



INSTRUCCIONES PARA LAS REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN

APLICACIÓN AL PERSONAL DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD DE LO REGULADO EN EL ARTICULO 7 DEL DECRETO 42/2019

Estimados amig@s: finalmente la Conselleria ha dictado unas instrucciones de las reducciones de jornada por motivos de conciliación que son de aplicación al personal de la Conselleria de Sanidad, de la documentación que debe acompañar a las solicitudes, del trámite a seguir, de los criterios que fijarán el disfrute y otras disposiciones a tener en cuenta.

El **SIMAP-PAS** tiene serias dudas sobre algunos de los criterios que establece la instrucción para su disfrute, ya que entendemos que son contrarios al espíritu de la ley al que no priorizar el derecho a la conciliación, por lo que presentaremos alegaciones a la misma y estaremos atentos a recurrir los casos particulares que nos informen nuestros afiliad@s en los que les perjudique la forma de ejecutar las reducciones de jornada.

La jurisprudencia es clara, y también lo recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.7, que en los casos en los que se solicita una reducción de jornada por motivos de conciliación **es el propio trabajador/a el que debe elegir la forma en la que se implante**, dentro de las limitaciones que impone la norma, ya que es el que conoce sus necesidades de conciliación y cómo mejorar su situación al aplicar la reducción de jornada a la que tiene derecho. Esta forma de interpretar la norma que marca la

jurisprudencia no la comparten algunos gerentes y directores de centros, dentro los diferentes departamentos de salud, y obligan a realizar reclamaciones con los perjuicios que esto supone de demoras en el disfrute y otra serie de problemas diversos que aparecen cuando una persona decide defender sus derechos y el que debe actuar de forma correcta no está por la labor.

La Conselleria debe intentar adaptarse al trabajador/a y llegar a un acuerdo para compatibilizar la conciliación con las necesidades de organización asistencial, y por supuesto, debe aumentar los recursos humanos para que los derechos de unos no supongan la sobrecarga de trabajo de otros, que también tienen el derecho de la protección de su salud laboral.

Resulta fundamental que los diferentes departamentos de salud sean cuidadosos y respetuosos con los derechos de los trabajadores/as implicados, tanto con los que disfrutarán de estas reducciones de jornada, como de los compañeros/as de equipo que no lo harán y que no deberían como norma asumir ese trabajo, pero también, con la calidad del empleo que deberán ofertar para cubrir, como corresponde, las necesidades asistenciales que la aplicación de las reducciones de jornada imponga.

Esta instrucción impone los criterios organizativos a los derechos de conciliación de los trabajadores/as, pero deja abierta una puerta para que el buen hacer de los responsables de los departamentos de salud utilicen la fórmula que consideren más apropiada.

La situación presupuestaria no es la mejor, por eso nos tememos que la aplicación de las nuevas reducciones de jornada retribuidas pueda traer problemas variados al no acompañarse del necesario aumento de dotación económica, lo que supondrá aumento de cargas de trabajo e imposición de las reducciones de jornada, por criterios organizativos, a determinadas franjas horarias.

SIMAP-PAS vigilaremos la forma de aplicación de estos derechos y su repercusión sobre todo el personal de cada servicio o equipo, para actuar e

intentar llegar a soluciones y acuerdos que permitan la conciliación con el menor trastorno asistencial, evitar conflictos entre los afectados y que no se deteriore el clima laboral.

Por otra parte, **sólo se nos han concedido las reducciones de jornada** recogidas en el Decreto 42/ 2019 de 22 de marzo **que guardan relación con la conciliación** por un imperativo legal del Estatuto Marco, pero este Decreto **contiene muchas otra reducciones de jornada y permisos** relacionados, por ejemplo, con la salud del propio trabajador/a que **no nos son de aplicación y que se deberían negociar en la Mesa Sectorial** para que podamos tener los mismos derechos que el personal funcionario de la Generalitat.

LAS REDUCCIONES DE JORNADA QUE SE REFIEREN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL SON LAS SIGUIENTES:

1.- **Hasta la mitad de la jornada. Por razones de guarda legal**, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

2.- **Hasta la mitad de la jornada. Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado** de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.

3.- **Hasta dos horas. Por nacimiento de hijas e hijos prematuros** o por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.

4.- **Una hora. Por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción**, de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales

competentes o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso correspondiente.

5.- Hasta la mitad de la jornada, durante un plazo máximo de mes. Por razones de enfermedad muy grave del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado.

