

PROPUESTA DE ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LOS PERMISOS CON REDUCCION DE JORNADA Y EL PROCEDIMIENTO PARA SU CONCESION.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, recoge en su artículo 60.4 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”.

En este sentido, el 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 (en adelante, TREBEP) ha regulado diferentes reducciones de jornada tanto para la conciliación de la vida personal y familiar, como para la protección de la mujer funcionaria en situaciones de violencia de género y para aquellos funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista.

En nuestra Comunidad Autónoma, la Ley de Cantabria 9/2010, de 23 de diciembre, de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en su artículo 70 establece que “además de en los supuestos aplicables al personal estatutario de los Servicios de Salud, siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones de organización de la asistencia sanitaria, y atendiendo al desarrollo reglamentario que se realice, el personal estatutario incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley, podrá solicitar el disfrute de reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones.”

Hasta ahora, la reducción de jornada encontraba su regulación en el apartado 2.1 del Acuerdo sobre vacaciones y permisos del personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud de 2004 que se limitaba a disciplinar la reducción de jornada por razón de guarda legal. De igual manera, el artículo 8.2 de la Ley 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, contemplaba la reducción no causal de jornada para el personal estatutario.

En la experiencia a lo largo de estos años, de la gestión de la reducción de jornada las distintas gerencias han observado la falta de un procedimiento explícito y criterios de aplicación que, dentro de la normativa vigente, permitan aunar la garantía del derecho reconocido en nuestra legislación con la correcta organización de los servicios y la atención de calidad a la ciudadanía. En el ámbito sanitario la reducción de jornada tiene una connotación específica por su impacto en la asistencia lo que no permite, tal como demuestra la experiencia, que este derecho se ejercite sin límites y procedimiento regulados.

Por tanto, dentro del marco normativo vigente, se hace necesario proceder a fijar unos criterios homogéneos de actuación y un procedimiento suficientemente regulado que evite disfuncionalidades, conciliando las necesidades organizativas de los servicios sanitarios con la obligación de garantizar una adecuada atención sanitaria a la población, garantizando, eso sí, el derecho de los trabajadores a los distintos tipos de reducción de jornada establecidos en la normativa vigente. Asimismo, el Acuerdo recoge de manera sistemática los diferentes supuestos de jornada que han ido apareciendo en la normativa de aplicación.

En su virtud, previa negociación en Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del artículo 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y del artículo 93 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se suscribe el presente Acuerdo en los siguientes términos:

I.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los criterios de aplicación de los permisos con reducción de jornada y el procedimiento para su concesión.

2. Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo será de aplicación al personal estatutario que presta servicio en instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

II.- DETERMINACIÓN DE PORCENTAJES APLICABLES EN LOS PERMISOS POR REDUCCIÓN DE JORNADA Y DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA.

3. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

3.1. El permiso previsto en el artículo 48.1.g) TRBEP dará derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Esta reducción es independiente del derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras regulada en el párrafo primero del artículo 48.g. del TREBEP.

3.2. Los interesados deberán aportar, junto con la solicitud, la siguiente documentación acreditativa:

- a) Libro de familia, certificado de nacimiento o informe de maternidad expedido por el facultativo competente.
- b) Justificante de hospitalización y, a su finalización, informe de alta.

4.- Reducción de jornada por guarda legal

4.1. En el caso de la reducción de jornada por guarda legal establecida en el artículo 48.h) del TREBEP, el porcentaje de reducción será de un tercio o un medio de la jornada con la reducción proporcional de sus retribuciones.

4.2. Los interesados deberán aportar, junto con la solicitud, la siguiente documentación acreditativa:

- a) Para acreditar el cuidado directo de menor de doce años:

- i.- En el supuesto de hijos o hijas: Libro de Familia, certificado de la inscripción del hijo o hija en el Registro Civil o resolución judicial de adopción.
- ii.- En el supuesto de otros menores a su cargo: resolución administrativa de guarda con fines adopción o acogimiento del menor, tanto temporal como permanente, o mediante resolución judicial que otorgue a la persona solicitante la tutela, acompañada de la aceptación del cargo de tutor.
- b) Para acreditar el cuidado directo de persona mayor que requiera especial dedicación:
- i.- Cuidado directo: Resolución judicial que otorgue a la persona solicitante la tutela o curatela de la persona mayor, acompañada de la aceptación de los cargos tutelares.
- ii.- Especial dedicación: Alguno de los siguientes documentos:
- Informe del Médico de Familia, o si el tratamiento lo recibe en el hospital, el informe expedido por el facultativo responsable del paciente, en el que conste que requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada de terceras personas.
 - Informe de los servicios sociales en el que conste que la persona por la que se solicita la reducción de jornada requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada de terceras personas.
 - Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.
- c) Para acreditar el cuidado directo de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida:
- i.- Cuidado directo: Resolución judicial que otorgue a la persona solicitante la tutela o curatela, acompañada de los cargos tutelares.
- ii.- Discapacidad: Resolución o certificación oficial del grado de discapacidad igual o superior al 33% expedida por el órgano competente (en la Comunidad Autónoma de Cantabria el ICASS u órgano equivalente de otras administraciones públicas).
- iii.- No desempeño de actividad retribuida: Declaración responsable de que la persona por la que se solicita la reducción de jornada no desempeña actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.
- d) Para acreditar el cuidado directo de cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida:
- i.- Grado de parentesco y relación familiar: Libro de familiar correspondiente, certificación del Registro Civil o inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco o relación familiar.
- ii.- Imposibilidad de valerse por sí mismo: Alguno de los siguientes documentos:

