

**A/A:** D<sup>a</sup> Raquel Sampedro  
Directora General de RR.HH. Servicio Madrileño de Salud  
C/ Sagasta,6  
28004 Madrid

Madrid 16 septiembre 2019

**Estimada Directora:**

Con el fin de que pueda ser tratada en el ámbito de la Mesa Sectorial, le adjuntamos un documento que contiene la propuesta argumentada de algunas medidas que fomentan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los profesionales que ejercen en el SERMAS.

En esta propuesta encontrará los motivos por los que desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL consideramos muy necesario abrir una línea de negociación sobre este asunto y esperamos que lo considere seriamente para que este asunto sea debatido incorporándose en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Mesa Sectorial.

Reciba un cordial saludo.



Rosa M Vicente Ramírez  
Secretaria Área de Sanidad  
CSIT Unión Profesional

# PROPUESTA SOBRE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

2019-2020

## Descripción breve

Líneas de negociación para impulsar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos en el SERMAS

---

## PROPUESTA DE MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO Y FUNCIONARIO DEL SERMAS

### 1. Presentación.

Los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral son una reivindicación constante de los trabajadores. Los poderes públicos no pueden desatender esta demanda social y haciéndose eco, se están introduciendo mejoras en los derechos laborales a través de algunas normas que están poniendo en marcha conceptos como los planes de igualdad o la corresponsabilidad de cuidados familiares.

El personal adscrito a los servicios de Salud, se ha visto perjudicado a lo largo de los años en cuanto a la aplicación de las mejoras en las condiciones de trabajo que se han puesto en marcha de forma genérica para todos los trabajadores. Hay que tener en cuenta que este personal (la mayoría de carácter estatutario), tiene su propia regulación laboral y por lo tanto no le son de aplicación directa las nuevas medidas que se acuerdan para la generalidad de los trabajadores.

Por otro lado, en el SERMAS se da la circunstancia de que existe una mezcla de regímenes laborales (estatutario, funcionario y laboral) que genera diferencias en las condiciones de trabajo, por ello desde hace tiempo es voluntad, tanto de las OO.SS. como de la Administración Sanitaria, establecer la mayor uniformidad posible en las condiciones laborales, a través de la negociación colectiva. A modo de ejemplo podemos consultar el nuevo Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid donde se establecen líneas muy beneficiosas para la conciliación que no son de aplicación al personal laboral de este convenio que ejerce en el SERMAS.

Debemos además recordar el alto índice de feminización que tiene el sector sanitario por lo que sufre mucho los problemas de conciliación entre la vida familiar y laboral. Es una demanda de los profesionales a los que representamos en la Mesa Sectorial de Sanidad, que se mejoren los formatos de los permisos que permiten compaginar la vida laboral con las obligaciones familiares, igual que está ocurriendo con el resto de trabajadores.

El nuevo Gobierno de la Comunidad de Madrid ha presentado un compromiso para abordar este problema en su documento *“Acuerdo de Gobierno de la Comunidad de Madrid 2019-2023”*. Este texto ha cerrado las 155 líneas prioritarias de trabajo de esta legislatura política, donde 16 de ellas son referidas a Sanidad. En la estrategia 8 podemos encontrar el siguiente texto:

*Favoreceremos la conciliación del personal sanitario y de los pacientes ingresados en los centros hospitalarios de la Comunidad de Madrid, ampliando progresivamente el servicio de guarderías en aquellos centros hospitalarios que carecen del mismo.*

Por otro lado y avanzando en la elaboración de un plan de igualdad para empleados públicos de la Comunidad de Madrid, se ha trabajado en la Subcomisión de Sanidad, grupo que ya ha presentado sus primeras conclusiones. Dentro de esta subcomisión, la DGRRHH del SERMAS ha presentado el documento *“ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID”*, en su tabla de resultados 9.3.1 podemos ver que entre los años 2014 y 2017, el número de profesionales que han disfrutado de un permiso con motivo de la conciliación de su vida familiar y laboral es el siguiente:

## Bloque 9.3 MEDIDAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

TIPOLOGÍA	TOTAL			
	H	M	% H	% M
Maternidad / Paternidad	1.973	9.197	17,66	82,34
Ampliación 4 semanas permiso lactancia	18	4.113	0,44	99,56
Acumulación lactancia	100	2.095	4,56	95,44
Adopciones internacionales	9	13	40,91	59,09
Reducción jornada - Cuidado hijo menor 12 años	952	14.019	6,36	93,64
Reducción jornada - 50% enfermedad grave familiar	50	400	11,11	88,89
Reducción jornada - Cuidado persona mayor o discapacitados sin actividad	265	2.354	10,12	89,88
Excedencias por cuidado de hijos	335	4.054	7,63	92,37
Excedencias por cuidado de familiares	449	4.734	8,66	91,34

Estos datos ponen de manifiesto el gran impacto social de las medidas que proponemos en este documento, puesto que afectarían a un gran número de personas de todos los grupos profesionales y de ambos sexos.

Desde la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo*, se ha dado un paso más en nuestra sociedad para garantizar, no solo la igualdad, sino también la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta norma ha supuesto la modificación del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de igualdad del año 2007 y del Estatuto Básico del Empleado Público. De estas tres normas, dos de ellas son de aplicación al personal estatutario, mientras que en el ámbito del personal laboral del SERMAS, encontramos de aplicación las tres normas. Por lo tanto estamos ante una oportunidad única para abordar algunos cambios que son inaplazables para mejorar la conciliación de los profesionales del SERMAS.