Condiciones específicas de esta reducción:

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

- No podrá acumularse esta reducción en jornadas completas (*esta restricción no existe en el Decreto por o que **SIMAP-PAS** la recurrirá*).

- 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.

- Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo sujeto causante: el tiempo de disfrute de esta reducción (máximo un mes) se podrá prorratear entre los mismos.

EXPERIMENTAN UNA REDUCCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES LAS SIGUIENTES REDUCCIONES DE JORNADA:

1.- Por razones de guarda legal.

2.- Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar.

3.- Por nacimiento de hijas e hijos prematuros derecho a ausentarse hasta dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

(Esta reducción es **compatible** con un **permiso retribuido** para ausentarse del trabajo por idéntico supuesto durante un **máximo de dos horas**).

NO EXPERIMENTAN REDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES LAS SIGUIENTES REDUCCIONES DE JORNADA.

1.- Cuando se haya solicitado reducción de jornada de una hora en:

Por razón de guarda legal de niños y niñas de 12 años o menos, cuando concorra alguno de los siguientes casos:

- Que el menor requiera especial dedicación.
- Que la niña o niño tenga 3 años o menos.
- Que tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores.
- Que se trate de familia monoparental.

Por razón de guarda legal de persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.

2. Por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción durante un máximo de 6 meses. Esta reducción sólo puede ser de **una hora**.

3. Por razones de enfermedad muy grave del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado reducción del 50% de la jornada durante un mes.

4.- **Por nacimiento de hijas e hijos prematuros** que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto el personal **tendrá derecho a un permiso retribuido** para ausentarse del trabajo por idéntico supuesto durante un **máximo de dos horas**

DOCUMENTACIÓN QUE DEBE APORTARSE EN CADA SUPUESTO:

1.- Por tener a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor (razones de guarda legal).

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.

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.

Especial dedicación:

Alguno de los siguientes documentos:

- Informe del Inspector Médico de Zona 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 por terceras personas.

- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.

Acreditación de familia monoparental:

Título de familia monoparental.

Supuestos que precisan solicitud de prórroga y actualizar documentación

En los supuestos de **familia monoparental y de menor que requiera especial dedicación** (salvo que se trate de situación de dependencia) se deberá solicitar **anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada**, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, o solicitará ante la Inspección Médica los informes que considere oportunos.

2. Por tener a su cargo a una persona mayor que requiera especial dedicación (razones de guarda legal).

Guarda legal:

- Resolución judicial que otorgue a la persona solicitante la tutela de la persona mayor, acompañada de la aceptación de los cargos tutelares.

Especial dedicación: Alguno de los siguientes documentos:

- Informe del Inspector Médico de Zona 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 por terceras personas.
- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.

Supuestos que precisan solicitud de prórroga y actualizar documentación

Salvo en el caso de situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción, para **el resto de casos se deberá solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada**, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, o solicitará ante la Inspección Médica los informes que considere oportunos.

3. Por tener a su cargo a persona con discapacidad (razones de guarda legal).

Guarda legal:

- Resolución judicial que otorgue a la persona solicitante la tutela o curatela, acompañada de la aceptación de los cargos tutelares.

Condición de discapacidad:

- Resolución o certificación oficial del grado de discapacidad igual o superior al 33 % expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

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.

Se deberá **solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada**, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

4. Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.

Grado de parentesco y relación familiar:

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

Especial dedicación:

Alguno de los siguientes documentos:

- Informe del Inspector Médico de Zona 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 por terceras personas.
- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.

Supuestos que precisan solicitud de prórroga y actualizar documentación

Salvo en el caso de situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción, para el resto de casos se **deberá solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada**, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, o solicitará ante la Inspección Médica los informes que considere oportunos.

5. Por enfermedad muy grave de familiar.

- 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.
- 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. Por hospitalización del hijo o hija posterior al parto.

- Libro de Familia, certificado de nacimiento o informe de maternidad expedido por el médico competente.

- Justificante de hospitalización y, a su finalización, informe de alta.

A tener en cuenta, que los **informes clínicos a presentar** acompañando a las solicitudes de reducción de jornada, expedidos por el facultativo responsable del paciente o por el Inspector Médico, **no deben mencionar la patología de la persona** por la que se solicita la reducción, sino que **sólo debe constar que requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas**

No han informado de que exista una instancia tipo para estas solicitudes, por lo **que sería válida una solicitud donde conste los datos personales, el expone y solicito.**

Puedes ponerte en contacto con los delegados de **SIMAP-PAS** se precisas un modelo de la solicitud

CRITERIOS DE FIJACIÓN Y DISFRUTE.