- Informe del Médico de Familiar, o si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe expedido por el facultativo responsable del paciente, en el que conste que requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.
- Informe de los servicios sociales en el que conste que la persona por la que se solicita la reducción de jornada requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada de terceras personas.
- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.

iii.- No desempeño de actividad retribuida: Declaración responsable de que la persona por la que se solicita la reducción de jornada no desempeña actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

5.- Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave

5.1. El porcentaje de reducción aplicable al permiso previsto en el artículo 48.1.i) TREBEP podrá ser hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes.

5.2. Solo podrá concederse un mes máximo de reducción de jornada por el mismo proceso de enfermedad y sujeto causante.

5.3. Se dejará sin efecto antes del mes en caso de fallecimiento o alta del familiar, correspondiendo a la persona interesada comunicar dicha circunstancia al órgano competente para resolver.

5.4. Si hubiera más de una personal titular de este derecho por el mismo sujeto causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos.

5.5. Los interesados deberán aportar, junto con la solicitud, la siguiente documentación acreditativa:

- a) Para acreditar el grado de parentesco: Libro de familia, certificación del Registro Civil, inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco o la relación familiar.
- b) Para acreditar la enfermedad muy grave: Informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste que el familiar padece una enfermedad muy grave que requiere cuidados de terceras personas.

6.- Reducción de jornada por razón de violencia de género sobre la mujer

6.1. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución según lo previsto en el artículo 49.d) del TREBEB. La trabajadora mantendrá sus retribuciones cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. Si el porcentaje fuera mayor, la deducción de haberes será la diferencia entre el tercio y el tanto por ciento que se

reduzca. La reducción podrá alcanzar hasta un máximo de un cincuenta por ciento de la jornada.

6.2. La reducción se mantendrá en el tiempo en tanto resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede.

6.3. Las interesadas deberán aportar, junto con la solicitud, alguno de los siguientes documentos:

- a) Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- b) Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la interesada es víctima de violencia de género.
- c) Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

7.- Reducción de jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

7.1. En los términos previstos en el artículo 49.e) del TREBEP, este permiso comprenderá una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de duración de aquella. El máximo de reducción de jornada podrá ser de hasta un noventa y nueve por ciento. En todo caso el porcentaje concreto de reducción de jornada será fijado en base a los siguientes criterios:

a) Se disfrutará del noventa y nueve por ciento de reducción de jornada cuando se trate de un ingreso hospitalario efectivo y real ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en la fase crítica del tratamiento acreditada por el facultativo del servicio público de salud que haya atendido al menor.

b) El porcentaje concreto de reducción de jornada en los casos en los que no se requiera hospitalización o no sea la fase crítica del tratamiento será por lo general del cincuenta por ciento. No obstante, podrá concederse un porcentaje superior, en función del grado de necesidad de cuidado del menor, siempre que no se supere la reducción de dos tercios de la jornada de trabajo ordinaria, para que se atienda al menos de forma mínima y efectiva la prestación del servicio y no se desvirtúe la naturaleza del permiso.

7.2. El permiso se concederá por un periodo inicial máximo de tres meses con posibilidad de sucesivas prórrogas trimestrales mientras persista la necesidad de los cuidados del menor, y como máximo, hasta que el niño o niña cumpla los 18 años. No obstante, lo anterior, si el informe médico determina la necesidad de un periodo inferior o superior de cuidados del menor se concederá por dicho plazo, sin necesidad de solicitar prórrogas hasta su vencimiento.

7.3. Los interesados deberán aportar, junto con la solicitud, la siguiente documentación acreditativa:

a) Libro de familia, certificación del Registro Civil, inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco o la relación familiar.

b) Informe médico- actualizado a la fecha de solicitud o de su prórroga-que acredite la existencia de cáncer u otra enfermedad grave que requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor, emitido por el/la facultativo/a del servicio público de salud que haya atendido a la persona menor.

8.- Reducción de jornada por sufrir daños de carácter físico o psíquico como consecuencia de actividad terrorista

8.1. La reducción de jornada como consecuencia de actividad terrorista prevista en el artículo 49.f) del TREBEB, podrá ser de hasta el cincuenta por ciento de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones.

8.2. La reducción se mantendrá en el tiempo en tanto resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida.

8.3. Los interesados deberán aportar, junto con la solicitud, sentencia judicial firme o certificación del Ministerio del Interior reconociendo a la persona solicitante la condición de víctima o amenazada de terrorismo.

9.- Reducción de jornada no causal

9.1. De conformidad con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del plan de sostenibilidad de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, podrá solicitarse voluntariamente la reducción de la jornada, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, por un octavo o un tercio de la jornada efectiva con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio y siempre que la reducción no implique la sustitución del empleado.

