

www.larioja.org



**Gobierno
de La Rioja**

Salud

C/ Bretón de los Herreros, 33
26071 – Logroño. La Rioja
Teléfono: 941 291 100
Fax: 941 291 860

Recursos Humanos
Sanitarios

Instrucción de 15 de mayo de 2007 de la Dirección General de Recursos Humanos Sanitarios sobre la incidencia en el régimen de jornada, permisos y vacaciones aplicable al personal estatutario y funcionario del SERIS con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el régimen de jornada, vacaciones y permisos del personal que está bajo el ámbito de aplicación del Acuerdo para el personal estatutario y funcionario al servicio del Servicio Riojano de Salud, vigente hasta el 31 de diciembre de 2008, se regía fundamentalmente por la regulación que ofrecía la negociación colectiva, en la que ya se tuvieron en cuenta algunas medidas destinadas a promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, entró en vigor el 24 de marzo de 2007, día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, de acuerdo con su disposición final octava. Esta norma afecta a las condiciones de trabajo del personal estatutario y funcionario, en tanto que la disposición adicional décimo novena modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública.

Con relación a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril:

1. El artículo 2.3 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirá por la legislación específica dictada por el Estado o las CCAA en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el mismo dada su vocación universal de aplicación y su intención de ser considerada como norma de referencia.
2. El Estatuto Básico del Empleado Público, según su disposición final cuarta, entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el 13 de mayo de 2007, a excepción de una serie de cuestiones cuya eficacia se demora a su desarrollo normativo, que no es el caso del Capítulo V del Título III que regula el régimen de vacaciones, permisos y jornada.
3. El apartado tercero de esta misma disposición final cuarta permite la aplicación de las leyes de función pública y normativa de desarrollo de cada Administración Pública, sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.

Por tanto, en materia de **jornada, permisos y vacaciones**, para el **personal estatutario y funcionario del Servicio Riojano de Salud**, el bloque normativo a tener en cuenta será: el Estatuto Marco que, en esta cuestión, es poco prolijo, el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja y el Acuerdo para el personal estatutario y funcionario del Servicio Riojano de Salud, en vigor hasta el 31 de diciembre de 2008.

www.larioja.org



**Gobierno
de La Rioja**

Respecto al **personal sanitario en formación** del Servicio Riojano de Salud, con fecha 11 de mayo de 2007 se ha suscrito el Acuerdo entre el Gobierno de La Rioja y el Comité de Empresa sobre condiciones laborales y económicas de este personal. En el mismo se establece que en lo referente a permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, se hará extensivo al personal sanitario en formación el Acuerdo que regula las condiciones de trabajo del personal del Servicio Riojano de Salud suscrito el 27 de julio de 2006. Por tanto, a este personal le es de aplicación la presente Instrucción.

Respecto al **resto del personal laboral**, resultarán aplicables las previsiones generales establecidas en esta materia por la Dirección General de Función Pública del Gobierno de La Rioja.

Una vez expuesta la evolución y régimen jurídico surgido hasta la fecha, procede determinar los términos en los que resultará aplicable el régimen de vacaciones, permisos y licencias, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público, que se pasa a exponer a continuación. No obstante, y dada la especificidad del personal sanitario, conviene reseñar que se entenderá por **día hábil** a efectos de jornada, permisos y vacaciones el día laborable, es decir, aquél en que el trabajador, de acuerdo con la programación del trabajo, ha de prestar servicios en jornada ordinaria.

Por todo lo anterior y con objeto de establecer criterios para la gestión homogénea, por las diferentes unidades de personal del Servicio Riojano de Salud, en materia de jornada, permisos y vacaciones del personal que está bajo el ámbito de aplicación del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS, vigente hasta el 31 de diciembre de 2008, en aplicación de lo dispuesto en la letra c) del artículo 4.7.5 del Decreto 37/2003, de 15 de julio, de atribución de funciones administrativas en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que atribuye a la Dirección General de Recursos Humanos Sanitarios "*cursar instrucciones para hacer homogénea la aplicación de la normativa del personal en las instituciones sanitaria*", esta Dirección General dicta la siguiente:

INSTRUCCIÓN

El régimen jurídico aplicable a la jornada, permisos y vacaciones tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, será el que se pasa a exponer a continuación.

En todo aquello que en esta materia no se haya visto afectado por las mencionadas normas, se estará a la regulación vigente hasta el momento.

www.larioja.org



**Gobierno
de La Rioja**

PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DEL CONYUGE O FAMILIARES

Disposición aplicable: *Artículo 41.1.4 del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS*, con las matizaciones derivadas de la regulación del artículo 48.1 del Estatuto Básico del Empleado Público. Por lo tanto, la regulación queda del siguiente modo:

- Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles o 5 días hábiles si exige desplazamiento desde su domicilio habitual a localidad que diste más de 60 km.
- Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles o 4 días hábiles si exige desplazamiento desde su domicilio habitual a localidad que diste más de 60 km.

CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

PERMISO POR PARTO (MATERNIDAD)

Disposición aplicable: *Artículo 41.4 del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS*, con las siguientes matizaciones derivadas de la regulación del artículo 49.a) del Estatuto Básico del Empleado Público:

- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. Además el funcionario/a o estatutario/a tendrá derecho a disfrutar de un permiso de ausencia del trabajo de hasta 2 horas percibiendo retribuciones íntegras.
- Se amplía en dos semanas el permiso de dieciséis semanas en el supuesto de discapacidad del hijo.

PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (MATERNIDAD)

Disposición aplicable: *Artículo 41.4 del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS*, con las siguientes matizaciones derivadas de la regulación del artículo 49.b) del Estatuto Básico del Empleado Público:

- Se elimina el límite de edad de 6 años.
- En caso de discapacidad de hijo adoptado o acogido el permiso se incrementará en dos semanas más por cada sujeto causante.
- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

www.larioja.org



**Gobierno
de La Rioja**

- Se reconoce expresamente que quien disfrute de este permiso podrá participar en los cursos de formación que celebre la Administración.

Por ello, el cuarto párrafo del artículo 41.4 del Acuerdo queda sustituido por la redacción que ofrece en este punto el Estatuto Básico, con el siguiente tenor literal:

“b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.”

PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO Y POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (PATERNIDAD)

Disposición aplicable: Artículo 49. c) del Estatuto Básico del Empleado Público, con el siguiente tenor literal:

“c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

www.larioja.org



**Gobierno
de La Rioja**

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.”

PERMISO POR LACTANCIA

Disposición aplicable: *Artículo 41.5 del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS, con las siguientes matizaciones derivadas de la regulación del artículo 48.1. f) del Estatuto Básico del Empleado Público:*

- Se amplía la edad del hijo con motivo de este permiso a 12 meses.
- La hora diaria de ausencia del trabajo se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- En caso de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, se disfrutará sin solución de continuidad, inmediatamente después de finalizar el permiso por paternidad regulado en el artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por ello, el primer párrafo del artículo 41.5 del Acuerdo queda sustituido por la redacción que ofrece en este punto el Estatuto Básico, con el siguiente tenor literal:

“Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.”

Asimismo, en caso de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, se disfrutará sin solución de continuidad, inmediatamente después de finalizar el permiso por paternidad regulado en el artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público.

PERMISO Y JORNADA DE TRABAJO POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Disposiciones aplicables: *Artículo 39.2 del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS, tan sólo regula por esta razón la reducción de jornada, por lo que, con motivo del artículo 49.d) del Estatuto Básico del Empleado Público se añade además, la posibilidad de*

www.larioja.org



**Gobierno
de La Rioja**

reordenar el tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Por ello, el primer párrafo del Artículo 39.2 del Acuerdo queda sustituido por la redacción que ofrece en este punto el artículo 49.d) del Estatuto Básico, con el siguiente tenor literal:

“Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso. “

PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

Disposiciones aplicables: *Artículo 41.1.9 del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS.*

Además, se aplicará el artículo 48.2 del Estatuto Básico del Empleado Público:

“Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.”

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Disposiciones aplicables: *artículo 39.1.a) del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS, con las siguientes matizaciones derivadas de la regulación del artículo 48.1.h) del Estatuto Básico del Empleado Público:*

- Se amplía la edad del menor objeto de cuidados 12 años.
- Se amplían los supuestos de guarda legal contemplando también el cuidado de persona mayor que requiera especial dedicación.

Dada la mejora de la reducción de jornada contemplada en el Acuerdo para el personal del SERIS, ésta se aplicará, en conjunción con las previsiones del Estatuto Básico del empleado público, del siguiente modo:

- Menores de 0 a 10 años: si se opta por una reducción de jornada predeterminada de un tercio o un medio, percibirán las retribuciones reguladas en el Acuerdo, es decir, un 80% y un 60% de las mismas, respectivamente.

www.larioja.org



**Gobierno
de La Rioja**

- Menores de 0 a 10 años: si se opta por una reducción de jornada distinta que la prevista en el punto anterior, ello dará lugar a una disminución proporcional de retribuciones.
- Menores de 10 años hasta los 12 años: se podrá disminuir la jornada de trabajo, con una disminución proporcional de retribuciones.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Disposiciones aplicables: *artículo 39.1.b) del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS*, con las siguientes matizaciones derivadas de la regulación del artículo 48.1. i) del Estatuto Básico del Empleado Público:

- En el supuesto de cuidado de familiares de primer grado por razones de enfermedad muy grave, tiene derecho a la reducción de la jornada contemplada, pero retribuida, por el plazo máximo de un mes.

Por ello, de la conjunción de ambas regulaciones, este supuesto de reducción de jornada quedará como sigue a continuación:

- Cuidado de un familiar de primer grado: se aplica en cuanto que mejoran las condiciones, el EBEP, con el siguiente tenor literal: *"Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes."*
- Con motivo del Acuerdo, se contempla el supuesto de cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (no previsto en el EBEP), por tanto, con las condiciones recogidas en el mismo, es decir, derecho a una disminución de jornada de trabajo en un tercio o un medio, con reducción proporcional de haberes.

VACACIONES

Disposiciones aplicables: *Artículo 40.1 del Acuerdo del personal estatutario y funcionario del SERIS.*


Gobierno de La Rioja
 En Logroño, el 19 de mayo de 2007
 Salud

Francisco Javier Aparicio Soria
 Director General de Recursos Humanos Sanitarios