

|             |              |
|-------------|--------------|
| Número:     | INST 02/2013 |
| Referencia: | BL/tg        |
| Fecha:      | 20/03/2013   |

ASUNTO: INSTRUCCIÓN SOBRE JORNADA Y VACACIONES 2013.

Los criterios recogidos en la presente Instrucción, serán de aplicación a todo el personal estatutario y funcionario, incluido en el ámbito funcional, territorial y personal, según lo establecido en el Acuerdo que regula las condiciones de trabajo del personal del Servicio Riojano de Salud.

Al personal laboral le será de aplicación los criterios establecidos en esta Instrucción respecto a los límites de disfrute de los diferentes permisos.

Al respecto recalcar, que independientemente de la presente instrucción, deberán establecerse, en el uso de la capacidad de organización y dirección del trabajo conferidos a los diferentes responsables, los mecanismos necesarios en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios o centros y del personal de cada uno de ellos, para el adecuado cumplimiento de las funciones sanitario-asistenciales.

Con carácter general, la elaboración y ejecución de la programación funcional del personal afectado por el ámbito de aplicación del Acuerdo que regula las condiciones de trabajo del personal del Servicio Riojano de Salud, se realizará teniendo en cuenta la regulación de los tiempos de trabajo y descansos contenidos en el mismo y en las diferentes normas de aplicación, sobre jornada laboral y horario de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

## 1. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La jornada general de trabajo en el Sector Público ha quedado establecida en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, fijando que a partir de la entrada en vigor de la mencionada Ley, la jornada general de trabajo del personal del sector público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Esta jornada ordinaria había sido previamente establecida en el artículo 4 del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Por lo tanto, la jornada ordinaria de trabajo en el Servicio Riojano de Salud, con carácter general se establece en treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo. Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de veinte minutos. El momento de disfrute de este periodo se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios.

Los días de trabajo anuales serán de 246, todo ello resultado de deducir a los 365 días naturales del año 2013 lo señalado a continuación:

- Sábados y domingos: 102 días
- Fiestas Nacionales: 12 días (se incluyen las Autonómicas)
- Fiestas Locales: 2 días
- Fiesta de la Consejería: 1 día
- 24 y 31 de diciembre: 2 días

La jornada diaria de trabajo se establece en 7,50 horas, que aplicándolas a los días de trabajo anuales, resulta una jornada anual de 1.680 horas ( $224 \times 7,50 = 1.680$ ).

El cálculo de las horas anuales en aquellos casos en que han de deducirse las horas para calcular los cuadros de trabajo correspondientes, por no poder disfrutarse en días concretos y poder deducirse del total anual, será el siguiente:

- 1.680 horas - 22,50 horas (3 días por asuntos particulares) = 1.657,50 horas.

Las 30 horas anuales de reducción con motivo de las Fiestas Patronales, se disfrutarán según lo establecido en el punto cinco de la presente Instrucción.

Cuando la jornada ordinaria de trabajo se realice en horario nocturno, de las 22:00 hasta las 08:00 horas, la jornada anual se ponderará en función de las noches efectivamente trabajadas durante el año, de acuerdo con la aplicación de la tabla de coeficientes nocturnos.

Cualquiera que sea la proporción entre horas diurnas y nocturnas, la fórmula a emplear para hallar el cómputo de horas realizadas es: el número de horas de trabajo efectivo prestadas en turno de noche multiplicadas por el coeficiente correspondiente más las horas realizadas en turno diurno, igual a la jornada anual que se establezca que en ningún caso será inferior a 1.490 horas anuales.

En aplicación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, se entiende por trabajador nocturno, y por lo tanto le es de aplicación los diferentes derechos derivados de tal consideración, aquel que realice durante el periodo nocturno una parte **no inferior a tres horas** de su tiempo de trabajo diario, **realizado normalmente**. Por otro lado, nuestro Acuerdo se encarga de asentar esta premisa cuando establece que turno nocturno será el realizado por aquellos profesionales que cumplan, en **régimen permanente**, su jornada ordinaria en horario nocturno.

Se entenderá como "día hábil" todo aquel que no figure como descanso en la cartelera del trabajador, pudiendo ser por lo tanto de lunes a domingo si el sistema de trabajo o cartelera del trabajador así lo recoge. En el resto de los casos siempre será de lunes a viernes y salvo que se haga referencia expresa a días hábiles estos se entenderán como días naturales.