9.2. La reducción de jornada será incompatible con la realización de actividad extraordinaria fuera de la jornada ordinaria.

III. CRITERIOS DE APLICACIÓN.

10. Fijación y disfrute.

10.1. Como regla general la reducción se disfrutará en cada jornada de trabajo. No obstante, a fin de facilitar la compatibilidad de los intereses del personal con los del funcionamiento de la organización sanitaria, el disfrute de la reducción podrá acumularse, sin que tenga que coincidir necesariamente con cada jornada diaria, cuando así se solicite y lo permitan las circunstancias organizativas, funcionales y asistenciales, pudiendo denegarse de manera motivada cuando su concesión pueda poner en peligro la prestación asistencial básica.

10.2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior la franja de jornada diaria de trabajo que resulte tras la reducción de jornada se fijará procurando que queden cubiertos los periodos de mayor carga de trabajo o que mejor satisfagan las necesidades organizativas y asistenciales.

10.3. Cuando el número de reducciones de jornada concedidas en una misma unidad funcional o servicio pueda afectar al normal funcionamiento de los mismos, se podrá,

a voluntad del trabajador, reasignar a la persona peticionaria a otra unidad funcional del centro donde preste servicios en tanto se mantenga la situación, siguiendo los criterios que al efecto adopte el correspondiente centro asistencial.

11. Otras disposiciones comunes.

11.1. Las reducciones de jornada por motivos de conciliación son incompatibles entre sí.

11.2. Si varios trabajadores del Servicio Cántabro de Salud tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto del mismo sujeto causante, podrá prorratearse el tiempo de disfrute entre los mismos. En este caso el disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez concedido el permiso solo podrá modificarse su régimen de disfrute mediante una nueva solicitud. Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

11.3. Cuando se solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no se podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurra, como mínimo un mes después de que se dejó sin efecto la reducción anterior, salvo los supuestos de empleadas víctimas de violencia sobre la mujer y personal víctima de terrorismo. El periodo de vacaciones que medie entre dos periodos de reducción de jornada tendrá los mismos efectos retributivos que ésta.

11.4. La pausa de trabajo solo será de aplicación a aquellas jornadas que superen las seis horas diarias.

11.5. La reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad económica, sea remunerada o no, durante el horario que ha sido objeto de reducción. A tal efecto el interesado efectuará declaración responsable de tal circunstancia.

11.6. El personal que tenga concedida una reducción de jornada deberá cumplir la jornada resultante en cómputo anual, pudiendo aplicarse en caso contrario lo previsto en el artículo 41.6 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

IV.- PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LOS PERMISOS POR REDUCCIÓN DE JORNADA

12. Solicitud.

La solicitud de reducción de jornada se presentará en los Servicios de Personal de cada centro con un mes de antelación a la fecha prevista para el inicio del periodo de reducción y surtirá efectos en la fecha solicitada por el trabajador.

13.- Tramitación.

13.1. Los servicios de personal de cada Gerencia cursarán las solicitudes con carácter inmediato para agilizar su tramitación. Para ello las personas interesadas deberán aportar junto con la solicitud toda la documentación acreditativa necesaria para la concesión de la reducción.

13.2. La persona interesada deberá comunicar con quince días de antelación al Servicio de Personal de la gerencia donde preste servicios, la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria. Asimismo, estará obligada a comunicar cualquier circunstancia que pueda afectar a la reducción que tenga concedida.

14.- Resolución.

14.1. La resolución corresponderá al Director Gerente de cada órgano periférico por delegación de la Directora Gerente del Servicio Cántabro de Salud, de acuerdo con la Resolución de 7 de octubre de 2015.

14.2. El plazo máximo para resolver y notificar será de quince días transcurrido el cual se entenderá estimada la solicitud de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 4/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. Este plazo podrá suspenderse cuando se requiera a la persona interesada la aportación de documentación necesaria para resolver, en los términos del artículo 22.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

14.3. En el caso de la reducción de jornada por violencia sobre la mujer, víctimas de terrorismo, enfermedad muy grave de familiares, ésta surtirá efecto desde el día de la solicitud y así deberá hacerse constar expresamente en la resolución, sin que sea necesario presentar la solicitud en el plazo de un mes previsto en el párrafo anterior.

Disposición Final Única.

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de Cantabria".

Disposición Transitoria Única

El presente Acuerdo no resultará de aplicación a las reducciones de jornada autorizadas a la fecha de su entrada en vigor. Cualquier modificación relativa al permiso autorizado seguirá el procedimiento establecido en este Acuerdo.

Disposiciones Derogatorias

Quedan sin efecto:

- a) El apartado B) 2.1 del Acuerdo sobre vacaciones y permisos del personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de junio de 2004.
- b) La cláusula tercera de las Instrucciones sobre criterios en materia de reducciones de jornada y permisos del personal estatutario de instituciones sanitarias de Cantabria fecha 10 de diciembre de 2014.
- c) La Resolución sobre aplicación en el ámbito del Servicio Cántabro de Salud del permiso previsto en el artículo 49. E) de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- d) Los restantes acuerdos y disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

Santander, a

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES