

RESOLUCIÓN DE 15 DE MAYO DE 2026, DE LA DIRECCIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA (INGESA), POR LA QUE SE ESTABLECE LA JORNADA Y CALENDARIO LABORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA (INGESA) PARA EL AÑO 2026.

Las Administraciones Públicas deben asegurar la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de conformidad con los **artículos 47 y 51 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

El **Acuerdo de 22 de febrero de 1992** (BOE número 159, de 3 de julio de 1992), **entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales más representativas en el sector sobre diversos aspectos profesionales, económicos y organizativos en las instituciones sanitarias dependientes del Instituto Nacional de la Salud, INSALUD**, aprobado por acuerdo de Consejo de Ministros en su reunión celebrada el día 14 de mayo de 1992, estableció la jornada anual de trabajo para el personal concernido por dicho Acuerdo en 1.645 horas para el turno fijo diurno, 1.470 horas para el turno fijo nocturno y 1.530 horas para el turno rotatorio, de forma que, en función de la organización de los turnos rotatorios y la inclusión de turnos nocturnos en los mismos, se ponderase la jornada para dicho turno rotatorio.

La jornada general de trabajo en la Administración General del Estado fue establecida posteriormente, por la **disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012**, ordenando que la misma no podría 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, que, asimismo, autorizaba al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar las instrucciones necesarias para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración General del Estado.

Vista la **Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, la cual no es de aplicación al personal al servicio de las entidades gestoras de la Seguridad Social destinado en instituciones y establecimientos sanitarios, por **Resolución de la Dirección del INGESA de 20 de diciembre de 2024** fue establecida la **jornada y el calendario laboral del personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias del INGESA para el año 2025**, fijándose, con carácter general, una jornada ordinaria de **treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente, en proyección anual efectiva, a mil seiscientos cuarenta y dos horas y media** para el citado ejercicio, manteniendo la ponderación de la jornada anual por número de noches trabajadas que venía siendo de aplicación hasta la fecha.



Por **Resolución de la Dirección del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria de 18 de diciembre de 2025** fue establecida la **jornada y el calendario laboral del personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias del INGESA para el año 2026**, fijándose, con carácter general, una jornada ordinaria de **treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual**, equivalente, en proyección anual efectiva, a **mil seiscientos cuarenta y dos horas y media** para el citado ejercicio, manteniendo la ponderación de la jornada anual por número de noches trabajadas que venía siendo de aplicación hasta la fecha.

La **disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018**, en su **apartado Dos**, superó definitivamente la limitación establecida por la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, de forma que cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto sin afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos. Tras la eliminación de las limitaciones que recogía la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, **se habilitó a cada Administración a establecer, previa negociación colectiva en la mesa u órgano que corresponda, una jornada ordinaria de 35 horas semanales para el personal a su servicio y al de su sector público institucional.**

2

Tras el **Acuerdo de 27 de marzo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE)**, se determinó, para dicho ámbito, el compromiso de la implementación ágil de la jornada ordinaria de 35 horas semanales, reforzando así las condiciones de trabajo del personal empleado público y contribuyendo a la mejor organización del trabajo. La implementación de esta medida se deberá realizar **garantizando en todo momento la adecuada prestación y continuidad de los servicios públicos, la atención a la ciudadanía**, mediante las adaptaciones organizativas que resulten necesarias.

Dicho Acuerdo de 27 de marzo MGNAGE establecía, en su apartado séptimo, *Compromiso de desarrollo*, que el Gobierno de España, a través del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, impulsaría las iniciativas normativas y organizativas necesarias para garantizar la efectiva aplicación de lo previsto en este acuerdo, procediéndose a **la aprobación y publicación de la correspondiente Resolución sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos en el plazo máximo de quince días** desde su firma.

En efecto, en cumplimiento de la precitada previsión, ha sido aprobada la **Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública** (BOE número 92, de 15 de abril), por la que



se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Dicha Resolución, que sustituye a la de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública, es de aplicación también a las instituciones y establecimientos sanitarios y establece con carácter general **una jornada de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil quinientas treinta y tres horas anuales.**

La referida **Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, es de aplicación a todos los empleados y empleadas públicas al servicio de la Administración General del Estado, si bien para el **personal destinado en instituciones y establecimientos sanitarios** lo dispuesto en tales instrucciones deberá adaptarse a las regulaciones específicas que procedan, determinadas conforme a los mecanismos y ámbitos de negociación derivados del TREBEP, disponiendo del **plazo de un mes para realizar las adaptaciones necesarias en los calendarios laborales correspondientes así como en los sistemas de control horario**, asegurando la prestación de servicios a la ciudadanía, la organización del trabajo con turnicidad y la plena cobertura del servicio.

En suma, conforme se ordena en los apartados 1.3, 2.1 y 15 de la **Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, resulta necesario elaborar una **norma de aplicación directa en el ámbito del INGESA** y en los términos previstos en dicha Resolución, para incorporar y adaptar al ámbito del personal al servicio del INGESA el contenido de la Resolución de 14 de abril de 2026 de la Secretaría de Estado de Función Pública, integrando sus previsiones en materia de jornada, horarios, conciliación y organización del tiempo de trabajo **con las adaptaciones necesarias derivadas de la prestación de servicios sanitarios y de la organización asistencial**, tal y como se ha señalado.

De conformidad, en todo caso, con lo dispuesto en el **capítulo X de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**: 1) La Jornada Ordinaria de trabajo en los centros sanitarios se determinará según en cada caso resulte procedente, pudiendo establecerse la distribución irregular de la jornada a lo largo del año a través de la programación funcional de cada centro (artículo 47); 2) cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios, el personal de los mismos desarrollará una Jornada Complementaria, mediante la realización de guardias u otro sistema análogo, en la forma en que se establezca a través de la programación funcional del correspondiente centro, de forma que 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, no siendo tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización y la jornada complementaria no tendrá en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias por lo cual, en consecuencia, no estará afectada por las limitaciones que respecto a la realización de horas extraordinarias establecen o puedan establecer otras normas y disposiciones, y su compensación o retribución específica se determinará independientemente en las normas, pactos o acuerdos que, en cada caso, resulten de aplicación (artículo 48); 3) cuando, en fin, la duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la Jornada



Complementaria y a la Jornada Ordinaria fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, y siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen, previa oferta expresa del centro sanitario, podrá superarse la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la jornada complementaria, prestando servicios en régimen de Jornada Especial con un límite máximo de 150 horas al año, teniendo los excesos de jornada sobre dicha duración máxima conjunta el carácter de Jornada Complementaria (artículo 49), sin perjuicio de la actividad extraordinaria que pueda ser programada cuando así se establezca o acuerde.