## 2. JORNADA COMPLEMENTARIA

Para el personal que sea de aplicación lo establecido en el artículo 48 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se establece que la jornada complementaria máxima sea de **522,50** horas para este año 2013.

## 3. VACACIONES ANUALES

### A. Regulación:

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal, tendrán una duración de 22 días hábiles (con el límite máximo de 165 horas efectivas de trabajo) por cada año completo de servicio activo, o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de servicios si los mismos son inferiores al año, disfrutándose de forma obligatoria dentro del año natural.

A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta que se considerará que ha existido interrupción de servicios en los periodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo, sanción de suspensión de funciones por razón disciplinaria, excedencia y situaciones administrativas que no supongan servicio activo.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada podrá alterar el número de días de vacaciones, por lo que las horas de vacaciones que queden por disfrutar una vez consumidas las horas correspondientes a 22 días hábiles, en función de la jornada del trabajador, quedarán determinadas en carteleras como "ajuste de vacaciones".

### B. Irrenunciabilidad:

Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutarán ineludiblemente dentro del año natural a que correspondan, no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse económicamente.

El periodo de vacación anual sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de la finalización de prestación de servicios por extinción de la relación laboral.

### C. Fraccionamiento:

Con carácter general se fomentará que el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida. No obstante, podrá fraccionarse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, adaptando su concesión a las necesidades de la organización.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 3.A de esta Instrucción, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, reduciéndose dichos días en función del tiempo de servicios si los mismos son inferiores al año.

*D. Periodo de disfrute y turnos:*

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y la solicitud se efectuará con **anterioridad al 31 de marzo**. El calendario vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 30 de abril.

Durante el presente ejercicio y de manera excepcional, como consecuencia de la demora de la comunicación de la presente instrucción, se amplía el plazo de solicitud de las vacaciones hasta el 15 de abril, por lo que el calendario vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 15 de mayo.

Fuera del periodo preferente de disfrute (de junio a septiembre), las vacaciones se solicitarán con **un mes de antelación**.

Los turnos de vacaciones se distribuirán, de acuerdo con el criterio de rotación para los meses del periodo ordinario (del 1 de junio al 30 de septiembre), en base a los acuerdos adoptados por el personal de cada una de las Unidades o Servicios, siempre que se mantenga la plena capacidad funcional de las mismos y no se incumpla lo establecido en el Acuerdo y normas de aplicación. En el supuesto de no lograr el acuerdo, se sorteará dentro de cada categoría profesional, un orden de prioridad que servirá para establecer los turnos, manteniéndose el principio de rotación. En caso de producirse nuevas incorporaciones a la Unidad o Servicio, se acoplarán a un turno, de acuerdo con las necesidades de servicio.

*E. Normas generales:*

- El periodo de vacaciones reglamentarias no podrá unirse al plazo de toma de posesión para el personal incorporado procedente del concurso de traslados.
- El personal que acceda a la jubilación o a excedencia deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja. Si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.
- Aquel personal que durante el mismo año natural hubiera tenido permiso sin sueldo, excedencia, situación administrativa que no suponga servicio activo o haya cumplido sanción disciplinaria de suspensión de funciones, teniendo ya disfrutadas las vacaciones íntegras o más días de los que le correspondiesen por la prestación de servicios, se le deducirán los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.
- En el supuesto de cambio de las fechas de disfrute de vacaciones solicitadas por el profesional, el nuevo plazo de solicitud deberá ser como mínimo con un mes de antelación a la fecha asignada.
- Durante el periodo de disfrute de las vacaciones reglamentarias, en los casos en que con anterioridad a las mismas el trabajador haya tenido distintos regímenes de dedicación horaria, las retribuciones a percibir serán las correspondientes al tiempo proporcional en cada una de las situaciones.
- En los nombramientos de personal temporal de sustitución que se prevean de larga duración o que no cesen antes de finalizar el año, se programará el disfrute de las vacaciones, aplicando los principios de proporcionalidad y tomando como referencia de fecha de finalización del nombramiento el 31 de diciembre. En caso de ser baja antes de la fecha prevista, los días de exceso disfrutados se regularizarán en el correspondiente finiquito.
- En el caso de que las vacaciones anuales **estuviesen programadas de antemano** y el empleado no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal **originada con anterioridad al inicio de las mismas**, podrá disfrutarlas en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
- Cuando sobrevenga la situación de **incapacidad temporal con hospitalización** coincidiendo con el periodo vacacional, el mismo quedará interrumpido, pudiéndose disfrutar las vacaciones restantes una vez haya sido dado de alta médica por la hospitalización, siempre que sea dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.
- Cuando sobrevenga la situación de **incapacidad temporal sin hospitalización** coincidiendo con el periodo vacacional, no dará derecho a poder disfrutar el mencionado periodo en otra época, pues es un riesgo que, en tal situación, ha de asumir el propio trabajador.

- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, siempre sin solución de continuidad. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso por paternidad.
- El personal podrá acumular maternidad, vacaciones y lactancia.

#### 4. DIAS POR ASUNTOS PARTICULARES

El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su artículo 8 modifica el artículo 48 apartado k) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, sobre permisos y vacaciones de los funcionarios públicos, en virtud del cual se reducen respecto a la normativa anterior los días de libre disposición y se suprimen los días adicionales de libre disposición por antigüedad.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta instrucción, previa autorización de sus superiores, y siempre que la ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo y respetando siempre las necesidades de los servicios, tendrá derecho a disfrutar hasta tres días de permiso retribuido por asuntos particulares, con el límite máximo de 22,50 horas de trabajo efectivo, cuando la prestación de servicios abarque los doce meses del año natural. El personal que no haya completado un año de servicios, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda según el tiempo de servicios prestados.

Los responsables de los diferentes Centros, Servicios y Unidades deberán limitar el número de personas que pueden coincidir en las mismas fechas, especialmente en los periodos de especial dificultad para encontrar sustitutos y cubrir todas las ausencias.

El trabajador deberá disfrutar obligatoriamente estos días dentro del año natural. Si por razones de servicio u organización no pudieran disfrutarse durante el año natural, dicho plazo se verá ampliado hasta el 15 de enero de 2014.

En aras de una adecuada planificación, la solicitud de disfrute deberá hacerse con una antelación mínima de 10 días, siendo la fecha límite de solicitud el 15 de noviembre de 2013.

#### 5. FIESTAS PATRONALES

El sentido de la existencia de las 30 horas anuales de reducción con motivo de las Fiestas Patronales, son las propias fiestas y no otro, por lo que su disfrute está directamente relacionado con las mismas y no pueden ni deben ser utilizadas para otro fin que no sea ese, por lo que no pueden asimilarse a días de asuntos particulares. Se tendrá derecho a esta reducción de 30 horas anuales con motivo de las Fiestas Patronales, siendo de aplicación las de los Municipios donde estén ubicados los diferentes Centros en los que se encuentren adscritos los puestos de trabajo; al personal del Centro Asistencial Albelda de Iregua, le será de aplicación las Fiestas Patronales de Logroño. Según el carácter del centro o Unidad Administrativa donde se presten los servicios la citada reducción se podrá disfrutar:

- De acuerdo con la organización que establezca la Dirección de los Centros Hospitalarios, de los Centros de Salud, el Jefe de Servicio o Responsable de la Unidad de que se trate, cuando sin detrimento del servicio prestado o el funcionamiento de los mismos lo permita, con una reducción del tiempo de trabajo en los días en que se celebren las fiestas patronales de la localidad o municipio con la siguiente distribución:
  - Fiesta menor: 10 horas.
  - Fiesta mayor: 20 horas.
- En los demás casos reduciendo dichas horas de la jornada anual de trabajo.
- Cuando por necesidades del servicio ninguna de las dos anteriores pueda ser aplicada, con una compensación económica equivalente a dichas horas.

En el supuesto de que el tiempo de reducción de las fiestas patronales coincida con el periodo de vacaciones del trabajador o no pueda ser disfrutado por estar el mismo en situación de I.T. o cualquier otra situación de ausencia legalmente establecida (permisos retribuidos, no retribuidos, excedencia...) no dará derecho a ser disfrutadas en otra época diferente a la establecida.

