

POLÍTICA ADMINISTRATIVA



ESTADO DE WASHINGTON DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS PREVENCIÓN DE FRAUDES Y NORMAS DE EMPLEO

**TÍTULO: LEY QUE RESTRINGE LAS HORAS EXTRA OBLIGATORIAS NÚMERO: HLS.A.1
PARA CIERTOS TRABAJADORES DE CUIDADO DE LA SALUD**

**CAPÍTULO: [RCW 49.28.130](#), [RCW 49.28.140](#),
y [RCW 49.28.150](#)**

PUBLICADO EL: 6/20/2024

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA ADMINISTRATIVA

La presente política está diseñada para ofrecer información general acerca de las opiniones actuales del Departamento de Labor e Industrias sobre el asunto cubierto. Esta política está diseñada para servir como guía para la interpretación y aplicación de los estatutos, las reglamentaciones y las políticas pertinentes, y podría no ser aplicable a todas las situaciones. Esta política no reemplaza a las normas aplicables del RCW o WAC. Si se requieren aclaraciones adicionales, deberá consultarse al gerente de programa de Normas Laborales de Cuidado de la Salud.

Este documento está vigente a partir de su fecha de impresión y sustituye a todas las interpretaciones y directrices previas. Pueden ocurrir cambios después de la fecha de impresión debido a legislación, reglas administrativas o procedimientos judiciales subsecuentes. Se recomienda que el usuario notifique al gerente de programa para proporcionar o recibir información actualizada. Este documento seguirá vigente hasta que sea rescindido, modificado o revocado por el director o su delegado.

Las instituciones de cuidado de la salud cubiertas tienen prohibido exigir que ciertos empleados de cuidado de la salud acreditados trabajen horas extra que excedan de su turno acordado y programado regularmente; más de doce horas en un período de veinticuatro horas; o más de ochenta horas en un período de catorce días consecutivos. Un empleado cubierto puede trabajar horas extra de manera voluntaria, pero solamente se le puede exigir que trabaje horas extra cuando la institución de cuidado de la salud pueda demostrar que se aplica una de las cuatro excepciones a la prohibición de las horas extra obligatorias. Los empleadores cubiertos deben documentar sus esfuerzos para conseguir otros empleados antes de exigir las horas extra obligatorias.

1. ¿Quiénes son los empleados de cuidado de la salud cubiertos por la ley que prohíbe las horas extra obligatorias?

Ciertos empleados de cuidado de la salud tienen derecho a protecciones contra las horas extra obligatorias.

Hasta el 1 de enero de 2025, los empleados tienen derecho a las protecciones si: (1) están empleados en una institución de cuidado de la salud cubierta, (2) participan en actividades de atención directa a pacientes o servicios clínicos, (3) reciben un salario por hora o están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, y (4) practican una de las siguientes profesiones:

- Enfermero profesional autorizado;
- Enfermero registrado;
- Técnico quirúrgico registrado de acuerdo con [RCW 18.215](#);
- Técnico de diagnóstico radiológico o especialista cardiovascular invasivo certificado de acuerdo con [RCW 18.84](#);
- Profesional del cuidado respiratorio autorizado de acuerdo con [RCW 18.89](#); o
- Asistente de enfermería certificado de acuerdo con [RCW 18.88A.020](#).

Consulte [RCW 49.28.130\(1\)](#).

A partir del 1 de enero de 2025, los empleados tendrán derecho a las protecciones contra las horas extra obligatorias si: (1) están empleados en una institución de cuidado de la salud cubierta, (2) participan en actividades de atención directa a pacientes o servicios clínicos, (3) reciben un salario por hora o están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva.

Aunque esta definición de empleados de cuidado de la salud cubiertos se aplica a la mayoría de los empleados a partir del 1 de enero de 2025, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025 los empleados que trabajen para ciertos hospitales solamente serán cubiertos si cumplen con la definición de cobertura anterior. Los hospitales incluidos en esta prórroga son: (a) los hospitales certificados como hospitales de acceso crítico; (b) los hospitales con menos de 25 camas autorizadas para cuidados agudos; (c) los hospitales certificados por los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid como hospitales comunitarios únicos que no sean poseídos u operados por un sistema de salud que posea u opere más de un hospital autorizado para brindar cuidados agudos conforme al capítulo 70.41 del RCW; y (d) los hospitales situados en una isla y que operen dentro de un distrito de hospitales públicos en el condado de Skagit. A partir del 1 de julio de 2025, los empleados de estos hospitales también estarán cubiertos si participan en actividades de atención directa a pacientes o servicios clínicos y reciben un salario por horas o si están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva.