Por cuanto antecede, en cumplimiento de lo dispuesto en los apartados 1.3, 2.1 y 15 de la **Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, en ejercicio de las competencias que le vienen atribuidas por los artículos 2 y 5 del Real Decreto 118/2023, de 21 de febrero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, en atención a la singularidad organizativa y funcional de los centros e instituciones sanitarias gestionadas por el INGESA en cuanto entidades provisoras y garantes de un servicio público de naturaleza esencial, con el fin de adecuar a dicha realidad la regulación legal vigente sobre jornada laboral, tiempo de trabajo, régimen de descansos y calendario laboral, **previa negociación en la Mesa Sectorial del INGESA en reunión al efecto convocada y celebrada en fecha 12 de mayo de 2026**, de conformidad con lo establecido por el artículo 80.2.e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre y normas concordantes y complementarias, **esta Dirección resuelve adaptar plena e íntegramente a su propio ámbito el contenido de la Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, sistematizando e integrando organizativamente tales materias en virtud del presente **Calendario Laboral** y sus correspondientes

4

INSTRUCCIONES:

1.- AMBITO DE APLICACIÓN.

Las presentes Instrucciones son de aplicación al personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud dependientes del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria en las áreas de salud de las ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla, así como en el Centro Nacional de Dosimetría. Al personal laboral le podrán ser de aplicación los criterios establecidos en estas instrucciones en la medida en que a ello no se oponga la normativa vigente propia de su régimen jurídico.

2.- JORNADA DE TRABAJO PARA EL AÑO 2026.

La **Resolución de 14 de abril de 2026 de la Secretaría de Función Pública** fija, en su apartado **3.1**, la duración de la jornada de trabajo en **35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil quinientas treinta y tres (1533) horas anuales**.

En consecuencia, **la jornada anual ordinaria efectiva de trabajo del personal al servicio del INGESA incluido en el ámbito de aplicación definido en el ordinal precedente, será, a partir de la entrada en vigor de la presente Resolución, el 01 de junio de 2026, de 35 horas**



semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil quinientas treinta y tres (1.533) horas anuales.

En adaptación al ámbito de la Mesa Sectorial del INGESA de los puntos 3, 4, 5 y 6 de la Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Función Pública, se determina, a continuación, la Jornada Ordinaria, Complementaria y Especial para el personal estatutario al servicio del Instituto.

2.1.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

La necesidad de **aplicación sobrevenida**, durante el año 2026, de un nuevo régimen general de jornada **-35 horas semanales efectivas de promedio, equivalentes a 1.533 horas anuales-** determina la existencia, dentro de un mismo ejercicio natural, de dos periodos diferenciados en atención a la normativa vigente en cada momento:

- **Al personal cuyo nombramiento -o contrato de trabajo, en su caso- surta efectos entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 2026, ambos inclusive (151 días naturales)**, le es de aplicación, en dicho periodo, la Resolución de la Dirección del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria de 18 de diciembre de 2025 por la cual fue establecida la jornada y el calendario laboral del personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias del INGESA para el año 2026, la cual fija, con carácter general, una jornada ordinaria de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente, en proyección anual efectiva, a 1.642,5 horas para el citado ejercicio, manteniendo la ponderación de la jornada anual por número de noches trabajadas que venía siendo de aplicación hasta la fecha.
- **Al personal cuyo nombramiento -o contrato de trabajo, en su caso- surta efectos entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2026, ambos inclusive (214 días naturales)**, le es de aplicación, en dicho periodo, la presente Resolución, la cual fija, con carácter general, una jornada ordinaria de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente, en proyección anual efectiva, a 1.533, con la correspondiente ponderación de la jornada anual por número de noches trabajadas conforme se establece en el Anexo de esta Resolución.

Por ello, para determinar la jornada anual ordinaria de referencia para el conjunto del año natural 2026, procede realizar la ponderación temporal de ambos periodos, resultando, de esta forma, una Jornada anual Ordinaria Efectiva para el ejercicio natural completo de 1.578,3 horas, jornada debida por el personal cuyo nombramiento -o contrato de trabajo, en su caso- surtiere efectos durante todo el año natural 2026:

$$1.642,5 \text{ horas} \times 151 / 365 = 679,5 \text{ horas}$$

$$1.533 \text{ horas} \times 214 / 365 = 898,8 \text{ horas}$$

Total jornada anual ponderada 2026 = 1.578,3 horas



En consecuencia, la Jornada Ordinaria Efectiva de trabajo en los centros e instituciones dependientes del INGESA resulta ser, en proyección anual, para el año 2026, de 1.578,3 horas.

En aplicación 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, el artículo 46.2.g) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, establece que es trabajador nocturno y, por lo tanto, le son de aplicación los derechos y deberes derivados de tal consideración, aquel que realice normalmente durante el período nocturno, una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario. Por su parte, la letra f) del precitado artículo 46.2 del Estatuto Marco define el “período nocturno”, en defecto de normas, pactos o acuerdos específicos aplicables a cada centro sanitario, previendo que tendrá una duración mínima de siete horas e incluirá necesariamente el período comprendido entre las cero y las cinco horas de cada día natural, considerándose período, en ausencia de tal definición, nocturno el comprendido entre las 23 horas y las seis horas del día siguiente.

Para compensar la mayor carga laboral y social que implica el régimen de turnicidad y trabajo nocturno en relación con el diurno, quienes cumplan con carácter permanente su jornada ordinaria en régimen de **Turno Rotatorio (ciclo completo M-T-N, con sábados, domingos y festivos)**, verán **ponderada su jornada anual ordinaria efectiva en función de las noches efectivamente trabajadas durante el año**, de acuerdo con lo establecido en el **ANEXO a la presente Resolución**, de conformidad con la programación funcional de cada centro y/o servicio.

