

MANUAL DE JORNADA

Marco normativo:

Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Capítulo X).

Decreto 175/1992, DE 29 DE Septiembre, Sobre Condiciones de Trabajo del Personal de Centros de Instituciones Sanitarias, modificado por Decreto 553/2004, de 7 de diciembre (B.O.J.A. nº 247, de 21 de diciembre).

Acuerdo de 20 de julio de 2004, del consejo de gobierno, por el que se aprueba el de 30 de diciembre de 2003, de la mesa sectorial de negociación de sanidad, sobre el régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del servicio andaluz de salud.

Introducción

Las normas reguladoras del tiempo de trabajo y régimen de descansos, tienen por objeto el establecimiento de las disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y salud de los profesionales en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

El artículo 47 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario, establece que la jornada ordinaria de trabajo en los centros sanitarios se determinará en las normas, pactos o acuerdos, según en cada caso resulte procedente.

En el Servicio Andaluz de salud la **jornada ordinaria de trabajo** se regula en el Decreto 175/1992, DE 29 de Septiembre, Sobre Condiciones de Trabajo del Personal de Centros de Instituciones Sanitarias, modificado por Decreto 553/2004, de 7 de diciembre (B.O.J.A. nº 247, de 21 de diciembre).

Jornada ordinaria de trabajo (tipos de turnos):

- Turno Diurno: Es el que se desarrolla en turno de mañana/tarde, fijándose la jornada máxima anual en 1.540 horas.
- Turno Rotatorio: Es el que incluye turnos nocturnos, estableciéndose la jornada máxima anual en 1.483 horas, no obstante en función del número de turnos nocturnos incluidos en el mismo, se ponderará la jornada establecida para dicho turno.

- Turno Nocturno: Es el que se realiza en turno fijo de noche, fijándose la jornada máxima anual en 1.450 horas.

Las horas efectivas de trabajo anuales aquí fijadas han sido calculadas teniendo en cuenta la incidencia que sobre la jornada tienen los descansos semanales, vacaciones, festivos y días de libre disposición. Es por tanto jornada efectiva anual a realizar.

La jornada ordinaria anual se reducirá proporcionalmente en función de los períodos de permisos no retribuidos que pueda disfrutar el profesional a lo largo del año.

Los períodos de incapacidad temporal y los permisos y licencias retribuidos que no han incidido en el cálculo de la jornada anual, serán neutros para su cómputo.

A través de la programación funcional del correspondiente centro se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Jornada Complementaria:

Con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios, el personal de determinadas categorías y unidades de los mismos desarrollará una jornada complementaria en la forma en que se establezca a través de la programación funcional del correspondiente centro.

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo.

A estos efectos se considera tiempo de trabajo el período en el que el personal permanece en el centro sanitario, a disposición del mismo y en el 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.

Criterios de jornada:

En la programación funcional de cada Centro, todo el personal deberá tener asignado uno de los turnos anteriormente descritos.

Con anterioridad al uno de marzo de cada año, el personal que tenga un turno rotatorio o nocturno, deberá tener reflejado en su jornada anual, los 14 festivos anuales, así como los dos días adicionales de licencia que se disfrutarán preferentemente en días señalados de ámbito local o los días 24 y 31 de diciembre, previo acuerdo con el personal de la Unidad.

Con anterioridad al 1 de junio de cada año, según lo previsto en los Planes de vacaciones, el personal deberá tener grabadas las vacaciones anuales en el Programa GERONTHE.

La programación inicial de los turnos de trabajo podrá ser modificada a lo largo del año a que se refiera, bien por iniciativa del profesional con causa debidamente acreditada o bien por razones asistenciales debidamente motivadas. En uno y otro caso deberá quedar la debida constancia.

En resumen cada centro, de acuerdo a las consideraciones anteriores, deberá realizar una adecuada programación de turnos para que en ningún caso se supere la jornada máxima anual, pero tampoco se queden por debajo, garantizando siempre la cobertura suficiente de los servicios.

Límites a la distribución de jornada:

El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria no excederá de doce horas ininterrumpidas. No obstante, mediante la programación funcional de los centros se podrán establecer jornadas de hasta veinticuatro horas para determinados servicios o unidades sanitarias, con carácter excepcional y cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales. En estos casos, los períodos mínimos de descanso ininterrumpido deberán ser ampliables de acuerdo con los resultados de los correspondientes procesos de negociación sindical en los Servicios de Salud y con la debida progresividad para hacerlos compatibles con las posibilidades de los servicios y unidades afectados por las mismas.