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.

En todo caso, como consecuencia del otorgamiento de una reducción de jornada no podrán establecerse jornadas partidas o discontinuas.

Como regla general la reducción se disfrutará en cada jornada de trabajo. No obstante, si lo exigen las necesidades organizativas y asistenciales o facilita la cobertura del servicio, podrá acumularse hasta eliminar jornadas completas de trabajo.

TRÁMITE.

La **solicitud se presentará en los servicios de personal** de los departamentos y centros.

El plazo para resolver es de dos meses.

El sentido del silencio es estimatorio en las reducciones sin deducción de retribuciones, y desestimatorio cuando la solicitud sea de **reducción con deducción de retribuciones**. Este plazo puede suspenderse cuando se requiera a la persona interesada la aportación de documentación necesaria para resolver.

La resolución corresponde a la Gerencia del Departamento o Dirección de Centro, en virtud de lo establecido en la vigente Resolución de delegación de competencias en materia de personal.

La reducción se iniciará a partir del día siguiente a que se notifique, salvo que se haya fijado una fecha posterior distinta, por razones organizativas o a petición de la persona interesada. Si la fecha de inicio se difiere por razones organizativas, no podrá serlo por más de 15 días desde la fecha de resolución.

El personal que venga disfrutando de una reducción de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral cuyo régimen retributivo pueda verse modificado por la regulación actual, podrá solicitar que se lleve a efecto dicha modificación, que tendrá efecto desde la fecha de solicitud.

PRÁCTICAS COMUNES A LAS REDUCCIONES DE JORNADA.

1. Las reducciones de jornada por motivos de conciliación son incompatibles entre sí. (Entendemos que si se trata del mismo concepto si lo son, por ejemplo las reducciones por guarda legal no retribuida y la de la hora

retribuida, las de dos horas no retribuidas y las de dos horas retribuidas por nacimientos de hijos/as prematuros).

2. Si varios empleados públicos de la Generalitat tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

En estos supuestos, la solicitud deberá indicar este extremo, así como el número concreto de horas que disfrutará cada uno de ellos. El disfrute de la reducción de forma parcial, será ininterrumpido, es decir, una vez concedido solo podrá modificarse el régimen concedido mediante nueva solicitud.

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 desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.

4. El personal deberá informar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. En los supuestos en que el personal tenga derecho a solicitar una reducción de jornada de una hora sin deducción de retribuciones, pero solicite un número de horas de reducción superior, se descontará la hora al número de horas a las que se aplique la deducción de retribuciones.

6. En lo que se refiere a la presente materia de reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral, cuando se habla de "jornada" o de "horas" de reducción se entiende que se refiere a jornadas de siete horas o por cada periodo de siete horas cuando se presten jornadas de duración superior.

7. La pausa en el trabajo solo será de aplicación a aquellas jornadas que superen las seis horas diarias (artículo 5 decreto 137/2003).

8. Cuando proceda la reducción proporcional de retribuciones, ésta se aplicará sobre todos los conceptos fijos y periódicos que perciba el personal.

Las retribuciones complementarias que adicionalmente se perciben por unidad de tiempo efectivamente prestado, se percibirán en todo caso por unidad de tiempo efectivamente prestado.

Esta información es, básicamente, el contenido de las instrucciones emitidas por la Conselleria de Sanidad.

No dudéis en consultarnos Cualquier duda que podáis tener.

Para versión en **valencià** clica [aquí](#)

www.simap-pas.es

6 de juny de 2019

INSTRUCCIONS PER A LES REDUCCIONS DE JORNADA PER MOTIUS DE CONCILIACIÓ

**APLICACIÓ AL PERSONAL DE LA CONSELLERIA DE SANITAT DEL
REGULAT EN L'ARTICULE 7 DEL DECRET 42/2019**

Estimats/ades amics/gues: finalment la Conselleria ha dictat unes instruccions de les reduccions de jornada per motius de conciliació que són aplicable al personal de la Conselleria de Sanidad, de la documentació que debe acompanyar a les sol·licituds, del tràmit a seguir, dels criteris que fixaran el gaudi i altres disposicions a tindre en compte.

E l **SIMAP-PAS** té seriosos dubtes sobre alguns dels criteris que estableix la instrucció per al seu gaudi, ja que entenem que són contraris a l'esperit de la llei al qual no prioritzar el dret a la conciliació, per la qual cosa presentarem al·legacions a la mateixa i estarem atents a recórrer els casos particulars que ens informen nostres afiliats/ades en els quals els perjudique la manera d'executar les reduccions de jornada.