6

Tal y como establece el **apartado 9.8 de la Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública**, los días **24 y 31 de diciembre** son **hábiles y laborables para el desarrollo del servicio público asistencial al que sirven los centros e instituciones sanitarias**, los cuales deberán permanecer abiertos con carácter general, siempre y en todo caso los del nivel asistencial de atención especializada, **sin que ello pueda suponer diferencia de trato alguna a efectos del cómputo de la Jornada anual Ordinaria Efectiva entre el personal de turno central y el adscrito al turno rotatorio**. A tal efecto, las Gerencias de Atención Sanitaria podrán adoptar las medidas organizativas que sean precisas.

El **tratamiento retributivo a la prestación de servicios los días 24 y 31 de diciembre**, también para quienes inicien un turno de Noche en tales días, continuará siendo **el mismo** que el dispensado a la realizada los días **25 de diciembre y 1 de enero**.

De conformidad con el artículo 50 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, siempre que la duración de una jornada diaria exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma no inferior a quince minutos; el momento de disfrute de este periodo se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios, no pudiendo afectar a la prestación de los mismos.

En ningún caso la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de festivos laborales retribuidos y no recuperables.



2.2.- JORNADA COMPLEMENTARIA DE TRABAJO.

Asegurar la Atención Continuada a los pacientes es una **obligación irrenunciable** de la Administración y de los equipos asistenciales. Por ello, la prestación de servicios en régimen de Atención Continuada es **obligatoria en todos los casos en que así se determine y de la forma en que organizativamente se establezca en cada área de salud, centro o institución** dependiente del INGESA, de conformidad con la normativa al respecto aplicable en cada momento. Esta Atención Continuada conlleva el logro de los estándares adecuados de calidad asistencial en la relación permanente a tiempo real con la patología urgente, tanto en la indicación o las alternativas a los ingresos hospitalarios, como en realización sin demora de otros procedimientos diagnósticos, terapéuticos, médicos o quirúrgicos necesarios. Conforme establece el **artículo 48** de la **Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**, 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 y sin perjuicio del régimen e jornada especial establecido en el artículo 49 de la ley 55/2003, de 16 de diciembre.

La **Jornada Complementaria anual máxima** se determina por diferencia entre el número de días naturales del año de referencia y el sumatorio de los días de vacaciones (veintidós hábiles o, lo que es lo mismo, treinta naturales) y los catorce festivos no recuperables (nacionales, autonómicos y locales):

- Así, al **personal cuyo nombramiento -o contrato de trabajo, en su caso- surta efectos entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 2026, ambos inclusive (151 días naturales)**, le es de aplicación, en dicho periodo, la Resolución de la Dirección del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria de 18 de diciembre de 2025, por la cual fue establecida una jornada complementaria para el año 2026, de 558'5 horas.
- Al **personal cuyo nombramiento -o contrato de trabajo, en su caso- surta efectos entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2026, ambos inclusive (214 días naturales)**, le es de aplicación, en dicho periodo, la presente Resolución, la cual fija, con carácter general, una jornada ordinaria de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente, en proyección anual efectiva, a 1.533, resultando en consecuencia la Jornada Complementaria anual, de 668 horas.

Por ello, para determinar la Jornada anual Complementaria de referencia para el conjunto del año natural 2026, procede realizar la ponderación temporal de ambos periodos, resultando, de esta forma, una Jornada anual Complementaria efectiva para el ejercicio natural completo de 623 horas, **Jornada Complementaria máxima debida por el personal que debiere prestar servicios en régimen de Atención Continuada** y cuyo nombramiento -o contrato de trabajo, en su caso- surtiere efectos durante todo el año natural 2026:

365 días naturales
- 30 días naturales (equivalentes a veintidós días hábiles de vacaciones anuales)
- 14 festivos no recuperables = 321 días



321 días / 7 = 45,86 semanas

Jornada máxima conjunta anual: 45,86 semanas × 48 horas = 2.201 horas

Jornada complementaria máxima: 2.201 horas – 1.578,3 horas = 623 horas

En consecuencia, **la Jornada Complementaria anual máxima para el año 2026 es, con carácter general, de 623 horas**, sin perjuicio del eventual cómputo de la actividad asistencial continuada como jornada complementaria a efectos del abono, mediante el concepto que se determine, de las horas que superen dicha jornada, como, asimismo, de la aplicación adicional de las disposiciones relativas al régimen de jornada especial conforme al **artículo 49** de la **Ley 55/2003, de 16 de diciembre**, y a lo establecido en la presente Resolución.

2.3.- JORNADA ESPECIAL.

Cuando las previsiones de la Jornada Complementaria fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente y existiendo razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen, de conformidad con lo previsto en el **artículo 49** de la **Ley 55/2003, de 16 de diciembre**, podrá superarse la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la jornada complementaria, con el carácter de jornada complementaria y un límite de 150 horas al año, de conformidad con las disposiciones vigentes al respecto.

Tanto la oferta como la aceptación de la realización de la Jornada Especial se realizarán libremente, constando por escrito de forma individualizada el consentimiento en ello de las partes, pudiendo los centros sanitarios establecer previamente los requisitos precisos para otorgar por parte del personal el consentimiento referido, especialmente en lo relativo a la duración mínima del compromiso y las funciones o actos a realizar durante dicha Jornada.

La retribución de cada hora prestada en régimen de Jornada Especial no será inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo, entendido el mismo, a estos efectos, como el resultante de dividir la suma del importe de los conceptos retributivos fijos anuales establecidos (sueldo base, complemento de destino, complemento específico, productividad fija e indemnización por residencia) entre 1.533 horas (Jornada anual Ordinaria Efectiva de trabajo). El abono de la Jornada Especial podrá realizarse a mes vencido o con la periodicidad que se determine en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso.

Se llevará registro actualizado del personal que desarrolle este régimen de jornada, debiendo remitirse reporte mensual del mismo a los Servicios Centrales del INGESA.

2.4.- OTRAS CONSIDERACIONES.

2.4.1 Jornada en régimen de especial dedicación.

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de treinta y siete horas y media semanales, sin perjuicio del aumento de horario que



excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio. La Administración determinará, en función de la naturaleza y características del servicio, aquellos puestos de trabajo que deban prestarse en régimen de especial dedicación.

2.4.2 Jornada reducida.

Dadas las peculiaridades organizativas definitorias del servicio público esencial que prestan los centros e instituciones sanitarias las veinticuatro horas de cada día, todos los días de la semana, todas las semanas del año, 24-7-365, siendo imperativa la absoluta garantía de continuidad asistencial en todo momento, no es aplicable en los mismos el régimen de jornada reducida por interés particular regulado en el apartado 5 de la Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública.

