

INSTRUCCIONES DE DESARROLLO DEL PUNTO 2.1 DEL ACUERDO RELATIVO A LA ATENCIÓN CONTINUADA Y GUARDIAS PUBLICADO POR RESOLUCIÓN DE 21 DE FEBRERO DE 2005, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

El punto 2.1 del citado Acuerdo establece bajo el epígrafe de mejoras laborales una serie de medidas sobre adecuación de las condiciones de trabajo del personal de atención continuada o guardias a las del resto de personal sanitario, en aquello que sea posible de acuerdo con la peculiaridad y naturaleza de dicha actividad. Estas medidas son una alusión expresa a la aplicación del Decreto 137/03 a este personal, en la que específicamente se atribuye su derecho a los permisos para la formación y a la conciliación de la vida familiar y laboral, cotización ininterrumpida a la Seguridad Social, un pago adicional en los meses de junio y diciembre, medidas para hacer posible al menos la libranza de un fin de semana al mes y extensión del incremento salarial de las cuantías de la guardia o atención continuada contempladas en el Acuerdo.

Del conjunto de mejoras laborales citadas en el párrafo precedente, y en la medida de lo dispuesto en dicho Acuerdo, conviene aclarar la aplicación de los distintos permisos y licencias recogidos en el Decreto 137/03 a este personal.

En primer lugar hay que poner de relieve que el citado Reglamento es de plena aplicación al personal de atención continuada y guardias en aquellos preceptos que en esa norma limitan el tiempo de trabajo o tipifican y modulan el régimen de guardias y atención continuada, ya que el Decreto 137/03 en ningún momento recoge la exclusión *in genere* del personal al que se refiere el Acuerdo.

En cuanto a permisos y licencias, tampoco el Decreto 137/03 excluye a personal sanitario alguno de su aplicación, por lo que la inaplicabilidad de uno u otro permiso o licencia no vendrá de esa inexistente exclusión, sino de la naturaleza y el fin del concreto permiso o licencia puestos en relación con la naturaleza y la peculiaridad de los nombramientos de atención continuada o guardias, destinados a cubrir esa parte de la asistencia urgente a la que no alcanza a cubrir por número o por limitación de jornada el resto de personal. Sobre esto ya se pronunció nuestro Tribunal Superior de Justicia en sentencias de conflicto colectivo de 12 de marzo y 9 de abril de 2001, ambas refrendadas sendas sentencias del Tribunal Supremo, al determinar que no podía hacerse una extensión indiscriminada de toda clase de permisos y licencias, con especial referencia a los de libre disposición,

CONSELLERIA DE SANITAT
SECRETARIA AUTONÒMICA
PER A L'AGENCIA VALENCIANA DE LA SALUT
Direcció General de Recursos Humans

Misser Mascó, 31
46010 València
Tel. 96 386 28 00
Fax 96 386 66 07

al personal de atención continuada o guardias, por la propia naturaleza, distribución y duración de ese trabajo.

El régimen de permisos y licencias, por su propio origen y finalidad, está concebido para ser aplicado al régimen de empleo mayoritario u ordinario, en el que la asistencia al trabajo de forma reiterada todos los días laborables y en horas hábiles impide la atención de determinadas circunstancias especialmente protegidas. Así también, el régimen de permisos y licencias no debe entenderse, en ninguna clase de personal, como un derecho incondicionado que pierde toda relación con el fin que persigue, ya que su finalidad no es eliminar en todo caso tiempo de trabajo, sino hacer compatible el trabajo con aquellas circunstancias que se ha acordado que merecen una especial atención, de tal modo que si entran en conflicto cede el trabajo para que sea atendida aquella circunstancia, con las limitaciones que se establecen en la norma. Por ello la evidente regla general es que si es posible atender el trabajo y la circunstancia que sería merecedora del permiso o de la licencia, se puede y se debe atender ambas sin demérito ni del uno ni de las otras.

En consecuencia de todo lo dicho, y previa discusión en el foro de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo citado, se disponen las siguientes aclaraciones y medidas en relación al régimen de permisos y licencias del personal de atención continuada:

PRIMERO.- Previsión de un calendario de turnos de trabajo de atención continuada o guardias según lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 137/03.

SEGUNDO.- El permiso por matrimonio generará un período de 15 días naturales en los que se excusará el trabajo de este personal, que, por ese período, percibirá la cuantía equivalente a la mitad del salario mensual promedio de los seis meses anteriores o del que resulte si es que el nombramiento tiene una antigüedad inferior. El permiso por nacimiento abrirá un período de permiso de 3 ó 5 días hábiles a partir del hecho causante, por el que se percibirá el salario de los turnos de atención continuada que hubiera previstos para ese período, al igual que el permiso por muerte de familiar (de 2 a 4 días hábiles). El permiso por enfermedad grave de familiar permitirá la ausencia y el abono de hasta 6 jornadas de trabajo, dependiendo de las circunstancias, (hasta 42 horas de trabajo) que coincidan con el período de hospitalización. Todo ello según las reglas establecidas en el artículo 17 del Decreto 137/03.

TERCERO.- El disfrute de la licencia de libre disposición no se corresponden con la naturaleza y distribución del trabajo de la atención continuada y guardias, ya que la atención de esas circunstancias y esta modalidad de trabajo son perfectamente compatibles sin interferir mutuamente. No obstante, a fin de compensar la ausencia del derecho a ese disfrute, este personal tendrá derecho

CONSELLERIA DE SANITAT
SECRETARIA AUTONÒMICA
PER A L'AGÈNCIA VALENCIANA DE LA SALUT
Direcció General de Recursos Humans

Misser Mascó, 31
46010 València
Tel. 96 386 28 00
Fax 96 386 66 07

al abono a fin de año de la cuantía equivalente a 7 horas de atención continuada por cada 266 horas completas de trabajo, con el límite de abono de 42 horas.

CUARTO.- Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, en los términos del Decreto 137/03, este personal tendrá derecho hasta 40 horas al año de licencia retribuida de horario formativo coincidente con el turno de trabajo preestablecido.

QUINTO.- Los permisos para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal, el de exámenes, el de asistencia a consultas médicas y el de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dependen de la acreditación de la necesidad de coincidencia entre el trabajo y las referidas circunstancias, en cuyo caso se concederá el permiso retribuido con eliminación del turno de guardia de atención continuada cuando no fuera posible que éste se cumpla en otro momento con respeto a los descansos y a la limitación de tiempo de trabajo.

SEXTO.- Los términos del disfrute del permiso por lactancia de hijo menor de 12 meses, consistente en la reducción retribuida de una hora por cada 7/8 horas de trabajo, serán pactados entre la Dirección y el personal solicitante, buscando el necesario equilibrio entre la atención del servicio y el derecho a este permiso.

SÉPTIMO.- Se recuerda que las vacaciones de este personal no se apartan de las reglas generales establecidas en los artículos 19 y siguientes del Decreto 137/03: un mes por cada año natural, o su parte proporcional cuando los servicios prestados sean inferiores a 12 meses. El salario a percibir será el promedio mensual de los 6 meses anteriores.

Valencia, 5 de mayo de 2005
EL DIRECTOR GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS,




Fdo.: José Cano Pascual