La jurisprudència és clara, i també ho recull l'Estatut dels Treballadors en el seu article 37.7, que en els casos en els quals se sol·licita una reducció de jornada per motius de conciliació **és el propi treballador/a qual ha de triar la forma en la qual s'implante,** dins de les limitacions que imposa la norma, ja que és el que coneix les seues necessitats de conciliació i com millorar la seua situació en aplicar la reducció de jornada a la qual té dret. Aquesta manera d'interpretar la norma que marca la jurisprudència no la comparteixen alguns gerents i directors de centres, dins els diferents departaments de salut, i obliguen a realitzar reclamacions amb els perjudicis que això suposa de demores en el gaudi i una altra sèrie de problemes diversos que apareixen quan una persona decideix defensar els seus drets i el que ha d'actuar de forma correcta no està per la labor.

La Conselleria ha d'intentar adaptar-se al treballador/a i arribar a un acord per a compatibilitzar la conciliació amb les necessitats d'organització assistencial, i per descomptat, ha d'augmentar els recursos humans perquè els drets d'uns no suposen la sobrecàrrega de treball d'uns altres, que també tenen el dret de la protecció de la seua salut laboral.

Resulta fonamental que els diferents departaments de salut siguin acurats i respectuosos amb els drets dels treballadors/as implicats, tant amb els quals gaudiran d'aquestes reduccions de jornada, com dels companys/as d'equip que no ho faran i que no deurien com a norma assumir aqueix treball, però també, amb la qualitat de l'ocupació que hauran d'oferir per a cobrir, com correspon, les necessitats assistencials que l'aplicació de les reduccions de jornada impose.

Aquesta instrucció imposa els criteris organitzatius als drets de conciliació dels treballadors/as, però deixa oberta una porta perquè el bon fer dels responsables dels departaments de salut utilitzen la fórmula que consideren més apropiada.

La situació pressupostària no és la millor, per això ens temem que l'aplicació de les noves reduccions de jornada retribuïdes pugui portar problemes variats al no acompanyar-se del necessari augment de dotació econòmica, la

qual cosa suposarà augment de càrregues de treball i imposició de les reduccions de jornada, per criteris organitzatius, a determinades franges horàries.

SIMAP-PAS vigilarem la forma d'aplicació d'aquests drets i la seua repercussió sobretot el personal de cada servei o equip, per a actuar i intentar arribar a solucions i acords que permeten la conciliació amb el menor trastorn assistencial, evitar conflictes entre els afectats i que no es deteriore el clima laboral.

D'altra banda, **només se'ns han concedit les reduccions de jornada** recollides en el Decret 42/ 2019 de 22 de març **que guarden relació amb la conciliació** per un imperatiu legal de l'Estatut Marco, però aquest Decreto **conté moltes altra reduccions de jornada i permisos** relacionats, per exemple, amb la salut del propi treballador/al fet que **no ens són aplicable i que s'haurien de negociar en la Mesa Sectorial** perquè puguem tindre els mateixos drets que el personal funcionari de la Generalitat.

LES REDUCCIONS DE JORNADA QUE ES REFEREIXEN A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL SÓN LES SEGÜENTS:

1.- **Fins a la meitat de la jornada. Per raons de guarda legal**, quan el personal tinga al seu càrrec algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor, persona major que requerisca especial dedicació, o persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no exercisca activitat retribuïda que vaja superar el salari mínim interprofessional.

2.- **Fins a la meitat de la jornada. Per tindre al seu càrrec al cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau** de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.

3.- **Fins a dues hores. Per naixement de filles i fills prematurs** o per qualsevol altra causa haja de romandre hospitalitzat a continuació del part.

4.- Una hora. Per adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, d'un menor de més de 12 mesos, que per la seua s circumstàncies i experiències personals degudament acreditades pels serveis socials competents o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar. Durant un termini màxim de 6 mesos, a comptar des de la data de finalització del permís corresponent.

5.- Fins a la meitat de la jornada, durant un termini màxim de mes. Per raons de malaltia molt greu del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau.

Condicions específiques d'aquesta reducció:

-Només podrà concedir-se un mes màxim de reducció de jornada pel mateix procés de malaltia i subjecte causant.

- No podrà acumular-se aquesta reducció en jornades completes (*aquesta restricció no existeix en el Decret per o que **SIMAP-PAS** la recorrerà*).

- Es deixarà sense efecte abans del mes en cas de defunció o alta del familiar, corresponent a la persona interessada comunicar aquesta circumstància a l'òrgan competent per a resoldre.