Las *actividades de atención directa a pacientes* son aquellas en las que es necesario estar en contacto con los pacientes para brindarles atención y servicios. Las actividades de atención directa al paciente incluyen las actividades de evaluación, diagnóstico, tratamiento, prevención de enfermedades y lesiones, y apoyo y promoción de la salud. Puede considerarse que una persona participa en actividades de atención directa a pacientes cuando esté asignada principalmente a una unidad clínica y brinde apoyo directo al personal clínico mediante la coordinación de la atención a pacientes y otros servicios. El contacto puede ser presencial, remoto o virtual, u otros tipos de contacto directo con pacientes.

Los *servicios clínicos* son prestados por personas con capacitación clínica y son servicios relacionados con la detección, evaluación, observación, tratamiento, asesoría y atención de un paciente. Los servicios clínicos incluyen a los servicios de enfermería, terapéuticos, técnicos, nutricionales, sociales y otros servicios que se relacionen directamente con el apoyo al plan de atención clínica del paciente.

El estatus de "tiempo parcial" o "tiempo completo" de un empleado no afecta si el empleado está cubierto. La sección de la institución de cuidado de la salud en la que trabaje el empleado tampoco afecta si el empleado está cubierto.

2. ¿Cuáles son las "instituciones de cuidado de la salud" sujetas a la ley que restringe las horas extra obligatorias?

Las instituciones de cuidado de la salud son ciertas instituciones médicas que funcionen las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana, pero hay excepciones. Las siguientes son instituciones de cuidado de la salud cubiertas:

- Hospitales autorizados de acuerdo con [RCW 70.41](#);
- Centros de cuidados terminales autorizados de acuerdo con [RCW 70.127](#);
- Instituciones de cuidado de la salud rurales definidas en [RCW 70.175.020](#);
- Hospitales psiquiátricos autorizados de acuerdo con [RCW 71.12](#); e
- Instituciones poseídas u operadas por el Departamento de Correccionales o por una unidad de gobierno definida en [RCW 70.48.020](#) en una institución correccional definida en [RCW 9.94.049](#) que preste servicios de cuidado de la salud.

Las casas de reposo regidas por [RCW 18.51](#) y las agencias de cuidado de la salud en el hogar regidas por [RCW 70.127](#) que funcionen al amparo de la licencia de una institución de cuidado de la salud también se consideran instituciones de cuidado de la salud. Consulte [RCW 49.28.130\(3\)\(a\)](#).

Las instituciones de cuidado de la salud cubiertas incluyen a todas las partes de una institución que cumplan con los requisitos anteriores, e incluyen: centros de cuidados terminales; hospitales de atención aguda, incluyendo a los pabellones de cuidado a largo plazo; las instituciones de cuidado de la salud rurales; las instituciones psiquiátricas privadas, de condados o municipales; las casas de reposo y agencias de cuidado de la salud en el hogar que operen al amparo de la licencia de una institución de cuidado de la salud que funcione las 24 horas; y las instituciones de cuidado de la salud de ciertas instituciones correccionales. Consulte [RCW 49.28.130\(3\)](#). Los centros de cuidados terminales incluyen a los centros de atención terminal y a las agencias de cuidados terminales que presten servicios de atención terminal a domicilio. Una agencia de cuidado de la salud en el hogar que opera al amparo de la licencia de una institución de cuidado de la salud forma parte de la institución de cuidado de la salud, por lo que está cubierta, a menos que sea una agencia de cuidado de la salud en el hogar que opere con su propia licencia expedida por el Departamento de Salud. Las instituciones de cuidado de la salud en instituciones correccionales que sean poseídas u operadas por el Departamento de Correccionales o por una ciudad o condado, y que presten servicios de cuidado de la salud a los detenidos o presos, se consideran instituciones de cuidado de la salud.