2.4.3 Jornada intensiva de verano.

Dadas las peculiaridades organizativas definitorias del servicio público esencial que prestan los centros e instituciones sanitarias las veinticuatro horas de cada día, todos los días de la semana, todas las semanas del año, 24-7-365, siendo imperativa la absoluta garantía de continuidad asistencial en todo momento, no es aplicable en los mismos el régimen de jornada intensiva de verano regulado en el apartado 7 de la Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública.

9

3.- SERVICIO DE URGENCIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA (SUAP) Y UNIDAD MÓVIL DE EMERGENCIAS (061).

Los profesionales sanitarios de urgencias de atención primaria (SUAP) y de la unidad móvil de emergencias (061), realizarán, en el año 2026, una jornada anual efectiva de 1.524 horas, de conformidad con su actual normativa específica de aplicación y en tanto ésta permanezca vigente, de conformidad con la programación funcional de cada centro.

4.- VACACIONES Y PERMISOS.

4.1.- VACACIONES ANUALES.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias dependientes del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA) tendrán una duración de veintidós días hábiles, cuyo **límite horario máximo anual** vendrá determinado por el periodo de vigencia del nombramiento o, en su caso, del contrato de trabajo:

- El límite horario máximo para el **personal cuyo nombramiento -o contrato de trabajo, en su caso, surta efectos entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 2026, ambos inclusive**, será **la fracción que corresponda en cada caso respecto de 165 horas efectivas**, por ser de aplicación durante dicho periodo (151 días naturales) la Resolución de la Dirección del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria de 18 de diciembre de 2025, al ser calculado dicho límite tomando



como referencia una jornada ordinaria de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente, en proyección anual efectiva, a 1.642,5 horas para el citado ejercicio.

- El límite horario máximo para el **personal cuyo nombramiento -o contrato de trabajo, en su caso, surta efectos entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2026, ambos inclusive**, será **la fracción que corresponda en cada caso respecto de 154 horas efectivas**, por ser de aplicación durante dicho periodo (214 días naturales) la presente Resolución, al ser calculado dicho límite tomando como referencia una jornada ordinaria de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente, en proyección anual efectiva, a 1.533 horas para el citado ejercicio.
- Para el **personal cuya prestación de servicios comprenda periodos anteriores y posteriores al 1 de junio de 2026**, el límite horario máximo anual asociado a las vacaciones anuales retribuidas se determinará mediante la aplicación proporcional de la jornada diaria media correspondiente a cada uno de los tramos temporales efectivamente trabajados, de forma que el cómputo de las vacaciones generadas quede, en todo caso, vinculado al régimen de jornada aplicable en cada periodo. **El límite horario máximo anual para el personal que preste servicios durante todo el año natural 2026 es de 158,55 horas** ([165 horas X 151/365 días] + [254 horas X 214/365 días]).

10

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 anuales retribuidas.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que a continuación se indican, desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes **días adicionales de vacaciones anuales**:

- **Quince años de servicio: un día hábil.**
- **Veinte años de servicio: dos días hábiles.**
- **Veinticinco años de servicio: tres días hábiles.**
- **Treinta o más años de servicios: cuatro días hábiles.**

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos y hasta en dos periodos. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.



Al menos la mitad de la totalidad de los días de vacaciones anuales deberán ser disfrutados, con carácter general, entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, salvo que el calendario vacacional aprobado o la naturaleza particular de los servicios prestados determinen otros periodos, siempre y cuando no coincidan con las festividades de Pascuas y de Navidad, y sin perjuicio, en ningún caso, de la debida organización y continuidad de los servicios.

4.2.- PERMISOS.

Cuando el disfrute de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia acumulada o las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional podrá disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que corresponda, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. El periodo de vacaciones, una vez iniciado su disfrute, no se verá interrumpido si durante el mismo sobreviene algún permiso o licencia diferente de los anteriormente indicados.

Los empleados o empleadas públicos que se presenten a procesos electorales, así como los que sean nombrados Presidentes, Presidentas o Vocales en las mesas electorales, tendrán derecho a los permisos previstos en las normas y resoluciones correspondientes en los términos que allí se prevean.

4.3.- DÍAS POR ASUNTOS PARTICULARES.

Tras la entrada en vigor del artículo 2 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, el apartado k) del artículo 48 del actual texto refundido del Estatuto Básico del empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce a los funcionarios públicos un permiso de **seis días al año por asuntos particulares**, sin perjuicio de la debida realización íntegra de la Jornada anual Ordinaria Efectiva así como de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente.

Así pues, el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Resolución, de conformidad con lo establecido en su apartado I, previa autorización de sus superiores y siempre que su ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo, respetando siempre las necesidades de los servicios, tendrá derecho a disfrutar de **hasta seis días de libre disposición por asuntos particulares**, con el **límite máximo de 42 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 servicio, tendrá derecho a la **parte proporcional que le corresponda** según el tiempo de servicios prestados. Los responsables de los diferentes centros, divisiones, 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 personas sustitutas y cubrir las ausencias cuando ello sea necesario.



Asimismo, **los empleados y empleadas públicas tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso (14 horas) por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional (7 horas) por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días adicionales sí computarán como de trabajo efectivo a efectos del cumplimiento de la Jornada anual Ordinaria Efectiva.**

Los días de libre disposición por asuntos particulares no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. **El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.** Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Los órganos competentes para la concesión de vacaciones y permisos procurarán, en la medida en que sea posible, que los empleados o empleadas públicos con hijos o hijas menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute tanto de las vacaciones, como del permiso por asuntos particulares, durante los períodos no lectivos de los hijos o hijas.

12

4.4.- 15 DE AGOSTO DE 2026.

De conformidad con lo establecido en los párrafos tercero y cuarto del apartado 9.8 de la Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año. Por tanto y por coincidir en día sábado el festivo nacional no recuperable 15 de agosto de 2026, dispondrá, en 2026, de un día de permiso, equivalente a 7 horas de trabajo efectivo.