- Si hi haguera més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix subjecte causant: el temps de gaudi d'aquesta reducció (màxim un mes) es podrà prorratejar entre aquests.

EXPERIMENTEN UNA REDUCCIÓ PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONS LES SEGÜENTS REDUCCIONS DE JORNADA:

1.- Per raons de guarda legal.

2.- Per tindre al seu càrrec al cònjuge o parella de fet o un familiar.

3.- Per naixement de filles i fills prematurs dret a absentar-se fins a dues hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

(Aquesta reducció és **compatible** amb un **permís retribuït** per a absentar-se del treball per idèntic supòsit durant un **màxim de dues hores**).

NO EXPERIMENTEN REDUCCIÓ DE RETRIBUCIONS LESSI GUIENTES REDUCCIONS DE JORNADA.

1.- Quan s'haja sol·licitat reducció de jornada d'una hora en:

Por raó de guarda legal de xiquets i xiquetes de 12 anys o menys, quan concórrega algun dels següents casos:

- Que el menor requerisca especial dedicació.
- Que la xiqueta o xiquet tinga 3 anys o menys.
- Que tinga al seu càrrec dos o més xiquetes o xiquets de 12 anys o menors.
- Que es tracte de família monoparental.

Per raó de guarda legal de persona major que requerisca especial dedicació, o persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no exercisca activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.

Per tindre al seu càrrec al cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.

2. Per adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció durant un màxim de 6 mesos. Aquesta reducció només pot ser **d'una hora**.

3. Per raons de malaltia molt greu del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau reducció del 50% de la jornada durant un mes.

4.- Per naixement de filles i fills prematurs que hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part el personal **tindrà dret a un permís retribuït** per a absentar-se del treball per idèntic supòsit durant un **màxim de dues hores**

DOCUMENTACIÓ QUE HA D'APORTAR-SE EN CADA SUPÒSIT:

1.- Per tindre al seu càrrec algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor (raons de guarda legal).

En el supòsit de fills o filles:

- Llibre de Família, certificat de la inscripció del fill o filla en el Registre Civil o resolució judicial d'adopció.

En el supòsit d'altres menors al seu càrrec:

- Resolució administrativa de guarda amb finalitats adopció o acolliment del menor, tant temporal com permanent, o mitjançant resolució judicial que atorgue a la persona sol·licitant la tutela, acompanyada de l'acceptació del càrrec de tutor.

Especial dedicació:

Algun dels següents documents:

- Informe de l'Inspector Mèdic de Zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe expedit pel facultatiu responsable del pacient, en el qual conste que requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.

- Informe dels serveis socials en el qual conste que la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.
- Resolució sobre el reconeixement de la situació de dependència de la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada.

Acreditació de família monoparental:

Títol de família monoparental.

Supòsits que requereixen sol·licitud de pròrroga i actualitzar documentació

En els supòsits de família **monoparental i de menor que requereisca especial dedicació** (llevat que es tracte de situació dependència) s'haurà de sol·licitar **anualment la pròrroga amb 3 mesos de antelació a la finalització de la reducció de jornada**, sense perjudici de l'obligació de comunicar de forma immediata qualsevol variació de les circumstàncies que van determinar la reducció. L'òrgan competent per a resoldre valorarà la necessitat que la persona interessada aportació de nou la documentació inicial que va motivar la concessió en funció de les circumstàncies concurrents en cada cas, o sol·licitarà davant la Inspecció Mèdica els informes que considere oportuns.

2. Per tindre al seu càrrec a una persona major que requereisca especial dedicació (raons de guarda legal).

Guarda legal:

- Resolució judicial que atorgui a la persona sol·licitant la tutela de la persona major, acompanyada de l'acceptació dels càrrecs tutelars.

Especial dedicació: Algun dels següents documents:

- Informe de l'Inspector Mèdic de Zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe expedit pel facultatiu responsable del pacient, en el qual conste que requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.
- Informe dels serveis socials en el qual conste que la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.
- Resolució sobre el reconeixement de la situació de dependència de la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada.

Supòsits que requereixen sol·licitud de pròrroga i actualitzar documentació

Excepte en el cas de situació de dependència de la persona per la qual se sol·licita la reducció, per a la **resta de casos s'haurà de sol·licitar anualment la pròrroga amb 3 mesos d'antelació a la finalització de la reducció de jornada**, sense perjudici de l'obligació de comunicar de forma immediata qualsevol variació de les circumstàncies que determinen minar la reducció. L'òrgan competent per a resoldre valorarà la necessitat que la persona interessada aportació de nou la documentació inicial que va motivar la concessió en funció de les circumstàncies concurrents en cada cas, o sol·licitarà davant la Inspecció Mèdica els informes que considere oportuns.