En el caso que el trabajador deba disfrutar las vacaciones por acuerdos de la unidad, sorteo u organización interna del servicio en época coincidente con la citada reducción de fiestas patronales, dará derecho a reducirse en otra época del año o a la compensación económica equivalente.

En relación con las horas de reducción de jornada con motivo de las Fiestas Patronales para este año 2013 y para todos los servicios, unidades y centros de Logroño se establece:

- A. Que el día 07 de junio se aplique la reducción de jornada como Fiesta Patronal menor así como una reducción de jornada hasta completar las 10 horas en otro día a elegir entre el 06 y 12 de junio, adecuándose por cada dirección los recursos que sean necesarios en los diferentes servicios que se presten en el citado día, designando el número de personas necesarias para ello, con las siguientes matizaciones:
- **Hospital San Pedro y Hospital General de La Rioja:**
    - **Hospitalización:** De 08:00 a 15:00 horas funcionará como si de un día normal se tratara; a partir de las 15:00 horas, se tratará como un día de guardia normal.
    - **Quirófanos:** Funcionarán el citado día 07 de junio para urgencias.
  - **CARPA y Consultas Externas:** Permanecerán cerradas.
  - **Unidades Administrativas:** Permanecerán cerradas, estableciéndose los servicios mínimos que fueran precisos según las necesidades asistenciales.
  - **Servicios Centrales y Hostelería:** Se adecuarán a las necesidades derivadas de lo establecido para hospitalización y urgencias.
  - **Personal Subalterno:** Se adecuarán a las necesidades asistenciales que se establezcan.
  - **Centros de Salud de Logroño:** Se abrirán ese día, llevándose a cabo la mencionada reducción como Fiesta Patronal, según la organización que establezca el responsable del Centro, siempre antes del 31 de octubre de 2013.
- B. Que en la Fiesta Patronal mayor, teniendo que disfrutar 20 horas, se lleve a cabo haciéndola efectiva entre los días 20 y 25 de septiembre, teniendo en cuenta que todos los servicios, unidades y centros de Logroño permanecerán abiertos, debiendo garantizar la presencia de los recursos necesarios para poder atender cualquier problema que pudiera surgir. Por todo ello, los citados servicios, unidades o centros deberán organizarse de tal manera que el personal que tenga derecho a la mencionada reducción, la lleve a cabo los días 20 y 23, o los días 24 y 25 de septiembre, de acuerdo a lo establecido.

## 8. DÍA DE LA CONSEJERÍA

El día 27 de junio, como festividad de la Consejería de Salud y considerado festivo, será respetado guardando la fiesta en todos aquellos Servicios y Unidades en los que así sea posible, quedando a juicio de los responsables de los mismos la determinación de los servicios mínimos necesarios para la adecuada continuidad en la asistencia sanitaria imprescindible para la población.

Quienes como consecuencia de lo anterior deban trabajar en dicho día, tendrán derecho al disfrute de un día de compensación según la programación establecida, previa solicitud del trabajador, que habrá de contar en todo caso con el visto bueno del responsable respectivo.

A los efectos, y para este año 2013, el personal con jornada laboral de lunes a domingo y festivos, les será descontado dicho día de su cartelera para la determinación de su jornada laboral anual, no pudiendo trasladarse en ningún caso a enero de 2014.

A los trabajadores que presten servicios el citado día y pertenezcan a aquellas categorías que de acuerdo con la Instrucción 1.3 de la Resolución de 4 de mayo de 2012, del Presidente del Servicio Riojano de Salud, por la que se dictan normas para la aplicación de la Ley 6/2011, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2012, en relación con las retribuciones del personal de los centros, servicios y establecimientos sanitarios del Servicio Riojano de Salud (BOR nº 60 de 16 de mayo de 2012) tenga reconocida la percepción del complemento de atención continuada modalidad B, les será abonado el mismo en la cuantía correspondiente.

## 9. DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos, manteniéndose en todo caso la cobertura de los servicios asistenciales imprescindibles para la población.

El personal que efectivamente trabaje en los mismos como jornada ordinaria y no como atención continuada, disfrutará de un día de compensación según la programación establecida.

## 10. TIEMPO DE CÓMPUTO EN LOS PERMISOS, VACACIONES Y LICENCIAS

Con carácter general, el derecho al disfrute de los permisos, vacaciones o licencias establecidos en el Acuerdo o en las diferentes normas de aplicación, a los efectos del tiempo a computar por cada día de ausencia, será el de referencia a la jornada ordinaria programada.