5.- MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

5.1.- En adaptación al ámbito de la Mesa Sectorial del INGESA de los puntos 8.1, 8.2, 8.3 y 8.4 de la Resolución de 14 de abril de 2026 de la Secretaría de Estado de Función Pública, para hacer posible su aplicación al personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias del INGESA sin merma de la imprescindible garantía plena de continuidad del servicio, serán de aplicación las consideraciones que a continuación se exponen:

- Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el



segundo grado de consanguinidad o afinidad, y quienes tengan necesidades de cuidado respecto de otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, podrán solicitar la **flexibilización** en una hora diaria el **horario fijo de jornada que tengan establecido**.

- Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán solicitar disponer de dos horas de **flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo** que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios fijos de los propios puestos de trabajo.
- Cuando las medidas de flexibilidad horaria antes señaladas se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.
- Excepcionalmente, se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la **modificación del horario fijo** en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

13

Dichas solicitudes de flexibilidad del horario fijo podrán ser valoradas cuando, además de justificar documentalmente todas las circunstancias en las que se fundamenta la solicitud, dichas medidas tengan cabida en el marco de las necesidades del servicio por no suponer menoscabo, en ningún caso, de la absoluta garantía de una plena continuidad asistencial. Las solicitudes serán resueltas por la Gerencia de Atención Sanitaria del área de salud correspondiente, o, en su caso, la Gerencia del Centro Nacional de Dosimetría, previos informes favorables concurrentes tanto de la Dirección de Gestión, o la que fuere competente en materia de Recursos Humanos, como de la Dirección de la división asistencial correspondiente.

5.2.- Adicionalmente, dicha flexibilidad del horario fijo de trabajo deberá disfrutarse al inicio o al final del turno asignado.

5.3.- Los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5.4.- Los empleados o empleadas públicos que tengan hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

5.5.- Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena



recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado o la empleada público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

5.6.- Los empleados o empleadas públicos podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual ordinaria efectiva de trabajo de cada empleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Tras solicitud por la persona interesada, a la cual se deberán acompañar todos los documentos justificativos tanto de los supuestos de hecho habilitantes (parentesco, tutela, acogimiento, discapacidad, etc.) como de la necesidad de cuidado, la constitución de la bolsa se haya supeditada a la previa resolución favorable en tal sentido dictada por la Gerencia correspondiente, la cual podrá recabar a tal efecto los informes que considere pertinentes. Las Gerencias podrán establecer los límites y condiciones de acumulación o utilización de estas horas siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias en atención a las peculiaridades de determinados ámbitos, servicios o colectivos. El uso concreto de horas de la bolsa constituida se deberá solicitar, con carácter general, con una antelación mínima de 10 días hábiles antes de su disfrute. Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, al menos, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicos titulares de la bolsa, pudiendo cada Gerencia establecer las medidas de control apropiadas para asegurar la recuperación de las horas consumidas de la bolsa, así como requerir, en cualquier momento, las justificaciones que considere precisas y adecuadas.

Salvo necesidad acreditada en contrario, las horas a disfrutar deberán acumularse en jornadas completas para la mejor organización de los servicios. Con carácter general, no se podrán acumular a los periodos vacacionales del trabajador. Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural. La recuperación de la jornada se realizará en un periodo no mayor a tres meses, acumulándose en jornadas completas preferentemente, o bien sumándose al turno asignado inmediatamente antes de su inicio o después de su finalización, con sujeción a la organización del servicio en todo caso.



6.- TIEMPO PARA LA FORMACIÓN.

6.1.- El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo, lo permitan las necesidades del servicio y así sea autorizado por la Gerencia correspondiente. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del **permiso retribuido de formación** previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 del TREBEP.

La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como **tiempo de trabajo a todos los efectos**.

6.2.- Para facilitar la formación y el desarrollo profesional podrán concederse **permisos** en los siguientes supuestos:

- a) Permiso retribuido, por el tiempo indispensable y suficiente, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido durante los días de su celebración.
- b) Permiso retribuido, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el número 6.1 de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan y si, a la vista de su programa académico o curricular, entroncan directamente con las líneas estratégicas de la planificación de la formación continuada en la institución, previo informe favorable debidamente motivado del superior jerárquico y si así lo autoriza la Gerencia correspondiente.
- c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan y si el aprovechamiento acreditado de la acción formativa revertirá de forma objetivamente evaluable en la organización, previo informe favorable debidamente motivado del superior jerárquico y si así lo autoriza la Gerencia correspondiente.

Los periodos de disfrute de los permisos a que se refieren las letras b) y c) anteriores no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias, ni finalizar -con carácter general y en atención al debido control del cómputo horario por ejecución de la jornada anual para la adecuada organización de los servicios- con posterioridad al 31 de octubre de cada año.



7.- JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.

7.1.- Los empleados o empleadas públicos deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.

7.2.- Las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán ser registradas por quienes incurran en ellas en el sistema de control horario que debe existir en cada centro. Supletoria y/o adicionalmente a dicho registro, requerirán el aviso inmediato a la persona responsable de la unidad correspondiente y su ulterior justificación acreditativa. Dicha justificación se trasladará, también de forma inmediata, al servicio o Dirección competente en materia de gestión de los recursos humanos.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo, siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente su asistencia y la hora de la cita.

En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata y comportará, en su caso, la reducción de retribuciones prevista en la regulación aplicable a las ausencias al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.

7.3.- En todo caso, una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, deberá presentar los justificantes de ausencia o el parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable.

En caso de incumplir tal obligación de presentación de los justificantes de ausencia, la parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los tres meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además en su caso adoptarse.

8.- CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

8.1.- Los empleados o empleadas públicos deberán registrar en el sistema de control horario que debe existir en cada centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.

8.2.- Los responsables de los servicios y unidades administrativas, exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral aquellas ausencias para asuntos que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber



inexcusable. En el resto de los casos, aun debidamente justificados, el tiempo de ausencia será recuperado en la semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente.

8.3.- La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso adoptarse.

9.- CÓMPUTO DE PERMISOS.

9.1.- El régimen de funcionamiento de los centros, la organización del tiempo de trabajo, y la jornada y horarios del personal, se regirán por su regulación específica según su tipo de jornada, sin que resulten de aplicación, a estos efectos, las previsiones sobre días hábiles o inhábiles para el cómputo de plazos en los procedimientos administrativos contenidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La consideración de día hábil o inhábil a los efectos del cumplimiento de las distintas jornadas y horarios, estará determinada por la propia regulación de la posible turnicidad que a cada trabajador le pudiera corresponder, contenida en la presente Resolución u otros instrumentos que se aprueben en desarrollo y aplicación de la misma.