3. Per tindre al seu càrrec a persona amb discapacitat (raons de guarda legal).

Guarda legal:

- Resolució judicial que atorgui a la persona sol·licitant la tutela o curatela, acompanyada de l'acceptació dels càrrecs tutelars.

Condicció de discapacitat:

- Resolució o certificació oficial del grau de discapacitat igual o superior al 33% expedida per la Conselleria competent en la matèria o, si escau, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

No acompliment d'activitat retribuïda:

- Declaració responsable que la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada no exerceix activitat retribuïda que superi el salari mínim interprofessional.

S'haurà de sol·licitar **anualment la pròrroga amb 3 mesos d'antelació a la finalització de la reducció de jornada**, sense perjudici de l'obligació de comunicar de forma immediata qualsevol variació de les circumstàncies que van determinar la reducció. L'òrgan competent per a resoldre valorarà la necessitat que la persona interessada aporti de nou la documentació inicial que va motivar la concessió en funció de les circumstàncies concurrents en cada cas.

4. Per tindre al seu càrrec al cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.

Grau de parentiu i relació familiar:

Llibre de família, certificació del Registre Civil o inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet que acredite el grau de parentiu o la relació familiar.

Especial dedicació:

Algun dels següents documents:

- Informe de l'Inspector Mèdic de Zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe expedit pel facultatiu responsable del pacient, en el qual conste que requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.

- Informe dels serveis socials en el qual conste que la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.
- Resolució sobre el reconeixement de la situació de dependència de la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada.

Supòsits que requereixen sol·licitud de pròrroga i actualitzar documentació

Excepte en el cas de situació de dependència de la persona per la qual se sol·licita la reducció, per a la resta de casos s'haurà **de sol·licitar anualment la pròrroga amb 3 mesos d'antelació a la finalització de la reducció de jornada**, sense perjudici de l'obligació de comunicar de forma immediata qualsevol variació de les circumstàncies que van determinar minar la reducció. L'òrgan competent per a resoldre valorarà la necessitat que la persona interessada aportació de nou la documentació inicial que va motivar la concessió en funció de les circumstàncies concurrents en cada cas, o sol·licitarà davant la Inspecció Mèdica els informes que vaja considerar oportuns.

5. Per malaltia molt greu de familiar.

- Llibre de família, certificació del Registre Civil, inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet que vaja acreditar el grau de parentiu o la relació familiar.
- Informe expedit pel facultatiu responsable del pacient en el qual conste que el familiar pateix una malaltia molt greu que requereix cures de terceres persones.

6. Per hospitalització del fill o filla posterior al part.

- Llibre de Família, certificat de naixement o informe de maternitat expedit pel metge competent.
- Justificant d'hospitalització i, a la seua finalització, informe d'alta.

A tindre en compte, que els **informes clínics a presentar** acompanyant a les sol·licituds de reducció de jornada, expedits pel facultatiu responsable del pacient o per l'Inspector Mèdic, **no han d'esmentar la patologia de la persona** per la qual se sol·licita la reducció, sinó que **només ha de constar que requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones**

No han informat que existisca una instància tipus per a aquestes sol·licituds, per la **qual cosa seria vàlida una sol·licitud on conste les dades personals, l'exposa i sol·licita.**

Pots posar-te en contacte amb els delegats de SIMAP-PAS es precisen un model de la sol·licitud

CRITERIS DE FIXACIÓ I GAUDI.

La franja de jornada diària de treball que resulte després de la reducció de jornada es fixarà procurant que queden coberts els períodes de major càrrega de treball o que millor satisfacin les necessitats organitzatives i assistencials.

En tot cas, com a conseqüència de l'atorgament d'una reducció de jornada no podran establir-se jornades partides o discontinües.

Com a regla general la reducció es gaudirà en cada jornada de treball. No obstant això, si ho exigeixen les necessitats organitzatives i assistencials o facilita la cobertura del servei, podrà acumular-se fins a eliminar jornades completes de treball..

TRÀMIT.

La **sol·licitud es presentarà en els serveis de personal** dels departaments i centres.

El termini per a resoldre és de dos em ses.

El sentit del silenci és estimatori en les reduccions sense deducció de retribucions, i desestimatori quan la sol·licitud s'ha de reducció **amb deducció de retribucions**. Aquest termini pot suspendre's quan es requerisca a la persona interessada l'aportació de documentació necessària per a resoldre.