Descanso diario:

El personal tendrá derecho a un período mínimo de **descanso ininterrumpido de doce horas** entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Descanso semanal:

El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración media de 24 horas semanales, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto en el párrafo anterior.

Régimen de descansos alternativos:

Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos mínimos de descanso diario establecidos en esta ley, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos cuya duración total no podrá ser inferior a la reducción experimentada.

La compensación señalada en el apartado anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en computo trimestral, un promedio semanal de 96 horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a 12 horas consecutivas.

El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios.

Duración máxima de tiempo de trabajo semanal:

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de **cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo semestral**, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro computo.

Cambio de turno:

Cuando se produzca un cambio de turno (Ejemplo: un turno diurno por uno rotatorio), se tendrá en cuenta que la jornada anual deberá ser proporcional a los turnos desarrollados.

Cambio en la distribución del turno:

Cuando se produzca cualquier cambio en la distribución del turno (Ejemplos: Un cambio de noches, una tarde por una mañana, etc.) deberá ser autorizado por el Cargo Intermedio y quedar debidamente reflejado en el Programa GERONTHE.

El cambio de turno no produce exceso de jornada, en consecuencia no genera compensación.

La autorización del cambio de turno deberá realizarse respetando los límites a la distribución de la jornada del apartado anterior

Prolongación de jornada:

Se considera que existe prolongación de jornada cuando por causas excepcionales, debidamente justificadas se deba prolongar el turno a requerimiento del Cargo Intermedio, siempre que se produzca un exceso de jornada. En estos supuestos está prevista una compensación que podrá ser económica u horaria. En el último caso, en el cuadrante de turnos se deberá reflejar tanto el día de la prolongación como los días de compensación horaria.

Reducción de jornada:

Viene regulada en los puntos 3 y 4 del Acuerdo de 20 de julio de 2004, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el de 30 de diciembre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de sanidad, sobre el régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal de Centros e Instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud.

Las reducciones de jornada podrán ser por guarda legal o por interés personal

Contenido:

El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada diaria, su concesión atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales y asistenciales, que en cada caso se determinen.

Por ello con carácter previo a autorizar la reducción de jornada, se deberán establecer los criterios de distribución de los tramos horarios en que se desarrollará, procurando que se concilien los intereses del trabajador con los de la Institución. Dicha distribución se deberá comunicar a la Subdirección de Personal para su constancia en el Programa de turnos y Absentismo.

A efectos de permisos y licencias, con carácter general, la reducción de jornada gozará de los mismos que la jornada a tiempo completo, no obstante se tendrá en cuenta la proporcionalidad de la reducción de jornada, toda vez que para el cálculo de la jornada, cada día de permiso, en jornada ordinaria se computará como siete horas de trabajo, sin perjuicio del turno asignado.

Ejemplo:

Si un trabajador en jornada completa le corresponde 4 días por fallecimiento de un familiar computándole 7 horas de trabajo por cada día de permiso, a un trabajador en media jornada le corresponden 4 días, computándose 3,5 horas por día de permiso.

Criterios retributivos:

Complemento de turnicidad:

Se abona al personal que realice un turno rotatorio. Se entiende por turno rotatorio el realizado por aquellos profesionales que cubren, con tal carácter los turnos de noche, rotando entre turnos de mañana y noche; de tarde y noche; o mañana , tarde y noche, es decir, incluyendo siempre el turno de noche con cadencia determinada. Se percibirá en doce mensualidades, salvo que cese en la realización del turno rotatorio.

Complemento mañana-tarde:

Se acreditará al personal que desempeñe sus funciones en turnos de mañana-tarde, siempre que al menos el 25% de las horas programadas de jornada se realice en cada uno de estos dos turnos y responda a necesidades organizativas. Se percibirá en doce mensualidades, salvo que se cese en su desempeño.

Domingos y festivos:

El punto 3.1.4. del Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008, dispone que dada la previsión legal y existencia de turnos de trabajo diarios de distinta duración, el precio de la atención continuada, modalidad B, domingos y festivos se establecerá por horas en lugar del precio actual por módulo, según Anexo III.

