

ALS/mpg

Asunto: Comunicación referente ao cómputo da xornada resultante do Acordo de Concertación Social

Co fin de dar unha necesaria resposta ás inquedanzas xurdidas entre os/as profesionais, logo da difusión de interpretacións erróneas sobre recentes sentenzas relativas a supostos excesos de xornada que afectan ao persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde, cómpre dar unha explicación rigorosa do asunto.

O réxime de xornada do Acordo de Concertación Social do ano 2001 establece, no apartado 4, que a determinación da xornada anual efectiva do persoal estatutario rexido polo mesmo realizarase segundo o réxime de quendas. Precisando textualmente que *“Para efectos da súa determinación considérase xornada anual efectiva, o número de horas nas que os profesionais teñen que desenvolver a súa prestación de servizos ao longo dun ano de 365 días, computándose no cálculo 30 días de vacacións, 9 días de libre disposición e os días de libranza, que inclúen os domingos, os 14 festivos oficiais e os denominados libranzas de noite”*.

Iso implica:

a) Para os/as profesionais que traballen no réxime de quenda fixa diúrna ou rotatoria simple, unha xornada anual efectiva de 1.624 horas*, que corresponden á prestación efectiva de 232 módulos de mañá ou tarde (de 7 horas cada un), 30 días de vacacións, 9 días de libre disposición (a elección do/a profesional) e 94 días de libranza que inclúen os 14 festivos oficiais.

b) Para os/as profesionais que realicen a súa prestación no réxime de quenda rotatoria complexa, unha xornada anual efectiva cuxa extensión variará segundo o número de noites que efectivamente realicen de acordo cos criterios e fórmulas establecidas na propia norma, o que implica que esa xornada anual efectiva pode ir desde un mínimo de 1.428 horas (que se corresponden con realización de 114 módulos de mañá ou tarde e 63 módulos de noite) ata un máximo de 1.620 horas (que implican a prestación de 230 módulos de mañá ou tarde e 1 de noite). Como non podía ser doutro xeito, dentro destes supostos e tramos están asemade comprendidos os 30 días de vacacións, os 9 de libre disposición por cada profesional e os 94 días de libranza (incluídos os 14 festivos oficiais), ao igual que para o persoal que traballe en quenda fixa nocturna (1.430 horas*, que corresponden á prestación efectiva de 143 módulos de noite -a razón de 10 horas cada un-).

Con base nas anteriores premisas, véñense establecendo as carteleiras nas que se plasman as xornadas de traballo das e dos profesionais que traballan por quendas.

No ano 2013 un amplo colectivo de profesionais de centros hospitalarios que, na súa meirande parte, prestan servizos en réxime de quenda rotatoria complexa, comezou a interpoñer recursos administrativos e contenciosos contra o organismo.

Na base das súas pretensións está unha sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do sete de marzo de 2012 (recurso de apelación núm. 309/2011) que, en síntese, recoñeceu o dereito dos/as demandantes a que lles computen os días de libre disposición como de traballo efectivo e que, polo tanto, estes se inclúan na súa xornada anual, con independencia de que fosen solicitados e gozados. Ordenou tamén que o respectivo centro procedese a realizar un novo cómputo da xornada realizada e, se da dita revisión resultase acreditado algún exceso de xornada por riba da establecida no apartado 4 do *Acordo de Concertación Social*, unicamente nese caso, se procedese á súa compensación.

En definitiva, tratábase de que a Administración probase se para desfrutar dos días de libre disposición se estaba a esixir, ou non, aos recorrentes a realización de 63 horas (resultado de multiplicar os nove días de libre disposición, entón aplicables, por cadansúas sete horas de traballo) a maiores sobre a xornada anual establecida no Acordo de Concertación Social.

A errónea interpretación que se vén difundido desvirtúa o anteriormente explicado e chega a afirmar que existe un mandato xudicial, incondicionado, de devolver os días de libre disposición reclamados polos/as demandantes.

Ata tal punto resulta incorrecta a dita interpretación, que levaría a concluír que os días de libre disposición (ao igual que os de vacacións, ou as 94 libranzas), xa previamente descontados para o cálculo da xornada dos profesionais, volvan ser contabilizados para minorar a xornada efectiva que realmente tiveron que realizar de conformidade co devandito Acordo. É dicir, que se lles permitiría o dobre goce de todos eses días.

A presentación de suficientes elementos de proba, nos procedementos xudiciais abertos con posterioridade á citada sentenza do Tribunal Superior de Xustiza, comezou a arrojar claridade sobre este tipo de controversias e, nos últimos meses, véñense desestimando varias demandas formuladas neste senso.



Cómpre facer fincapé en que se trata basicamente dunha cuestión de mera demostración da xornada realizada, e que as operacións de comprobación efectuadas ata o de agora levan a acreditar que non existen excesos de xornada baseados en esixir unha suposta recuperación dos días de libre disposición, nin o condicionamento do seu goce a un exceso equivalente (en horas ou días) aos días de permiso por asuntos propios solicitados.

En conclusión, ningunha das resolucións xudiciais recaídas ata o momento (nin sequera a propia sentenza mencionada) conteñen ningún pronunciamento relativo a que se estea a incumprir o Acordo de Concertación Social por terse esixido a realización dunha xornada anual superior á determinada nel, antes ao contrario.

Canto vén de indicarse non desbota, obviamente, que como resultado das operacións de revisión mencionadas poidan constatare algúns excesos de xornada que non teñan fundamento no propio Acordo. En cuxo caso, que cabería entender que obedecese a supostos puntuais ou atribuíbles a unha incorrecta praxe administrativa, se procedería á respectiva compensación horaria.

Santiago de Compostela, 3 de xuño de 2014.

A directora xeral de Recursos Humanos
do Servizo Galego de Saúde

Margarita Prado Vaamonde

OO.SS.

(*) **Nota:** As citadas 1.624 horas parten, como se indicou, da existencia no ano 2001 de 9 días de libre disposición, que levan a un total de 232 módulos de xornada efectiva.

Na actualidade, o ordenamento vixente recolle 4 días de libre disposición, que se traducen na realización de 5 módulos máis de xornada efectiva (e 35 horas máis de traballo ao ano) que os previstos no Acordo. De tal xeito que a xornada anual efectiva correspondente á quenda fixa diúrna e á quenda rotatoria simple pasa a ser de 1.659 horas (237 módulos de 7 horas), e a correspondente á quenda fixa nocturna tradúcese en 1.460 horas (146 módulos de 10 horas).

