MARIA PAZ MARTIN GOMEZ	FECHA	03/01/2014
IRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	1/5



DtxDt72xDd1a2DaWeatzvA==

específicamente en las normas, pactos o acuerdos que en cada caso resulten aplicables. Diversas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía han puesto ya de manifiesto la no correspondencia entre los conceptos estatutario de "periodo nocturno" y "trabajo a turnos" con, respectivamente, los conceptos tradicionales de organización del trabajo conocidos como "turno nocturno" y "turno rotatorio".

SEGUNDA.- Definiciones.

De las distintas definiciones que ofrece el art. 46.2 del Estatuto Marco, interesa destacar a los fines pretendidos por las presentes instrucciones, las siguientes:

1. Tiempo de trabajo: el periodo en el que el personal permanece en el centro sanitario, a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones.

Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones.

Se considerará, asimismo, tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro sanitario, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro.

2. Periodo de localización: periodo de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicio efectivo cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir.

3. Periodo de descanso: todo periodo de tiempo que no sea tiempo de trabajo.

4. Programación funcional del centro: las instrucciones que, en uso de su capacidad de organización y de dirección del trabajo, se establezcan por la gerencia o dirección del centro sanitario en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario-asistenciales.

TERCERA.- Jornada de trabajo.

Tres tipos de jornada se establecen en el Estatuto Marco: ordinaria, complementaria y especial:

A) JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

A ella se refiere el art. 47 para indicar que la jornada ordinaria de trabajo en los centros sanitarios se determinará en las normas, pactos o acuerdos, según en cada caso resulte procedente, así como que a través de la **programación funcional del centro** se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

El **tiempo de trabajo** correspondiente a la jornada ordinaria no excederá de 12 horas ininterrumpidas, no obstante lo cual mediante la **programación funcional del centro** se podrán establecer jornadas de hasta 24 horas para determinados servicios o unidades sanitarias, con carácter excepcional y cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales (art. 51.1). Igual previsión se contempla para el personal nocturno en el art. 55.

Hay que recordar que la jornada ordinaria de trabajo máxima anual para los centros e instituciones del Servicio Andaluz de Salud está fijada por el art. 5º del Decreto 175/1992, de 29 de septiembre, según su actual redacción que le fue dada por el Decreto 522/2012, de 20 de noviembre, en términos de 1.645 horas para el turno diurno, 1.470 horas para el turno fijo nocturno y 1.530 horas para el turno rotatorio.

Código Seguro de verificación: DtxDt72xDd1a2DaWeatzvA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws001.juntadeandalucia.es/verifirma/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA PAZ MARTIN GOMEZ	FECHA	03/01/2014
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	2/5



DtxDt72xDd1a2DaWeatzvA==

Y hay que recordar, igualmente, que dichas horas han sido calculadas teniendo en cuenta la incidencia que sobre la jornada tienen los descansos semanales, las vacaciones, los días festivos que hay en el año y los 6 días de libre disposición que a lo largo del año tienen derecho a disfrutar los profesionales.

Para la contabilización del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo se habrán de tener en cuenta todas las incidencias que deriven del régimen de vacaciones, permisos y licencias vigente en cada momento y que al día de la fecha se encuentran recogidas en el Manual de vacaciones, permisos y licencias aprobado por Resolución 0479/2013 (23-9) de esta Dirección General de Profesionales.

B) JORNADA COMPLEMENTARIA.

Está prevista en el art. 48 del Estatuto Marco para cuando se trata de prestar servicios de atención continuada con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario, y se desarrollará en la forma en que se establezca a través de la **programación funcional del centro.**

Advierte dicho artículo que la realización de la jornada complementaria sólo será de aplicación al personal de las categorías o unidades que con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto Marco venían ya realizando una cobertura de atención continuada mediante la realización de guardias u otro sistema análogo. Su ampliación a otro personal requiere la previa negociación en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.

Dos elementos condicionan la aplicación de esta jornada complementaria:

1. **Duración:** La duración máxima conjunta de los **tiempos de trabajo** correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de **48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral**, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo (que no se ha establecido).


Quiere ello decir que las 48 horas semanales máximas exigibles lo son de "**tiempo de trabajo**" según la definición transcrita en la Instrucción segunda, no computando para esas 48 horas semanales los periodos de tiempo que, cualquiera que sea su causa, tienen la consideración de "periodo de descanso", es decir, de no trabajo.

2. **Retribución:** La jornada complementaria no tiene en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias. Su compensación económica se determinará en las normas, pactos o acuerdos que en cada caso resulten de aplicación.

Quiere ello decir que en la actualidad, parte de esa jornada complementaria se retribuye mediante el complemento de atención continuada en la modalidad correspondiente, y, en algunos casos y condiciones, parte de esa jornada se retribuye mediante el complemento de continuidad asistencial.

C) JORNADA ESPECIAL.

El art. 49 del Estatuto Marco contiene la previsión de que cuando los límites antes referidos resulten insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente y siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen, podrá superarse esa duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la complementaria, siempre y cuando medie oferta expresa del centro sanitario y el personal manifieste por escrito, individualizada y libremente su consentimiento en sobrepasar ese límite de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral.