## 11. COMPENSACION HORARIA

La diferencia entre el número de horas de la jornada ordinaria establecida en función del turno de trabajo que corresponda, conforme a las disposiciones aplicables, y la jornada efectivamente realizada por el personal, si ésta fuera menor, tendrá el carácter de recuperable, sin perjuicio, en su caso, de la responsabilidad a que ello pudiera dar lugar. La recuperación se efectuará dentro del correspondiente año, debiéndose contemplar las horas a recuperar dentro del calendario anual.

Si por causas no imputables a la mera voluntad del personal, el número de horas de trabajo efectivo realizado en jornada ordinaria, en cómputo anual, fuera superior al número de horas de trabajo efectivo de su correspondiente jornada ordinaria de trabajo, conforme a lo establecido, el exceso de horas trabajadas será objeto de compensación con los descansos que correspondan. Dicha compensación se llevará a cabo dentro del año en que se hubieren devengado los descansos. Los días de compensación tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos de su cómputo en la jornada anual.

## 12. REGIMEN GENERAL DE PERMISOS Y LICENCIAS

- A. Dada la especial importancia que tienen las prestaciones de carácter sanitario, prevalecerá la tutela de la salud pública a través de medidas preventivas y de los servicios que sean necesarios, adaptándose los modelos de organización funcionales precisos, orientados a poder atender en cualquier momento las demandas de prestación sanitaria que puedan producirse, condicionando el ejercicio de los derechos tratados en la presente instrucción, predominando en todos los casos la organización de las Unidades, Servicios y Centros, con objeto de garantizar las citadas necesidades asistenciales.
- B. La ejecución de las directrices recogidas en la presente instrucción y en las diferentes normas de aplicación, de acuerdo con los criterios establecidos, **corresponde a los responsables** de las Unidades, Servicios o Centros, quienes en el ejercicio de su capacidad organizativa y de gestión las llevarán a cabo, limitando el número de personas que pueden concurrir en las mismas fechas, particularmente en los periodos de especial dificultad para encontrar sustitutos y cubrir todas las ausencias, específicamente el comprendido entre el 22 de diciembre de 2013 y el 09 de enero de 2014.
- C. El incumplimiento de los preavisos de solicitud establecidos para los diferentes permisos, días de libre disposición, vacaciones..., podrá derivar en la **NO AUTORIZACIÓN** de los mismos, salvo causa de fuerza mayor.
- D. Los permisos y licencias deberán ser solicitados por escrito en los documentos actualizados creados al efecto, con la justificación documental previa o posterior que corresponda, y se disfrutarán tras la autorización del órgano competente. Todo permiso o licencia **no autorizado y/o justificado adecuadamente**, será tratado como ausencia no retribuida independientemente de cuantas actuaciones legales se pudieran llevar a cabo.
- E. **No se autorizarán permisos sin sueldo** en los periodos con dificultades para encontrar sustitutos, especialmente en los meses de vacaciones de verano y en el periodo comprendido entre el 22 de diciembre de 2013 y el 9 de enero de 2014, salvo expresa petición y adecuada justificación del responsable jerárquico. Así mismo, se podrán denegar permisos sin sueldo en aquellos casos en los que sea necesario para el correcto funcionamiento de las Unidades, Servicios y Centros, la sustitución del titular que se ausente.

- F. La denegación de las solicitudes de cualquier permiso, deberá ser motivada y fundada en necesidades de servicio, conteniendo las causas que impiden su aceptación, debiendo estar perfectamente razonada y justificada.
- G. Las solicitudes de renuncia a los permisos, una vez concedidos, habrán de efectuarse con 5 días hábiles de anticipación para los que no superen un mes y 15 días hábiles para los que lo superen.
- H. Los criterios establecidos en la presente INSTRUCCIÓN tendrán el carácter de definitivos y serán de aplicación en el ejercicio 2013.

Atentamente,  
**LA DIRECTORA DE GESTIÓN DE PERSONAL**  
(Resolución de 01/03/2013. BOR. 08/03/2013  
del Presidente del Servicio Riojano de Salud)

Fdo: M<sup>a</sup> BEGOÑA LEMA DE PABLO