9.2.- Para el cómputo de los permisos cuya duración esté establecida en días hábiles, se atenderá al régimen de jornada y horario que corresponda al titular del permiso. En este sentido, los sábados, los domingos o los días declarados festivos computarán únicamente cuando los mismos formen parte de la jornada y horario que corresponda realizar al titular del permiso.

9.3.- En los permisos cuya duración esté fijada en semanas o meses, se entenderá que son días naturales, incluyéndose en su cómputo tanto los días hábiles como los días inhábiles.

10.- CALENDARIO LABORAL.

10.1.- De conformidad con el apartado 2.1 de la Resolución de 14 de abril de 2026 de la Secretaría de Estado de Función Pública, el calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios, las cuales se materializan mediante las correspondientes carteleras de trabajo y cuadrantes horarios de acuerdo con lo establecido en esta Resolución/Pacto y sus instrucciones, incluyendo el Calendario Laboral, además, la relación de fiestas laborales, retribuidas y no recuperables, de ámbito nacional, de Comunidad Autónoma y de las Ciudades de Ceuta y Melilla (Resolución de 17 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2026).



10.2.- Relación de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable, en la Ciudad Autónoma de Ceuta, en el año 2026:

- Jueves, 1 de enero de 2026, Año Nuevo
- Martes, 6 de enero de 2026, Epifanía del Señor
- Viernes, 20 de marzo de 2026, Fiesta del Eid Fitr
- Jueves, 2 de abril de 2026, Jueves Santo
- Viernes, 3 de abril de 2026, Viernes Santo
- Viernes, 1 de mayo de 2026, Fiesta del Trabajo
- Miércoles, 27 de mayo de 2026, Fiesta Sacrificio - Eidul Adha
- Sábado, 13 de junio de 2026, San Antonio.
- Miércoles, 5 de agosto de 2026, Nuestra Señora de África
- Sábado, 15 de agosto de 2026, Asunción de la Virgen
- Miércoles, 2 de septiembre de 2026, Día de Ceuta
- Lunes, 12 de octubre de 2026, Fiesta Nacional de España
- Martes, 8 de diciembre de 2026, La Inmaculada Concepción
- Viernes, 25 de diciembre de 2026, Natividad del Señor

18

10.3.- Relación de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable, en la Ciudad Autónoma de Melilla, en el año 2026:

- Jueves, 1 de enero de 2026, Año Nuevo
- Martes, 6 de enero de 2026, Epifanía del Señor
- Viernes, 20 de marzo de 2026, Fiesta del Eid Fitr
- Jueves, 2 de abril de 2026, Jueves Santo
- Viernes, 3 de abril de 2026, Viernes Santo
- Viernes, 1 de mayo de 2026, Fiesta del Trabajo
- Miércoles, 27 de mayo de 2026, Fiesta Sacrificio - Aid Al Adha
- Sábado, 15 de agosto de 2026, Asunción de la Virgen
- Martes, 8 de septiembre, Nuestra Señora Virgen de la Victoria
- Jueves, 17 de septiembre de 2026, Día de Melilla
- Lunes, 12 de octubre de 2026, Fiesta Nacional de España
- Lunes, 7 de diciembre de 2026, lunes siguiente al Día de la Constitución Española
- Martes, 8 de diciembre de 2026, La Inmaculada Concepción
- Viernes, 25 de diciembre de 2026, Natividad del Señor

10.4.- Relación de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable, en la Comunitat Valenciana (Valencia), en el año 2026:

- Jueves, 1 de enero de 2026, Año Nuevo
- Martes, 6 de enero de 2026, Epifanía del Señor



- Jueves, 22 de enero de 2026, San Vicente Mártir
- Jueves, 19 de marzo de 2026, Día de San José
- Viernes, 3 de abril de 2026, Viernes Santo
- Lunes, 6 de abril de 2026, Lunes de Pascua
- Lunes, 13 de abril de 2026, San Vicente Ferrer
- Viernes, 1 de mayo de 2026, Fiesta del Trabajo
- Miércoles, 24 de junio de 2026, San Juan
- Sábado, 15 de agosto de 2026, Asunción de la Virgen
- Viernes, 9 de octubre de 2026, Día de la Comunidad Valenciana
- Lunes, 12 de octubre de 2026, Fiesta Nacional de España
- Martes, 8 de diciembre de 2026, La Inmaculada Concepción
- Viernes, 25 de diciembre de 2026, Natividad del Señor

10.5.- El Calendario Laboral, tal y como ha sido definido en el apartado 2.1 de la Resolución de 14 de abril de 2026 de la Secretaría de Estado de Función Pública, deberá ser aprobado y comunicado antes del día 1 de enero de cada año al objeto de asegurar la continuidad de la prestación asistencial en todos los centros e instituciones dependientes del INGESA. El Calendario Vacacional de cada Gerencia deberá ser aprobado y comunicado con anterioridad al día 30 de abril de cada año.

19

11.- RÉGIMEN DE APLICACIÓN, SUPLETORIEDAD Y DEROGACIÓN NORMATIVA.

La presente Resolución, adaptación de la Resolución de 14 de abril de 2026 de la Secretaria de Estado de Función Pública, será de aplicación directa, a partir del 1 de junio de 2026, al personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud dependientes del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, en las áreas de salud de las ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla, así como en el Centro Nacional de Dosimetría, quedando derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, en dicho ámbito aplicativo, a lo establecido en la presente Resolución en las materias que son objeto de regulación por ésta.

En particular, continúan siendo de aplicación, en sus propios términos, en tanto permanezcan vigentes por no oponerse a normativa de superior rango jerárquico o a la presente Resolución, y exclusivamente respecto de materias no reguladas en ella, la Resolución de 11 de abril de 2014 de la Dirección del INGESA, por la que se dictan instrucciones en materia de vacaciones, permisos y licencias, así como la Resolución de 3 de noviembre de 2015, de la Dirección del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, que modificó la precitada Resolución de 11 de abril de 2014.

Asimismo, conservan su vigencia los pactos, acuerdos y disposiciones específicas aplicables a determinados ámbitos asistenciales, incluidos los correspondientes al SUAP y 061, tal y como se establece en el apartado 3 de la presente Resolución, en tanto no se opongan a lo establecido en la misma.