Ciertas instituciones de cuidado de la salud no están cubiertas. Todas las instituciones de cuidado de la salud que no sean una de las instituciones autorizadas antes descritas o que no operen las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana, no están cubiertas. Por ejemplo, una clínica especializada que opere solamente seis días a la semana no está cubierta, incluso si emplea a enfermeros o técnicos de diagnóstico radiológico. También hay algunas instituciones que están excluidas explícitamente de la cobertura. Las casas de reposo que operen con sus propias licencias expedidas por el Departamento de Servicios Sociales y de Salud (DSHS) y los hospitales pediátricos como Western State Hospital y Eastern State Hospital, así como otras instituciones estatales operadas por el DSHS, no se consideran instituciones de cuidado de la salud.

3. ¿Cuándo se considera que las horas son "horas extra" para los empleados de cuidado de la salud cubiertos?

Hay tres tipos de horas extras prohibidas para los empleados de cuidado de la salud, a menos que se aplique una excepción. En este contexto, "horas extra" significa:

- 1) Las horas trabajadas que excedan de un turno acordado, predeterminado y programado regularmente;
- 2) Horas que excedan de doce horas de trabajo en un período de veinticuatro horas; y
- 3) Horas que excedan de ochenta horas de trabajo en un período de catorce días consecutivos. *Consulte [RCW 49.28.130\(4\)](#).*

El criterio para determinar cuáles constituyen horas extra que excedan de un turno acordado, predeterminado y programado regularmente es la duración del turno habitual del empleado. Por ejemplo, si el empleado regularmente tiene programado trabajar un turno de 8 horas, todo el tiempo trabajado después de 8 horas se considera como horas extra.

Todo el trabajo desempeñado por un empleado que exceda de doce horas en un período de veinticuatro horas se considera como horas extra. Por ejemplo, si un empleado trabaja un turno matutino de 12 horas, programado regularmente de 6:00 a.m. a 6:00 p.m., y después se le pide que se presente más temprano a la mañana siguiente, a las 5:00 a.m., el trabajo desempeñado de 5:00 a 6:00 a.m. hace que el empleado exceda de 12 horas en un período de 24 horas, y se considera como horas extra. La institución de cuidado de la salud no puede exigir que el empleado se presente temprano para trabajar horas extra, a menos que se aplique una excepción.

Además, cuando un empleado se ofrezca voluntariamente para trabajar horas extra y trabaje más de doce horas consecutivas, al empleado se le debe ofrecer la opción de recibir al menos ocho horas consecutivas de tiempo libre ininterrumpido. *Consulte [RCW 49.28.140\(4\)](#).*

4. ¿Cuándo puede una institución de cuidado de la salud cubierta pedirle a un empleado que trabaje horas extra obligatorias?

Una institución de cuidado de la salud cubierta puede ofrecerle a un empleado cubierto la opción de que trabaje horas extra, pero el empleado no puede ser obligado a trabajar horas extra, a menos que se aplique una de las cuatro excepciones. Habitualmente, la aceptación de las horas extra es completamente voluntaria.

Una oferta de horas extra para un empleado no se considera voluntaria si no especifica que las horas extra son completamente voluntaria, o si coacciona, obliga o induce al empleado a aceptar las horas extra. Algunos ejemplos de actos que obligan o inducen a un empleado a aceptar las horas extra y que harían que las horas extra parezcan no ser voluntarias pueden ser: implicar que habrá consecuencias, como la asignación de turnos o trabajos menos deseables, si el empleado no acepta las horas extra; usar tácticas de presión social para inducir la aceptación de las horas extra, como cuestionar la dedicación del empleado al equipo o a los pacientes, o comparar desfavorablemente al empleado con otros miembros del equipo que han apoyado o se han quedado a cubrir tiempo de trabajo en el pasado; u obligar al empleado a aceptar las horas extra al sugerir que el empleado sería el culpable de que un centro o un área se quede sin suficiente personal.