La resolució correspon a la Gerència del Departament o Direcció de Centre, en virtut del que s'estableix en la vigent Resolució de delegació de competències en matèria de personal.

La reducció s'iniciarà a partir del dia següent e al fet que es vaja notificar, llevat que s'haja fixat una data posterior diferent, per raons organitzatives o a petició de la persona interessada. Si la data di inici es difereix per raons organitzatives, no podrà ser-ho per més de 15 dies des de la data de resolució.

El personal que vinga gaudint d'una reducció de jornada per conciliació de la vida familiar i laboral el règim retributiu el qual es puga veure's modificat per la regulació actual, podrà sol·licitar que es lleveu a efecte aquesta modificació, que tindrà efecte des de la data de sol·licitud.

PRÀCTIQUES COMUNES A les REDUCCIONS DE JORNADA.

1. Les reduccions de jornada per motius de conciliació són incompatibles entre si. (Entenem que si es tracta del mateixos concepte si ho són, per exemple les reduccions per guarda legal no retribuïda i la de l'hora retribuïda, les de dues hores no retribuïdes i les de dues hores retribuïdes per naixements de fills/as prematurs).

2. Si diversos empleats públics de la Generalitat tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de forma parcial.

En aquests supòsits, la sol·licitud haurà d'indicar aquest extrem, així com el nombre concret d'hores que gaudirà cadascun d'ells. El gaudi de la reducció de forma parcial, serà ininterromput, és a dir, una vegada concedit només podrà modificar-se el règim concedit mitjançant nova sol·licitud.

3. Quan se sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no es podrà començar a gaudir una altra per la mateixa causa fins que transcórrega, com a mínim, un mes des que es va deixar sense efecte la reducció anterior.

4. El personal haurà d'informar l'òrgan competent en matèria de personal amb quinze dies d'antelació de la data en que es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

5. En els supòsits en què el personal tinga dret a sol·licitar una reducció de jornada d'una hora sense deducció de retribucions, però sol·licite un nombre d'hores de reducció superior, es descomptarà l'hora al nombre d'hores a les quals s'aplique la deducció de retribucions.

6. Pel que fa a la present matèria de reduccions de jornada per conciliació de la vida familiar i laboral, quan es parla de "jornada" o de "hores" de reducció s'entén que es refereix a jornades de set hores o per cada període de set hores quan es presten jornades de duració superior.

7. La pausa en el treball només serà d' aplicació a aquelles jornades que superen les sis hores diàries (article 5 decret 137/2003).

8. Quan siga procedent la reducció proporcional de retribucions, aquesta s'aplicarà sobre tots els conceptes fixos i periòdics que vaja percebre el personal.

Les retribucions complementàries que adicionalment es perceben per unitat de temps efectivament prestat, es percebran en tot cas per unitat de temps efectivament prestat.

Aquesta informació és, bàsicament, el contingut de les instruccions emeses per la Conselleria de Sanitat.

No dubteu a consultar-nos Qualsevol dubte que podies tindre.

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTROS



SIMAP-PAS

SOMOS COMPAÑEROS

Toda la información que os enviamos la encontrareis en la **web del SIMAP** junto con la actualidad sobre normativa laboral, acción sindical y política sanitaria: www.simap-pas.es

Para recibir noticias de SIMAP PAS en el canal Telegram:



<https://t.me/joinchat/AAAAAEhbCD6wPO176cRi8g>

Departamento	Teléfono	E-mail	Responsables
SIMAP SEDE	96 193 07 23	simap_administracion@simap.es simap_documentacion@simap.es	
PREV.RIESGOS LABORALES	96 193 07 23	simap_prl@simap.es	Pilar Martí 601 185 838
CURSOS OPE	96 193 07 23	simap_cursosope@simap.es	
JUNTA DIRECTIVA SIMAP-PAS	96 193 07 23	simap-pas@simap.es	Concha Ferrer Mariela Lucas Pilar Martí Miguel Pastor
JUNTA DIRECTIVA SIMAP	96 193 07 23	simap_presidencia@simap.es simap_vicepresidencia@simap.es simap_secretaria@simap.es simap_tesoreria@simap.es	Concha Ferrer Noemí Alentado Pilar Martí Miguel Pastor
RESIDENTES	96 193 07 23	simap_residentes@simap.es	Miguel Pastor Noemí Alentado
SALUD MENTAL	96 193 07 23	simap_saludmental@simap-pas.es	Ana Sánchez
Castellón Vinaroz	96 193 07 23	simap_castello@simap.es simap_vinaroz@simap.es	Pilar Martí 601 185 838

