



Comunidad  
de Madrid

## RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ACTUACIONES JURIDICAS DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD DE 11 DE SEPTIEMBRE POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE DESCANSO OBLIGATORIO TRAS LA REALIZACIÓN DE LA GUARDIA PARA EL PERSONAL RESIDENTE EN FORMACIÓN

---

La normativa aplicable al descanso que corresponde a los profesionales del Servicio Madrileño de Salud, que realizan guardias médicas se encuentra recogida fundamentalmente en los artículos 51, 52, 54 y 58 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de personal estatutario de los servicios de salud; estableciendo el artículo 51 la jornada y el descanso diarios; el artículo 52 regula el “Descanso Semanal”; y el artículo 54 el “Régimen de descansos alternativos.

El artículo 52.1 del Estatuto Marco en relación con el artículo 51.2 de la misma Ley, contemplan conjuntamente el descanso de 36 horas semanales, sin contemplar las situaciones derivadas de la realización de jornada complementaria (guardias) que tienen su propia regulación y retribución específica.

Por otra parte, el artículo 58 del Estatuto Marco establece, en cuanto a los periodos de descanso, que “tanto el periodo diario como semanal y, en su caso, los descansos alternativos, no tendrán el carácter ni la consideración de trabajo efectivo, ni en ningún caso tomados en consideración para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.”

La Directiva 2000/34/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, modifica la Directiva 93/104/CE, del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidos de dicha Directiva, actualmente sustituida por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

El artículo 17 de la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que abroga lo dispuesto en la Directiva 2000/34/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, por la que se modifica la Directiva 93/104/CE, del Consejo, prevé, para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, en particular cuando se trate de servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares (incluyendo las actividades de médicos en períodos de formación), instituciones residenciales y prisiones, el establecimiento



de excepciones al descanso mínimo semanal previsto en el artículo 5 de la Directiva, mediante procedimientos legales, esto es, por Ley, siempre que se compense con periodos equivalentes de descanso.

En el ámbito del Servicio Madrileño de Salud, el artículo 13.1 de la Ley 4/2012, de 4 de julio, de Modificación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012, y de medidas urgentes de racionalización del gasto público e impulso y agilización de la actividad económica, regula, en cuanto al cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, que los profesionales del Servicio Madrileño de Salud que realicen guardias descansarán las 24 horas siguientes al día de la guardia. El personal que realice guardias los viernes y día anterior a festivo, descansará, en todo caso, el sábado o el festivo inmediatamente posterior, sin que pueda admitirse que dicho descanso se traslade a días posteriores al festivo. Por tanto el cumplimiento del descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas afecta únicamente a la guardia del sábado.

Por otra parte, las sentencias del Tribunal Supremo 1351/2019 Y 1354/2019, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta, de fecha 10 de octubre de 2019, reconocen “el derecho a disfrutar de un descanso ininterrumpido semanal de 36 horas en un período de referencia de 14 días, lo que supone bien 36 horas semanales de descanso ininterrumpido, o 72 horas de descanso ininterrumpido en un período de 14 días para el caso de que por razones del servicio no se haya disfrutado del descanso de 36 horas semanales anteriormente señalado. La sentencia de 11/02/2002 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo del recurso nº 379/2002, si bien en aplicación de distinta normativa, estableció para los trabajadores en régimen estatutario, que el descanso semanal en día laborable no se considera trabajado a los efectos de contar la jornada ordinaria.

Finalmente, es necesario reseñar que las presentes instrucciones son de aplicación al personal con relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, dado que las mismas dimanaban del Acuerdo suscrito el 10 de agosto de 2020 entre la Dirección General de RRHH y RRL del SERMAS, la Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación de la Consejería de Sanidad, la Dirección General de RRHH de la Consejería de Hacienda y Función Pública y el comité de huelga del personal en Formación, ello sin perjuicio, de su aplicación a los profesionales de las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud que prestan servicios de atención continuada, desarrollando una jornada completaria a la ordinaria mediante la realización de guardias, para garantizar la adecuada atención sanitaria y permanente a los usuarios de los centros sanitarios, previa presentación en la Mesa sectorial de Sanidad.



Atendiendo a lo anterior, esta Dirección General en uso de las competencias que tiene atribuidas en el Decreto 308/2019, de 26 de noviembre (BOCM 28 -11-2019) dicta las siguientes

## INSTRUCCIONES

### 1. Ámbito de Aplicación

Las presentes Instrucciones son de aplicación al personal con relación laboral de carácter especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud adscritos a las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud.

### 2. Periodos mínimos de descansos de obligado cumplimiento

- El periodo mínimo diario de descanso entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente tendrá una duración ininterrumpida de 12 horas.
- El periodo mínimo semanal de descanso ininterrumpido tendrá una duración media de 24 horas semanales, periodo que se incrementará con el mínimo diario de 12 horas, lo que supone 36 horas de descanso semanal.
- No obstante, se podrán establecer periodos de descansos alternativos de 72 horas de descanso ininterrumpido en un período de 14 días para el caso en el que por razones del servicio no se haya podido disfrutar del descanso de 36 horas semanales anteriormente señalado.

### 3. Consideración de los descansos

El periodo de descanso diario, semanal y, en su caso, los descansos alternativos, no tendrán el carácter ni la consideración de trabajo efectivo, ni en ningún caso tomados en consideración para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo. Por tanto, el descanso semanal en día laborable no se considerará trabajado a los efectos de contar la jornada efectiva de trabajo ordinaria legalmente establecida, por lo que el personal en formación deberá cumplir la jornada anual ordinaria legalmente establecida.

### 4. Planificación de la jornada complementaria (guardias)

- La planificación de las guardias deberá efectuarse por los distintos Servicios, teniendo en cuenta, tanto los efectivos como el número de guardias del mismo.



- La organización de la guardia debe efectuarse teniendo en cuenta la organización del Servicio. Por tanto, todos los cambios de guardias solicitados por los profesionales se podrán autorizar y en consecuencia realizar, siempre y cuando no se interfiera en la organización y en las necesidades asistenciales.
- Con el fin de garantizar el descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, las gerencias planificarán el descanso de la guardia realizada en sábado por el personal en formación, en el lunes siguiente y si ello no fuera posible por necesidades asistenciales, garantizarán el descanso alternativo ininterrumpido de 72 horas en un período de 14 días desde la realización de la guardia.

5. Control efectivo del cumplimiento de jornada ordinaria y complementaria

La dirección gerencia garantizará el cumplimiento de la jornada anual ordinaria del personal en formación, para lo que deberá implementar todas aquellas medidas tendentes a implantar en todos los centros sanitarios de su gerencia un sistema de control, tanto del cumplimiento de la jornada ordinaria efectiva de trabajo legalmente establecida, como de la jornada complementaria y de los descansos, todo ello, sin perjuicio de que se garantice el cumplimiento del programa formativo de cada especialidad

LA DIRECTORA GENERAL

GERENCIAS DE ATENCIÓN HOSPITALARIA  
GERENCIA ASISTENCIAL DE ATENCIÓN PRIMARIA  
GERENCIA DEL SUMMA 112