La decisión de un empleado cubierto de aceptar las horas extra es voluntaria y, si el empleado decide no aceptar las horas extra, el empleador no puede discriminarlo, despedirlo o amenazarlo con medidas disciplinarias. Consulte [RCW 49.28.140](#)(1), (2). Por ejemplo, un empleado no puede recibir asesoramiento, ni una advertencia verbal, por decidir no trabajar horas extra. De manera similar, la evaluación de desempeño de un empleado no puede penalizar al empleado por "no trabajar en equipo" o "no estar comprometido con las necesidades y el cuidado de los pacientes" debido a la decisión protegida del empleado de no trabajar horas extra.

5. ¿Cuáles son las cuatro excepciones a la prohibición de las horas extra obligatorias?

Un empleado de cuidado de la salud cubierto puede trabajar horas extra de manera voluntaria, pero no se le puede exigir que trabaje horas extra.

Solamente hay cuatro excepciones a la prohibición de las horas extra obligatorias:

- 1) Cuando las horas extra se deben a una circunstancia de emergencia imprevisible;
- 2) Cuando las horas extra se deben a tiempo de guardia programado previamente;
- 3) Cuando el empleador utilice y documente esfuerzos razonables para conseguir otro personal, pero no puede evitar las horas extra; o
- 4) Cuando un empleado esté obligado a trabajar horas extra para terminar un procedimiento de cuidado del paciente que ya esté en proceso y el paciente podría sufrir un perjuicio si el empleado se retira. Consulte [RCW 49.28.140](#)(3).

Estas excepciones limitadas se describen con mayor detalle a continuación.

6. ¿Qué es una "circunstancia de emergencia imprevisible"?

Cuando un empleador no puede prever una circunstancia de emergencia previamente, la situación puede entrar en la excepción de "circunstancia de emergencia imprevisible". La ley la define como:

- Cualquier emergencia imprevista declarada a nivel nacional, estatal o municipal;
- Cuando se activa un plan de desastres en la institución de cuidado de la salud;
- Cualquier desastre o evento catastrófico imprevisto que afecta o aumenta sustancialmente la necesidad de servicios de cuidado de la salud. Consulte [RCW 49.28.130](#)(7).

Para cumplir los requisitos, la circunstancia debe ser tanto imprevisible—algo que una institución de cuidado de la salud no pudo haber previsto, por lo que no pudo hacer planes por adelantado—y de emergencia, lo que significa que sucedió recientemente. Una circunstancia que es previsible o prolongada no es una circunstancia de emergencia imprevisible. Por ejemplo, el departamento generalmente presumiría que una circunstancia ya no es reciente si ha continuado por 90 días o más, por lo que ya no se aplicaría la excepción para circunstancias de emergencia imprevisibles. Si se prevé que la circunstancia continúe, ya no sería imprevisible, sino algo para lo que se esperaría que las instituciones de cuidado de la salud tomen medidas y hagan planes.

7. ¿Qué es "tiempo de guardia programado previamente"?

El tiempo de guardia significa que el empleado recibe compensación por estar disponible para trabajar o que, como condición de su empleo, ha aceptado estar disponible con poco aviso previo, si es necesario. Consulte [RCW 49.28.130\(5\)](#). El tiempo de guardia no es tiempo que se trabaja activamente en las instalaciones del empleador.

El tiempo de guardia puede ser programado previamente como parte de las prácticas de programación regular o de las disposiciones de un acuerdo de negociación colectiva, o puede programarse para contar con cobertura, o como resultado de cambios de personal, o por otros motivos. Solamente el tiempo de guardia programado previamente puede usarse para aplicar la excepción a las horas extra obligatorias. Consulte [RCW 49.28.140\(3\)\(b\)](#). Si un empleado trabajó horas extra obligatorias debido a que se le llamó a trabajar durante su tiempo de guardia programado previamente, esas horas extra no son una infracción. El tiempo de guardia programado con anterioridad no incluye las situaciones en las que se pone de guardia a empleados adicionales que no estaban programados previamente para hacer guardias. Por ejemplo, cuando un empleador busca cobertura de guardia adicional porque se llamó al empleado o empleados de guardia programados durante su tiempo de guardia programado. Tampoco incluye cambios posteriores a la programación que demanden empleados de guardia adicionales, ni asignar a un empleado una guardia como un esfuerzo de último minuto para cubrir un turno vacante.

