

ACTAS DE 21 DE ENERO Y 2 DE FEBRERO DE 2016 DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO PARA LA INTERPRETACIÓN DEL PACTO SOBRE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL ESTATUTARIO.

Reunidos en la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud los representantes de la Administración y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa sectorial de Sanidad, proceden a la interpretación de los siguientes apartados del Pacto sobre vacaciones, permisos y licencias del personal estatutario:

**Apartados 3 y 5 : Días adicionales vacaciones y asuntos particulares antigüedad**

*Se plantea si su disfrute debe ser proporcional al tiempo trabajado cuando no se trabaje el año completo o se tenga jornada reducida o jornadas inferiores a la ordinaria.*

Elevada consulta a la Dirección General de Función Pública emite informe en el que concluye que respecto a los días adicionales por vacaciones es aplicable la proporcionalidad al tiempo de servicios prestados contemplada en el artículo 50 del EBEP.

Respecto a los días adicionales de asuntos particulares por antigüedad el informe concluye que su devengo es también proporcional al tiempo trabajado.

En definitiva al tratarse de días adicionales a las vacaciones y a los asuntos particulares debe aplicarse el mismo régimen que a este tipo de permisos.

**Apartado 6. Permiso sin sueldo por asuntos propios.**

- Puede considerarse necesidades del servicio para su denegación la no cobertura mediante personal de sustitución. Sí, siempre que en el escrito de denegación se especifiquen claramente los motivos por los que no puede efectuarse la sustitución.*
- Se plantea si el disfrute del permiso conlleva retraso en el vencimiento del trienio, si reduce el tiempo anual de vacaciones y días de libre disposición y supone descuento a efectos de baremo en pruebas selectivas. El pacto prevé expresamente esta situación en este apartado especificando que computa a efectos de antigüedad luego no supone retraso en el vencimiento del trienio. Pero no computa como servicios prestados, por lo que a efectos del cálculo de vacaciones y días de libre disposición deberá descontarse ese tiempo y no computarse como experiencia profesional a efectos de baremo.*

**Apartado 11. Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses.**

*Se plantea si este permiso se ha de conceder aunque el cónyuge esté desempleado o sea autónomo. El Pacto sólo recoge que puede ser ejercido indistintamente sin*



ninguna condición, más allá de determinar que en el caso de que los dos trabajen sólo uno puede disfrutarlo, por tanto habrá de concederse aunque el cónyuge esté desempleado o sea autónomo.

#### Apartado 12. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar

- a) *Si la redacción del pacto sobre alta médica quiere decir alta hospitalaria o alta del proceso de baja médica familiar y si hay que exigir justificante diario de que el hecho causante se mantiene.* El pacto habla de alta médica sin más, luego se trata del alta definitiva expedida por el facultativo correspondiente, por tanto, mientras se mantenga esta baja médica se tendrá derecho al disfrute, previa acreditación de informe médico actualizado.
- b) *Si el parto se incluye en los supuestos contemplados en este apartado.*  
Tras la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 23 de abril de 2009, que considera que si bien el parto no merece el calificativo de enfermedad, a efectos hospitalarios, el ingreso de la parturienta es como el de cualquier enfermo patológico y no reconocer este derecho a los parientes provocaría un agravio comparativo y una discriminación por razón de sexo.  
En consecuencia, el parto se halla incluido dentro de este permiso.
- c) *Si en el caso de un trabajador que disfruta de 3 días de permiso por enfermedad grave de su padre ingresado en una localidad determinada y que es dado de alta por traslado a otro centro de localidad distinta procede un nuevo permiso de 5 días por considerar nuevo ingreso y localidad distinta.* Las sentencias a las que se ha tenido acceso consideran que se trata de un mismo hecho causante dado que es el mismo proceso y que por tanto, no procede conceder dos permisos por un mismo hecho.  
No obstante, se acuerda que cuando el traslado del enfermo se produzca sin solución de continuidad y sin haberse agotado el disfrute del permiso concedido se acordará la ampliación del permiso, si el traslado es a distinta localidad, en los días que corresponda atendiendo al grado de parentesco.

#### Apartado 13. Reducción de jornada por ser preciso atender a un familiar de primer grado

*Posibilidad de acumular la reducción de jornada de un mes en 15 días completos de ausencia.* La normativa sobre este asunto no contempla nada en este sentido por lo que se acuerda que se pueda efectuar dicha acumulación, salvo en caso excepcional y en el supuesto de que las necesidades asistenciales no lo permitan.

#### Apartado 16. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se acuerda que la asistencia del profesional al médico se incluya en este permiso por el tiempo indispensable, aportando el justificante de asistencia a la consulta.

Se acuerda asimismo que el requisito de dependencia directa respecto del titular del derecho para acompañar al médico a los descendientes o ascendientes

recogidos en el apartado b) de este permiso se acredite mediante el libro de familia debiendo aportar también el justificante de asistencia.

#### **Apartado 19. Permiso por razones de guarda legal.**

*Posibilidad de acumular la reducción de jornada por guarda legal con distribución irregular durante la semana o mes incluso con días completos de ausencia.* La normativa sobre este asunto no contempla nada en este sentido por lo que se acuerda que se pueda efectuar dicha acumulación, salvo en caso excepcional y en el supuesto de que las necesidades asistenciales no lo permitan.

#### **Apartado 21 Consideraciones generales.**

El día saliente de noche tiene la consideración de día inhábil a efectos de la concesión de permisos.

En caso de dudas en la interpretación de alguno de los permisos contemplados en el pacto, se recuerda que la gerencia concederá dicho permiso, planteando a la Comisión de Seguimiento la interpretación del mismo.

**SUMMA 112 Y SAR.** Se acuerda que el número de días de permisos y vacaciones será proporcional al horario realizado, tomando como referencia la jornada de siete horas y media y elevándose a múltiplos de doce o de veinticuatro horas, según corresponda.

Asimismo, se acuerda que al personal que tiene turno fijo nocturno los 6 días de asuntos particulares (LD) se computen como 5 noches al dar la fórmula matemática 4,5.

LA ADMINISTRACIÓN



LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO



SATSE



CSIT\_UP



AMYTS



UGT