Código Seguro de verificación: Dt.xDt:72xDd1a2DaWeat.zvA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://ws001.juntadeandalucia.es/verifirma/ Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
FIRMADO POR	MARIA PAZ MARTIN GOMEZ	FECHA	03/01/2014
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	Dt.xDt:72xDd1a2DaWeat.zvA==	PÁGINA 3/5
 Dt.xDt:72xDd1a2DaWeat.zvA==			

En tal caso, el exceso tiene a su vez un límite establecido de 150 horas al año, si bien la disposición transitoria sexta.2 del Estatuto Marco establece que ese límite se aplicará de forma progresiva durante los 10 años siguientes a su entrada en vigor. A todos los efectos, la jornada especial tiene la consideración de jornada complementaria.

Y, en tanto que toda esta regulación legal, como se indica en la Instrucción primera, tiene por objeto el establecimiento de las disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y la salud del personal estatutario en materia de ordenación del tiempo de trabajo, para la realización de jornada especial el centro sanitario tendrá que asegurar que:

- a) Nadie sufra perjuicio alguno si no presta su consentimiento para ello. Es importante la advertencia de que no tiene la consideración de "perjuicio" si disminuye el nivel retributivo del profesional a consecuencia de que presenta un menor nivel de dedicación que con anterioridad.
- b) Existan registros actualizados del personal que desarrolle este régimen de jornada.
- c) Se respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud.

CUARTA.- Régimen de descansos.

Tres tipos de tiempo de descanso se establecen en el Estatuto Marco: diario, semanal y alternativo:

A) DESCANSO DIARIO.

El art. 51 establece como regla general que 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, pero también establece que ese descanso se reducirá, en los términos que exija la causa que lo justifique, cuando se de alguno de estos dos supuestos:

- a) En el caso de trabajo a turnos, cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del periodo de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el comienzo de la jornada del siguiente (supuesto poco frecuente).
- b) Cuando se sucedan, en un intervalo inferior a 12 horas, tiempos de trabajo correspondientes a jornada ordinaria, jornada complementaria o, en su caso, jornada especial (supuesto más frecuente).

En cualquiera de estos dos supuestos, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos a los que se refiere el art. 54 del Estatuto Marco y el apartado C) de esta instrucción cuarta.

La reordenación de la atención urgente en los Centros e Instituciones de esta Agencia trae su causa principal en procurar que no haya de recurrirse a esta segunda excepción y que, en la medida de lo posible, exista este tiempo de descanso mínimo e ininterrumpido sin tener que acudir a los descansos alternativos. En esta línea se debe actuar al establecer la **programación funcional** de los centros.

Código Seguro de verificación: Dt.xDt.72xDd1a2DaWeatzvA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws001.juntadeandalucia.es/verifirma/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR

MARIA PAZ MARTIN GOMEZ

FECHA

03/01/2014

ID. FIRMA

ws051.juntadeandalucia.es

Dt.xDt.72xDd1a2DaWeatzvA==

PÁGINA

4/5



Dt.xDt.72xDd1a2DaWeatzvA==

B) DESCANSO SEMANAL.

El art. 52 establece que el personal tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso ininterrumpido con una **duración media** de 24 horas, que se incrementarán con las 12 horas del descanso diario antes mencionado. Este periodo de descanso se calculará sobre periodos de referencia de **14 días**.

La **programación funcional del centro** deberá procurar que este descanso se disfrute de forma que existan dos periodos ininterrumpidos de descanso de 36 horas o uno continuado de 72 horas, de forma que se garantice 36 horas de descanso semanal como promedio a respetar en un periodo de 14 días.

Excepcionalmente y de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE, cuando lo justifiquen condiciones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, podrá establecerse un periodo mínimo de descanso de 24 horas.

En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos a los que se refiere el apartado siguiente.

C) DESCANSOS ALTERNATIVOS.

Con carácter general cuando durante un periodo de 14 días no se disfruten dos periodos ininterrumpidos de descanso de 36 horas o uno continuado de 72 horas, se deberá programar un descanso adicional unido a un descanso semanal en el ciclo inmediatamente posterior o anterior.

Cuando excepcionalmente concurren razones organizativas o asistenciales objetivables que impidan de forma absoluta la concesión del descanso semanal o su compensación de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior se procederá, mediante resolución motivada que habrá de ser comunicada a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL), de acuerdo con lo previsto en el art. 54 del Estatuto Marco que establece que cuando no se hubiera disfrutado de los periodos mínimos de descanso diario, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada. Esta compensación se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de 96 horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los periodos de descanso de duración igual o superior a 12 horas consecutivas.


Dado que la finalidad de toda esta regulación lo que persigue es la seguridad y la salud del personal, se aclara expresamente que estos descansos compensatorios no podrán ser sustituidos por una compensación económica, salvo, claro está, en los casos de finalización de la relación de servicios.

Aunque la utilización de los descansos alternativos podría resultar inevitable, se procurará ajustar la **programación funcional de los centros** de modo y manera que haya que acudir a este tipo de descansos en la menor medida posible.

QUINTA.- Dato de especial interés.

Es importante reseñar que para la determinación de los periodos de referencia, los periodos de tiempo señalados como semanal, mensual o anual, hay que entenderlos referidos a semanas, meses o años naturales. Los referidos a periodo de tiempo semestral hay que entenderlos referidos al primero o al segundo de los semestres del año natural.

LA DIRECTORA GENERAL DE PROFESIONALES

Código Seguro de verificación: Dt:xDt:72xDd1a2DaWeatzvA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://ws001.juntadeandalucia.es/verifirma/ Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
FIRMADO POR	MARIA PAZ MARTIN GOMEZ	FECHA	03/01/2014
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	5/5
 DExDt:72xDd1a2DaWeatzvA==			