8. ¿Cuáles son las condiciones para usar tiempo de guardia programado previamente para asignar horas extra obligatorias?

Si un empleador exige que un empleado que esté en tiempo de guardia programado previamente trabaje horas extra obligatorias, el empleador está sujeto a los siguientes requisitos:

- El tiempo de guardia programado previamente no puede usarse en lugar de programar a empleados que trabajen turnos programados regularmente cuando un plan de personal indica que se necesita un turno programado.
- **El tiempo de guardia programado previamente no puede usarse para resolver cambios regulares en el censo de pacientes ni aumentos previstos en la cantidad de empleados que faltarán a sus turnos programados previamente; y**
- El tiempo de guardia programado previamente no puede usarse para iniciar el trabajo a una hora en la que se prevé que la duración del procedimiento excederá las horas de trabajo programadas regularmente del empleado, excepto en el caso de un procedimiento para un paciente que no sea de emergencia y que, a criterio del proveedor responsable del procedimiento, se considere que un retraso puede provocar un peor resultado clínico.

Consulte [RCW 49.28.140\(3\)\(b\)\(i\)-\(iii\)](#).

Ejemplo 8-1: Un hospital regularmente asigna a seis enfermeros a un piso, de acuerdo con su plan de personal. También incluye todos los meses, en sus horarios de personal, un turno extra de guardia todas las noches, para compensar las alteraciones causadas por el tráfico u otros eventos. En un día en que hay seis enfermeros programados y el censo de pacientes está dentro de las normas previstas, una enfermera avisa que llegará dos horas tarde. El hospital activa a la enfermera de guardia para que cubra hasta que llegue el enfermero programado. La enfermera de guardia trabajó su turno programado regularmente de 12 horas esa mañana, por

Field Code Changed

lo que el trabajo adicional constituye horas extra. Este es un uso permisible del tiempo de guardia programado regularmente, y no está prohibido.

Ejemplo 8-2: Después de una cantidad inusual de inasistencias, un departamento de emergencia activa a su CNA de guardia para que acuda a trabajar. Después asigna a otro CNA, que no estaba programado para estar de guardia, al puesto de guardia. Un aumento inesperado de admisiones exige más personal, y el hospital llama a trabajar al CNA al que recientemente se le asignó la guardia. Al primer CNA se le puede pedir que trabaje horas extra, porque se encontraba en tiempo de guardia programado previamente. El segundo CNA no entra en la excepción de tiempo de guardia programado previamente, y no se le puede exigir que trabaje horas extra obligatorias.

9. ¿Qué son "esfuerzos razonables"?

Ocasionalmente, las instituciones de cuidado de la salud se encuentran con aumentos en sus censos de pacientes que exceden de la cobertura integrada en sus planes de personal, escasez excepcional de personal u otros motivos por los que podrían tener que conseguir más cobertura o trabajadores adicionales. Las instituciones de cuidado de la salud no pueden asignar horas extra obligatorias en esas circunstancias, a menos que hayan agotado ciertos "esfuerzos razonables" para conseguir personal alternativo. Para que un empleador demuestre que ha realizado "esfuerzos razonables" para conseguir personal de acuerdo con [RCW 49.28.140\(3\)\(c\)](#), el empleador *debe seguir cada uno de los siguientes cuatro pasos*:

- Buscar personal calificado que esté dispuesto a ofrecerse como voluntario para el trabajo adicional;
- Contactar con personal calificado que se haya ofrecido para realizar trabajo adicional;
- Recurrir a personal calificado por día; y
- Buscar personal en una agencia de empleados temporales contratada, según permita la ley o un acuerdo de negociación colectiva, cuando el empleador recurra habitualmente a una agencia de empleados temporales.

Se pueden completar los pasos en cualquier orden, pero los cuatro deben completarse en la medida de lo razonablemente posible antes de que puedan exigirse horas extras. *Consulte [RCW 49.28.130\(6\)](#)*. Si un empleador consigue suficientes voluntarios que trabajen horas extra para satisfacer su necesidad de personal durante cualquiera de los cuatro pasos, no es necesario que siga los pasos adicionales, mientras ya no necesite ordenar que empleados adicionales trabajen horas extra.

Para demostrar que el empleador tenía derecho al uso de la exención por "esfuerzos razonables", el empleador debe documentar la realización de cada uno de los cuatro pasos, y que los pasos se completaron antes de que este exigiera el trabajo de las horas extras en cuestión. El empleador debe conservar esta documentación por un período de tres años. Si las horas extra obligatorias se implementan sin documentación que demuestre que se siguieron todos los pasos antes de ordenarlas, se presumirá que infringen la prohibición de las horas extra obligatorias.

La excepción por "esfuerzos razonables" no puede usarse para justificar las horas extra obligatorias prohibidas si las horas extra se usan para cubrir o suplementar vacantes provocadas por la escasez crónica de personal.

Ejemplo 9-1: Un empleador considera en su plan de personal que hasta dos enfermeros del departamento de emergencias podrían faltar por enfermedad en cada turno, durante la temporada de gripe. Inesperadamente, cuatro enfermeros del departamento de emergencias faltan por enfermedad en el mismo turno. Para cubrir las dos ausencias adicionales imprevistas, el empleador preguntó si alguno de los enfermeros que estaban trabajando quería quedarse voluntariamente después de su turno. Cuando nadie estuvo disponible, el empleador llamó al personal de su lista de horas extra que previamente había indicado que estaría disponible e interesado en trabajar turnos extra. Cuando el empleador aún no pudo localizar voluntarios, llamó a personal por días y contactó a una agencia de empleados temporales con la que había trabajado en el pasado. Nadie estuvo disponible para cubrir el turno. Después de agotar todas las cuatro opciones y documentar que siguió todos los pasos, el empleador ordenó a un empleado que trabajara horas extra. El empleador cumplió los requisitos de la excepción por esfuerzos razonables.

Ejemplo 9-2: Un terapeuta respiratorio de una clínica especializada, dentro de una institución de cuidado de la salud más grande, tiene que salir temprano debido a una emergencia familiar. Solo hay otro terapeuta respiratorio que trabaja regularmente en esa clínica y está en su día libre programado. El supervisor llama a personal por día y consulta a la agencia de empleados temporales con la que trabaja frecuentemente, pero no encuentra a otros terapeutas respiratorios disponibles. Sin embargo, el supervisor no busca voluntarios entre otros terapeutas respiratorios calificados que trabajan en otros lugares del centro de salud, algunos de los cuales han trabajado en la clínica de especialidades en alguna ocasión anteriormente. El supervisor de la clínica ordena al segundo terapeuta respiratorio que acuda y trabaje horas extra. La institución de cuidado de la salud no ha seguido los cuatro pasos de la excepción por "esfuerzos razonables", por lo que las horas extra obligatorias infringen la ley.

Ejemplo 9-3: Después de que se programan los turnos del mes, una enfermera pediátrica tiene que faltar al trabajo para cuidar de su hijo que no asistió a la escuela por estar enfermo. Ninguno de los enfermeros de turno está dispuesto a quedarse tarde para cubrir el turno faltante. Su supervisor llama a una de sus compañeras de trabajo, le dice a la compañera de trabajo que necesita que acuda a cubrir el turno y le recuerda que la enfermera pediátrica cubrió su turno cuando ella faltó la semana anterior. En la conversación, el supervisor implica que la compañera de trabajo decepcionaría a sus compañeros de trabajo si no "apoya al equipo" como todos los demás. La compañera de trabajo se siente obligada a acudir y cubrir el turno porque su supervisor se lo pidió y porque le preocupa la posibilidad de dañar su relación con sus compañeros de trabajo si el supervisor les dice que ella no quiso ayudarles cuando la necesitaban. El supervisor no llama a nadie más que se haya ofrecido previamente para trabajar horas extra, ni llama a personal por día, ni a la agencia de empleados temporales contratada por la institución. La institución de cuidado de la salud debió agotar y documentar los cuatro pasos para usar la excepción por "esfuerzos razonables". El supervisor no dejó claro que las horas extra eran completamente voluntarias y la empleada no se ofreció voluntaria para cubrir las horas extra de manera afirmativa. El supervisor, además, indujo de manera inapropiada a la empleada para que acudiera a trabajar, implicando que tendría menos espíritu de equipo que los demás empleados o que decepcionaría al equipo si no acudía a cubrir el turno. La institución de cuidado de la salud no cumplió la ley, porque no solicitó voluntarios y presionó a una sola empleada específica para que cubriera el turno.

Ejemplo 9-4: Después de un incidente vial grave, varios técnicos quirúrgicos de un importante hospital metropolitano llaman para avisar que llegarán varias horas tarde a sus turnos. El hospital previamente ha establecido un sistema de alertas electrónicas que envía mensajes de texto y por medio de una aplicación móvil a sus empleados y a trabajadores por día. El hospital usa el sistema para pedir voluntarios que cubran el turno. Después de no recibir respuestas, el hospital envía correo electrónico a una agencia de empleados temporales. La agencia no tiene técnicos quirúrgicos disponibles en el período necesario. El hospital después le pide a un técnico quirúrgico que terminará un turno de 8 horas que se quede hasta que lleguen relevos. El hospital hizo esfuerzos razonables, que están documentados en su sistema de alertas electrónicas y en los correos electrónicos a la agencia de empleados temporales. El hospital cumplió los requisitos de la excepción por esfuerzos razonables.

Ejemplo 9.5: Una sala de emergencia que ya tiene mucha actividad recibe una afluencia de pacientes de emergencias muy superior al censo previsto para la época del año. Al darse cuenta de que la extraordinaria cantidad de pacientes requeriría mucho más personal que el incluido en el plan de personal más el personal de guardia disponible, el empleador determina que necesitará horas extra obligatorias para satisfacer la necesidad incrementada. El hospital envía una solicitud de voluntarios usando un sistema de notificaciones mediante una aplicación móvil, y recibe varios voluntarios. El hospital aún necesita un voluntario más para satisfacer las necesidades, y se pone en contacto con un empleado adicional que dijo que estaba interesado y dispuesto a trabajar horas extra cuando fuera necesario. Cuando ese empleado indica que también está disponible y acepta acudir al trabajo, el hospital tiene suficiente personal para satisfacer la necesidad temporal en la sala de emergencias. El hospital no se pone en contacto con el personal por días, ni se comunica con la agencia contratada con la que ocasionalmente obtiene empleados temporales. El hospital cumplió la ley, porque encontró voluntarios para cubrir las horas extra y no tuvo necesidad de ordenar horas extra obligatorias. El hospital no tuvo que seguir los pasos adicionales para la excepción por esfuerzos razonables, porque no tuvo que ordenar horas extra obligatorias.

10. ¿Qué constituye una escasez crónica de personal?

Aunque un empleador generalmente puede usar horas extra obligatorias después de cumplir con los requisitos para la excepción por esfuerzos razonables, no puede usar horas extra obligatorias para cubrir vacantes provocadas por escasez crónica de personal, incluso si también podría aplicarse la excepción.

Hay varios factores que afectan la determinación sobre la cantidad adecuada de personal, y estos varían de una institución a otra. Existe una escasez crónica de personal cuando las vacantes son: (1) prolongadas, o (2) repetidas con frecuencia. Por ejemplo, ocurriría una vacante prolongada cuando un puesto está vacante y no es cubierto por la institución en un período de tiempo razonable.

Por lo general se considera que una vacante es prolongada cuando ha estado disponible o en reclutamiento activo por lo menos durante 90 días.

Ejemplo 10-1: La cantidad de enfermeros necesarios en una unidad de cuidados intensivos es 12, y hay dos puestos vacantes que aún no se han cubierto cuatro meses después de que el personal anterior dejó el trabajo, por lo que hay espacios en blanco "crónicos" en la

programación. No pueden usarse horas extra obligatorias para cubrir los turnos que están abiertos debido a las vacantes no cubiertas.

La escasez de personal "repetida con frecuencia" es la que ocurre debido a vacaciones del personal, permisos médicos, permisos de ausencia, rotación de personal regular prevista, cambios previstos en las rotaciones de los programas, residencias u otras salidas de programas a corto plazo, y otras ausencias o faltas de personal que deberían haber sido previstas por la institución. La excepción de esfuerzos razonables prevista en la ley no se aplica al trabajo en horas extras que se utiliza para cubrir las vacantes resultantes de estas carencias crónicas de personal que se repiten con frecuencia.

