

ACUERDO DE 18 DE FEBRERO DE 2005 DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO MARCO POR EL QUE SE APLICA AL PERSONAL ESTATUTARIO LOS SUPUESTOS DE REDUCCIONES DE JORNADA PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 60.4 DEL ESTATUTO MARCO.

El artículo 60.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, dispone que "resultarán aplicables al personal estatutario los supuestos de reducciones de jornada establecidas para los funcionarios públicos en las normas aplicables en la correspondiente comunidad autónoma, para la conciliación de la vida familiar y laboral".

La norma que regula los supuestos de reducción de jornada y permisos para el personal funcionario de la Comunidad de Madrid es el Acuerdo de 5 de julio de 2001, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 29 de junio de 2001 de la Mesa Sectorial de negociación de condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus organismos autónomos, y en concreto el artículo 19.2.b) y el artículo 21 de este Acuerdo.

Por consiguiente, esta Comisión de Seguimiento integrada por los representantes de la Consejería de Sanidad y Consumo y las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo.

ACUERDAN

PRIMERO.- El personal estatutario que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe

ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo, con una reducción proporcional de sus retribuciones de hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

SEGUNDO.- También podrá solicitar la reducción de jornada, en las mismas condiciones señaladas en el punto anterior, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que precise encargarse del cuidado directo de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como las mujeres incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que sean víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

TERCERO.- El personal que haga uso de este derecho se verá incurso en incompatibilidad para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria en que ha solicitado la reducción de jornada.

CUARTO.- El personal femenino en estado de gestación tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

QUINTO.- Las embarazadas podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, de una licencia retribuida hasta la fecha del parto. Asimismo tendrán derecho a un permiso retribuido por maternidad de una duración de 122 días, que se ampliará en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien en forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos anteriormente o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de licencia podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño. Se excluyen de esta posibilidad las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

SEXTO.- El personal estatutario tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria sin reducción de haberes, en una hora diaria que podrá dividir en dos fracciones, para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses. En caso de parto múltiple será de una hora y media diaria. El interesado comunicará a su superior la/s franja/s horaria/s en que hará uso de su derecho, así como su modificación.

Esta reducción sólo podrá disfrutarla uno de los dos progenitores en todo caso, ya que si uno de los padres no es personal estatutario, para que se pueda conceder este permiso al que sí lo es, tendrá que acreditar que el otro no lo disfruta.

SÉPTIMO.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la licencia tendrá una duración de 122 días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la licencia será asimismo de 122 días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos en el párrafo anterior, o los que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

OCTAVO.- En el supuesto de que la Comunidad de Madrid efectúe cualquier regulación sobre reducción de jornada por motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral, de aplicación a sus funcionarios públicos, las mismas serán tratadas por esta Comisión para, en su caso, su aplicación al personal estatutario.

NOVENO.- El presente Acuerdo será objeto de ratificación en la Mesa Sectorial y tendrá efectos a partir del 1 de marzo de 2005. A tal fin, la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Sanidad y Consumo dictará la oportuna Resolución para hacer efectivo el cumplimiento de este Acuerdo.

POR LA ADMINISTRACIÓN


POR LOS SINDICATOS

CEMSATSE

CCOO

UGT

SAE

CSI-CSIF

CSIT-UP


CSIT-UP