ANEXO
TABLA DE JORNADA ANUAL PONDERADA CON COEFICIENTES NOCTURNOS
2026
TURNO ROTATORIO (M-T-N)
DE APLICACIÓN DESDE EL 01 DE JUNIO DE 2026

1.- Justificación.

La prestación de servicio a turnos rotatorios con horario nocturno implica una **condición organizativa diferenciada** dentro de la planificación de los recursos humanos: cobertura continuada 24/7/365, distribución irregular del tiempo de trabajo y mayor complejidad de su ordenación.

En este contexto, con el fin de mejorar la equidad interna y la trazabilidad del cómputo, dentro del marco general regulatorio del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud resulta razonable disponer de un mecanismo objetivo de **ponderación/corrección** de la jornada anual asociado al **número de noches realizadas** en el año, mediante la aplicación de un **factor corrector por tramos** sobre la base de valores de referencia coherentes y predefinidos:

- Para un mínimo de **0 noches = 1533 horas/año** (219 turnos M/T * 7 horas)
- Para un máximo de **142 noches (*10 horas) = 1420 horas/año**

2.- Pertinencia metodológica.

Habida cuenta de la cercanía geográfica, la conectividad y la interacción de asistencial real con Andalucía para la cobertura de las carteras de servicios respectivas, siendo, por ende, los del **Servicios Andaluces de Salud (SAS)** los centros de referencia para derivaciones desde las áreas de salud de Ceuta y de Melilla, es pertinente la aplicación de cánones metodológicos comunes, tanto para el cálculo de los coeficientes de ponderación del trabajo nocturno como en la **fórmula de aplicación factorial** determinante de la jornada ponderada en función del número de noches trabajadas en el periodo a considerar.

Asimismo, la fluida movilidad de profesionales entre el Servicio Andaluz de Salud (SAS) y las áreas de salud de Ceuta y de Melilla, y viceversa, refuerza la conveniencia de homogeneizar las herramientas organizativas y de gestión para la ordenación de jornada y turnicidad, de forma que su aplicativo resulte trazable, cohesionado y comparable.

3.- Cálculo.

- **Jornada anual Ordinaria Efectiva sin nocturnidad (0 noches): 1533 horas/año.**
- **Jornada anual Ordinaria Efectiva para máxima nocturnidad considerada (142 noches): 1420 horas/año.**



Tramos de aplicación del factor corrector:

- **Tramo 1:** 0–22 y 23-42 noches. Hasta la noche cuadragésimo segunda, inclusive.
- **Tramo 2:** 43–100 noches. Desde la noche cuadragésimo tercera hasta la centésima noche, ambas inclusive.
- **Tramo 3:** 101–142 noches. Desde la noche centésimo primera hasta la noche centésimo cuadragésimo segunda, ambas inclusive.

A efectos de cálculo y trazabilidad, se utiliza la equivalencia operativa de **10 horas por noche** ($Hn = 10*N$), coherente con el esquema de anclajes y con el cómputo operativo utilizado en la calibración del modelo.

Coefficientes o factores de corrección por tramos:

- **Tramo 1 (0 – 42 noches): 1,119 (0-22)**
- **Tramo 2 (43 – 100 noches): 1,0805**
- **Tramo 3 (101 – 142 noches): 1,0796**

Estos factores se aplican según el tramo en el que se sitúe el número de noches trabajadas, permitiendo un ajuste progresivo y verificable del cómputo anual.

21

Fórmula de aplicación factorial determinante de la jornada ponderada en función del número de noches trabajadas:

Expresión matemática: $J(N) = J_0 + (h * N) * (1 - F)$

Siendo:

- **N** = número de noches anuales
- **J₀** = 1533 (Jornada anual Ordinaria Efectiva de referencia con 0 noches)
- **h** = 10 (horas por noche)
- **Hn** = h*N (horas nocturnas anuales)
- **F** = factor aplicable según tramo:
 - si **N ≤ 42** ⇒ **X = 1,119 (*99,8% decreciente en el subtramo 23-42)**
 - si **43 ≤ N ≤ 100** ⇒ **X = 1,0805**
 - si **N ≥ 101** ⇒ **X = 1,0796**

4.- Aspectos organizativos.

La implantación de la Jornada de 35 horas de promedio en base semanal (1533 horas anuales) el 01 de junio de 2026 implica una **disminución directa del tiempo de trabajo que deberá prestar el personal de los centros e instituciones dependientes del INGESA.**



Dicha implantación ha de garantizar que el ajuste de jornada se aplique con **seguridad, equidad y homogeneidad** entre profesionales, evitando desajustes tanto en los cómputos individuales como en la planificación de las diferentes unidades

Salvo decisión en contrario debidamente motivada, se mantendrá el **mismo patrón secuencial de turnos** (cadencia/rotación) que venía realizando cada profesional. El objetivo es que la implantación de la jornada de 35 horas (1533 horas anuales) no altere la lógica de los cuadrantes ni introduzca cambios que generen inestabilidad organizativa, manteniéndose asegurada en todo momento la continuidad asistencial y la previsibilidad de la prestación de los servicios por los equipos.

La implantación de la nueva Jornada de 35 horas (1533 horas anuales) a partir del 01 de junio de 2026 implicará que cada profesional deberá trabajar menos turnos, por lo cual se realizará el pertinente ajuste de compensación mediante la concesión de “días libres”, la cual se realizará:

- **De forma programada** y a lo largo del periodo de aplicación (desde el 1 de junio hasta el 31 de diciembre de 2026), evitando concentrar dicha concesión de “días libres” al final del periodo temporal señalado, salvo imperativo organizativo objetivamente justificado. Se podrá establecer un criterio común de “ventanas” de disfrute (por ejemplo, mensual/bimensual) para facilitar la planificación y el control de la transición de la Jornada de 37’5 horas semanales (1642’5 horas anuales) a la de 35 horas semanales (1533 horas anuales).
- Conforme a los **principios de equidad y homogeneidad** entre profesionales, equipos y unidades, de forma que la distribución de su disfrute sea equilibrada, trazable y comparable.
- Con las debidas **planificación y antelación**, integrando los nuevos “días libres” en las **carteleras y cuadrantes de trabajo** de forma que se asegure, en todo momento, la plena cobertura de las necesidades asistenciales.