El cuadro siguiente ilustra si las siguientes situaciones potenciales de dotación de personal podrían cumplir la excepción de "esfuerzos razonables":

Situación de personal	¿La institución puede usar la excepción por esfuerzos razonables?
Puestos vacantes que causan huecos en la programación	No
Huecos previstos en la programación debido a vacaciones planeadas, permisos médicos o permisos de ausencia	No
Aumentos reiterados y frecuentes en el censo de pacientes, de manera que la cantidad programada de enfermeros es insuficiente	No
Aumentos imprevistos en el censo de pacientes que fueron previstos por la institución de cuidado de la salud, generando demandas de personal adicional	Sí
Ausencias imprevistas (como una cantidad inesperadamente alta de empleados que se reportan enfermos el mismo día) que exceden la tolerancia del plan de personal	Sí

11. ¿En qué casos exigir que un empleado trabaje horas extra entraría en la excepción de "procedimiento en proceso"?

El empleador puede exigir que un empleado trabaje horas extra para terminar un procedimiento que ya esté en proceso, si la ausencia del empleado podría tener un efecto perjudicial para el paciente. Consulte [RCW 49.28.140\(3\)\(d\)](#). Esto puede incluir a situaciones en las que:

- Hay una emergencia en curso (traumatismo, paro cardíaco, derrame cerebral);
- Un especialista cardiovascular invasivo debe terminar la documentación después de una situación de emergencia;
- Un enfermero tiene habilidades necesarias para un procedimiento en curso que ningún otro enfermero de relevo tendría;
- Un técnico quirúrgico es la única persona con conocimiento de un equipo o procedimiento;
- Un empleado cubierto está realizando procedimientos quirúrgicos ambulatorios o especializados, como los que se realizan en un laboratorio de cardiología o gastroenterología que esté situado en una institución hospitalaria con servicio las 24 horas; o

- En las clínicas de cirugía ambulatoria o especializadas que funcionan con un solo turno, un enfermero podría tener que permanecer tiempo adicional para que el paciente se recupere y sea dado de alta.

El factor determinante para esta excepción es si la ausencia del empleado cubierto específico podría tener un efecto perjudicial para el paciente.

Ejemplo 11-1: Una operación crítica continúa durante 20 horas. Al principio de la cuarta hora, termina el turno de una técnica quirúrgica, y es reemplazada por un segundo técnico quirúrgico. Después de la hora 16 termina el turno del segundo técnico quirúrgico y un tercer técnico quirúrgico está disponible y en capacidad para entrar y concluir el procedimiento. No puede exigirse al segundo técnico quirúrgico que se quede hasta terminar el procedimiento, porque hay un reemplazo calificado programado y no ocurriría un efecto perjudicial para el paciente si se realiza el cambio de turno de acuerdo a lo previsto.

Ejemplo 11-2: Un terapeuta respiratorio de la unidad de cuidados intensivos neonatales (UCIN) está operando y monitoreando equipo especializado de la UCIN de un paciente neonato postoperatorio, cuando su turno está a punto de terminar. El terapeuta respiratorio de la UCIN que normalmente trabajaría el siguiente turno está fuera de la ciudad y no está disponible. Aunque el hospital tiene otros terapeutas respiratorios, ninguno está certificado ni tiene experiencia en la UCIN, ni con el equipo específico para neonatos. La ausencia de un terapeuta respiratorio especializado en la UCIN podría tener un efecto perjudicial para el paciente. La UCIN puede exigir que el terapeuta respiratorio trabaje horas extra obligatorias.

12. ¿Un empleado cubierto puede presentar una queja sobre las horas extra obligatorias?

Puede dirigir sus preguntas sobre esta política o las leyes relacionadas a HealthcareLaborStandard@lni.wa.gov. Las personas que consideren que se han infringido sus derechos descritos en esta política pueden presentar una queja en <dirección de queja> en el sitio de internet del Departamento de Labor e Industrias.