Tendrán el carácter de Festivos Especiales, los días 1 y 6 de enero, 28 de febrero, 25 de diciembre y los dos días que sean fiestas locales en el municipio donde se encuentre el centro, con arreglo al calendario anual de fiestas laborales para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Atención Continuada modalidad C:

Retribuye la prestación de servicios al margen de la jornada establecida cuando, excepcionalmente, haya de realizarse por el personal sanitario no facultativo y personal no sanitario.

Presencia física: en función de la participación con presencia física en la efectiva prestación de servicios al margen de la jornada establecida.

Servicios localizados: en función de la prestación de servicios localizados al margen de la jornada establecida, entendiéndose como tales los que no implican la participación como presencia física.

Previa a la realización del servicio, será necesaria la justificación motivada de su ineludible necesidad, la autorización por el Director Gerente y la articulación de las medidas de control necesarias en orden al carácter excepcional de este complemento retributivo.

Dado el carácter excepcional de la prestación de servicios regulada con la modalidad "C", se fija como número máximo de horas a realizar el de 51 horas mensuales. Sólo, en situaciones de extrema necesidad y debidamente justificadas y autorizadas por el Director Gerente, podrá superarse el tope máximo mensual de 51 horas.

Efectos de los permisos, vacaciones y licencias sobre la jornada:

Las horas efectivas de trabajo anuales de los diferentes turnos, han sido calculadas teniendo en cuenta la incidencia que sobre la jornada tienen los descansos semanales, vacaciones, festivos y días de libre disposición.

Para el cálculo de los promedios establecidos para el computo de la jornada no se tendrán en cuenta los períodos de incapacidad temporal, los días de huelga y los permisos y licencias retribuidas.

El período comprendido en estas situaciones computará como días trabajados o descansados según figuren en el cuadrante de turnos de cada trabajador.

Para el cálculo de la jornada, cada día de permiso se computará como **siete horas de trabajo**, sin perjuicio del turno asignado o de la prestación de servicios de urgencias.

Los días adicionales de vacaciones tendrán la consideración de trabajados a efectos del cómputo de jornada ordinaria anual sin que pueda entenderse nunca que el disfrute de los mismos genera un incremento de la jornada.

Para el cálculo de la jornada, cada día adicional de vacaciones se computará como **siete horas de trabajo**, sin perjuicio del turno asignado o de la prestación de servicios de urgencias.

Los dos días adicionales de libre disposición, que se disfrutarán preferentemente en días señalados de ámbito local o los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de trabajados a efectos de cómputo de la jornada ordinaria anual sin que su disfrute pueda generar un incremento de la jornada.

Los permisos no retribuidos se computarán de forma proporcional, es decir, si en 365 días le corresponden una jornada anual, según el turno, si descontamos los días resultantes se le aplicará la jornada proporcional.

Ejemplo: Trabajador del turno fijo nocturno (1.450 horas) que disfruta de 90 días de permiso sin sueldo.

Días computables: $365 - 90 = 275$ días:

Proporción $275 * 1.450 / 365 = 1.092,46$ horas.

El disfrute del permiso sin sueldo reduce proporcionalmente el periodo anual de vacaciones a razón de dos días y medio por mes de permiso.

Igualmente ocurre con los días por asuntos particulares que se reducirán a razón de 1 día por cada dos meses de permiso sin sueldo.

Los días de enfermedad que se justifican con P.10 se computarán como días trabajados o descansados según figuren en el cuadrante de turnos de cada trabajador. Se justificarán como máximo cuarenta y ocho horas.

Competencia para la concesión de vacaciones permisos y licencias:

La competencia para la resolución de solicitudes de vacaciones permisos y licencias la ostenta el Director Gerente, no obstante para las resoluciones estimatorias, la firma está delegada en los responsables de Unidad de los distintos Centros, en virtud de la Resolución de la Dirección Gerencia de este Hospital de 24 de abril de 2000.

Las resoluciones desestimatorias requieren la denegación expresa del Director Gerente del Hospital, por lo que deberán comunicarse con la antelación suficiente, para que la resolución sea elaborada y notificada al interesado en tiempo y forma.

Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa de las solicitudes de permisos y licencias serán estimatorias.