**TABLA JORNADA ANUAL PONDERADA CON COEFICIENTES NOCTURNOS 2026
TURNO ROTATORIO (M-T-N). DE APLICACIÓN DESDE EL 01 DE JUNIO DE 2026**

Tramo I: Hasta la noche cuadragésimo segunda, inclusive

Jornada	Año	Noches	Coefficiente	JORNADA ROTATORIO $J(N)=J_0+(h*N)*(1-F)$
1533	2026	0	1,119	1533
1533	2026	1	1,119	1532
1533	2026	2	1,119	1531
1533	2026	3	1,119	1529
1533	2026	4	1,119	1528
1533	2026	5	1,119	1527
1533	2026	6	1,119	1526
1533	2026	7	1,119	1525
1533	2026	8	1,119	1523
1533	2026	9	1,119	1522
1533	2026	10	1,119	1521
1533	2026	11	1,119	1520
1533	2026	12	1,119	1519
1533	2026	13	1,119	1518
1533	2026	14	1,119	1516
1533	2026	15	1,119	1515
1533	2026	16	1,119	1514
1533	2026	17	1,119	1513
1533	2026	18	1,119	1512
1533	2026	19	1,119	1510
1533	2026	20	1,119	1509
1533	2026	21	1,119	1508
1533	2026	22	1,119	1507
1533	2026	23	1,1171	1506
1533	2026	24	1,1152	1505
1533	2026	25	1,1132	1505
1533	2026	26	1,1113	1504
1533	2026	27	1,1094	1503
1533	2026	28	1,1075	1503
1533	2026	29	1,1055	1502
1533	2026	30	1,1036	1502
1533	2026	31	1,1017	1501
1533	2026	32	1,0998	1501
1533	2026	33	1,0978	1501
1533	2026	34	1,0959	1500
1533	2026	35	1,0940	1500
1533	2026	36	1,0921	1500
1533	2026	37	1,0901	1500
1533	2026	38	1,0882	1499
1533	2026	39	1,0863	1499
1533	2026	40	1,0844	1499
1533	2026	41	1,0824	1499
1533	2026	42	1,0822	1498



Tramo 2: Desde la noche cuadragésimo tercera hasta la centésima noche, ambas inclusive

Jornada	Año	Noches	Coficiente	JORNADA ROTATORIO $J(N)=J_0+(h*N)*(1-F)$
1533	2026	43	1,0805	1498
1533	2026	44	1,0805	1498
1533	2026	45	1,0805	1497
1533	2026	46	1,0805	1496
1533	2026	47	1,0805	1495
1533	2026	48	1,0805	1494
1533	2026	49	1,0805	1494
1533	2026	50	1,0805	1493
1533	2026	51	1,0805	1492
1533	2026	52	1,0805	1491
1533	2026	53	1,0805	1490
1533	2026	54	1,0805	1490
1533	2026	55	1,0805	1489
1533	2026	56	1,0805	1488
1533	2026	57	1,0805	1487
1533	2026	58	1,0805	1486
1533	2026	59	1,0805	1486
1533	2026	60	1,0805	1485
1533	2026	61	1,0805	1484
1533	2026	62	1,0805	1483
1533	2026	63	1,0805	1482
1533	2026	64	1,0805	1481
1533	2026	65	1,0805	1481
1533	2026	66	1,0805	1480
1533	2026	67	1,0805	1479
1533	2026	68	1,0805	1478
1533	2026	69	1,0805	1477
1533	2026	70	1,0805	1477
1533	2026	71	1,0805	1476
1533	2026	72	1,0805	1475
1533	2026	73	1,0805	1474
1533	2026	74	1,0805	1473
1533	2026	75	1,0805	1473
1533	2026	76	1,0805	1472
1533	2026	77	1,0805	1471
1533	2026	78	1,0805	1470
1533	2026	79	1,0805	1469
1533	2026	80	1,0805	1469
1533	2026	81	1,0805	1468
1533	2026	82	1,0805	1467
1533	2026	83	1,0805	1466
1533	2026	84	1,0805	1465
1533	2026	85	1,0805	1465
1533	2026	86	1,0805	1464
1533	2026	87	1,0805	1463
1533	2026	88	1,0805	1462
1533	2026	89	1,0805	1461
1533	2026	90	1,0805	1461
1533	2026	91	1,0805	1460
1533	2026	92	1,0805	1459
1533	2026	93	1,0805	1458
1533	2026	94	1,0805	1457
1533	2026	95	1,0805	1457
1533	2026	96	1,0805	1456
1533	2026	97	1,0805	1455
1533	2026	98	1,0805	1454
1533	2026	99	1,0805	1453
1533	2026	100	1,0805	1453



Tramo 3: Desde la noche centésimo primera hasta la noche centésimo cuadragésimo segunda, ambas inclusive

Jornada	Año	Noches	Coficiente	JORNADA ROTATORIO $J(N)=J_0+(h*N)*(1-F)$
1533	2026	101	1,0796	1453
1533	2026	102	1,0796	1452
1533	2026	103	1,0796	1451
1533	2026	104	1,0796	1450
1533	2026	105	1,0796	1449
1533	2026	106	1,0796	1449
1533	2026	107	1,0796	1448
1533	2026	108	1,0796	1447
1533	2026	109	1,0796	1446
1533	2026	110	1,0796	1445
1533	2026	111	1,0796	1445
1533	2026	112	1,0796	1444
1533	2026	113	1,0796	1443
1533	2026	114	1,0796	1442
1533	2026	115	1,0796	1441
1533	2026	116	1,0796	1441
1533	2026	117	1,0796	1440
1533	2026	118	1,0796	1439
1533	2026	119	1,0796	1438
1533	2026	120	1,0796	1437
1533	2026	121	1,0796	1437
1533	2026	122	1,0796	1436
1533	2026	123	1,0796	1435
1533	2026	124	1,0796	1434
1533	2026	125	1,0796	1434
1533	2026	126	1,0796	1433
1533	2026	127	1,0796	1432
1533	2026	128	1,0796	1431
1533	2026	129	1,0796	1430
1533	2026	130	1,0796	1430
1533	2026	131	1,0796	1429
1533	2026	132	1,0796	1428
1533	2026	133	1,0796	1427
1533	2026	134	1,0796	1426
1533	2026	135	1,0796	1426
1533	2026	136	1,0796	1425
1533	2026	137	1,0796	1424
1533	2026	138	1,0796	1423
1533	2026	139	1,0796	1422
1533	2026	140	1,0796	1422
1533	2026	141	1,0796	1421
1533	2026	142	1,0796	1420