La Plana		simap_laplana@simap.es	
Sagunto	96 233 93 87	simap_sagunto@simap.es	Ximo Michavila Marién Vilanova 603 112 418 Sarai Gómez
Valencia Clínico-Malvarrosa	96 197 36 40 Ext 436 184	simap_clinico@simap.es	Celia Monleón 622 868 333
Valencia Arnau de Vilanova-Lliria	96 197 61 01	simap_arnau@simap.es	Carmen Martín 601 155 574 Carlos Alcoriza 683 282 633
Valencia La Fe	96 124 61 27 Ext 246 127 Ext 412 447	simap_lafe@simap.es	Carmen Álvarez 611 351 783 M ^a Cruz Ferrando 611 351 076 Miguel Pastor
Requena	96 233 92 81	simap_requena@simap.es	Lina Ribes
Valencia Consorcio Hospital General	96 313 18 00 Ext 437 485	simap_consorciogeneral@simap.es	Edmundo Febré
Valencia Estatutarios Hospital General	640 096 389	simap_hgeneralvalencia@simap.es	M ^a Enriqueta Burchés 640 096 389 Mercedes Barranco
Manises	640 096 389	simap_manises@simap.es	M ^a Enriqueta Burchés 640 096 389
Valencia Dr. Peset	96 162 23 32	simap_peset@simap.es	Amparo Cuesta 603 106 771 Ana Sánchez
Alzira Ribera Salud	96 245 81 00 Ext 83 82 y 70 46	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com	Rosario Muñoz Pedro Durán
Alzira Estatutarios	96 193 07 23	simap_alzira@simap.es	Juan Carlos Julia
Xàtiva	682 081 940	simap_xativa@simap.es	Vicente Orengo 682 081 940
Gandía	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_gandia@simap.es	Noemí Alentado 611 350 820 Vicent Tur 682 893 989 Carles Valor 682 076 471
Alcoy	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_alcoy@simap.es	Ramón López 610 095 758 Noemí Alentado 611 350 820
Denia Marina Salud	96 557 97 59	simap_denia@simap.es simap.denia@marinasalud.es	Miguel A. Burguera Mercedes Salcedo Carol Ramos
Denia Estatutarios	682 076 471	simap_lapedrera@simap.es simaplapedrera@gmail.com	Pedro López Sánchez Pepa Bodí Carles Valor 682 076 471
San Juan	611 350 631	sanjuan_simap-pas@simap-pas.es simap_sanjuan@simap.es	Ángela Aguilera 611 350 631
Vilajoiosa	659 648 338	simap_lavila@simap.es	José Monferrer 659 648 338 Toni Fuster
Orihuela Elche	601 215 205	simap_orihuela@simap.es simap_elche@simap.es	Victoria Antequera 601 215 205
Elda Torrevieja Elx-Vinalopó H.General de Alicante	96 193 07 23	simap_elda@simap.es simap_torrevieja@simap.es simap_vinalopo@simap.es simap_hgalicante@simp.es	Noemí Alentado 611 350 820
Servicios Centrales, Salud Pública e Inspección	96 192 83 15	simap_servcentrales.sp.inspecc@simap.es	Carlos López Piñol

Aviso legal:

Protección de datos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) le informan que su dirección de correo electrónico, así como el resto de sus datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a

la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA, con dirección en Gran Vía Fernando el Católico, 46, 1º,1ª, CP 46008, Valencia (Valencia/València). En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos (www.agpd.es).

Confidencialidad. - El contenido de esta comunicación, así como el de toda la documentación anexa, es confidencial y va dirigida al destinatario del mismo. En el supuesto de que usted no fuera el destinatario, le solicitamos que nos lo indique y no comunique su contenido a terceros, procediendo a su destrucción.

Exención de responsabilidad. - El envío de la presente comunicación no implica la obligación por parte del remitente de controlar la ausencia de virus, gusanos, troyanos y/o cualquier otro programa informático dañino, correspondiendo al destinatario disponer de las herramientas de hardware y software necesarias para garantizar tanto la seguridad de su sistema de información como la detección y eliminación de programas informáticos dañinos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) no se responsabiliza de los daños y perjuicios que tales programas informáticos puedan causar al destinatario.

SIMAP-CV / SIMAP-PAS
Gran Vía Fernando el Católico 46-1-1ª
46008 Valencia
Tfno 961930723