Proponemos por tanto algunas medidas diferenciadas en dos grupos: aquellas que no suponen modificación presupuestaria y aquellas con posible impacto económico.

## 2. Propuestas cuya implantación no afecta al presupuesto o afecta mínimamente.

Tras la exposición anterior, no parece lógico pararnos a valorar si el RDL 6/2019 es o no de aplicación en toda su extensión para los profesionales del SERMAS, si no que es necesario intentar aplicar el espíritu normativo, alejándonos de cualquier valoración que pueda restringir derechos de forma irracional o sin justificación, si no que es nuestro deber mejorar los derechos de conciliación de los empleados públicos adscritos al SERMAS.

En los siguientes párrafos proponemos cada medida, someramente explicada, con el fin de que se pueda debatir la idoneidad y la posibilidad de implementación, en el seno de la Mesa Sectorial.

- Posibilidad de ordenar la jornada laboral (sin reducirla), siempre que sea posible, de manera que, de acuerdo con la dirección del centro, cada profesional pueda disponer de cierta flexibilidad de reordenación de su jornada laboral a la hora de empezar el turno de trabajo. Esto implicaría que los profesionales del turno de mañana puedan comenzar la jornada más tarde de las 8.00h si la actividad lo permite. En caso de que hubiera varios profesionales de una misma unidad interesados y no fuera posible facilitarlo a todos, se establecería un procedimiento interno para la concesión.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha transformado el permiso de lactancia en un permiso para el cuidado del lactante modificando el artículo 48.f) del EBEP, pudiendo ser disfrutado por ambos progenitores a la vez al establecer que es un permiso individual de cada funcionario e intransferible. Consideramos que la aplicación de esta medida ( de mínimo impacto económico y organizativo), debe ponerse en marcha con carácter inmediato .
- Tras la puesta en marcha de la jornada de 37,5 h semanales, se ha impuesto de forma cerrada como completar las 2,5 horas semanales añadidas, que supone esta nueva situación respecto a la jornada anterior de 35h/semana. Si se permite que el profesional pueda ponerse de acuerdo con su responsable inmediatamente superior, en la forma de realizar este exceso de jornada, podría suponer un gran avance en la conciliación.

- Ofertar la posibilidad de solicitar exención de guardias para aquellos profesionales que tienen menores de 12 años o personas mayores a su cargo. No es necesario recordar que durante los fines de semana es cuando más problemas de conciliación existen, debido a la falta de soluciones externas (colegios, guarderías, centros de día etc.).
- Actualmente existen muchos inconvenientes para que la reducción de jornada se aplique a la totalidad de la jornada, es decir, a la jornada ordinaria y a la complementaria. Se están produciendo muchos casos donde al disfrutar una reducción de jornada, el trabajador realiza más horas de jornada complementaria que ordinaria. Esto es un contrasentido que debe ser solucionado reduciendo ambos tipos de jornada en la misma proporcionalidad y permitiendo que sea el trabajador quien voluntariamente acceda a gestionar la jornada complementaria al margen de la ordinaria.
- En lo referente a la manera en la que se reduce la jornada, acumulando por días, deberíamos establecer un procedimiento escrito que garantice los derechos de todas las partes afectadas (titular del derecho, contratado que lo sustituye, intereses del paciente y del resto de compañeros), puesto que no existe a fecha de hoy nada que regule esta situación, lo que conlleva una aplicación diferente en cada centro de trabajo e incluso según cada dirección dentro de un mismo centro. (ver anexo 1 que contiene una propuesta).

### **3. Propuestas que requieren el respaldo presupuestario.**

Debido a los problemas presupuestarios que suponen algunas medidas y la necesidad de autorización previa por parte de la Consejería de Hacienda, proponemos algunas líneas que podrían ejecutarse en un futuro inmediato, una vez que hayan sido aprobados por la Mesa Sectorial.

- No cabe duda de que la medida más popular y efectiva para la conciliación es la puesta en marcha de la Jornada laboral perdida de 35h/semana. Por ello solicitamos a la DGRRHH que se cree un grupo de trabajo para estudiar la viabilidad y el coste real de la implantación de esta jornada laboral.
- Existen muchos casos en los que las pequeñas reducciones de jornada no se sustituyen y esto supone un problema de funcionamiento en las propias unidades, que implica que el profesional afectado en muchos casos se vea obligado a renunciar a este derecho. Para evitar estas situaciones es necesario cubrir el 100% de las reducciones en todos los casos.
- Es bastante común que los profesionales con reducción no sean sustituidos en la franja horaria en la que están ausentes, esto supone que al llegar al puesto se encuentran el trabajo acumulado, de tal manera que reducen el salario pero no el trabajo. Es una queja constante que debe solucionarse.
- Podría considerarse la opción del Teletrabajo cuando sea compatible con la actividad a realizar como posible solución ante un problema familiar debidamente justificado. (ej. Radiólogos, personal administrativo etc.)

#### 4. **Conclusión.**

Es inevitable afrontar en la Mesa Sectorial el problema de conciliación que sufren los profesionales del SERMAS si no queremos que estos trabajadores se vean agraviados en sus derechos debido al sector productivo en el que trabajan. Los empleados del SERMAS deben tener el derecho y el deber de corresponsabilidad de cuidados y de conciliación en la vida personal, familiar y laboral que establece la Ley de Igualdad. A lo largo de nuestra larga vida profesional todos nos enfrentamos con la necesidad de afrontar cuidados de hijos o de familiares de otro tipo, que requieren la reorganización/reducción de la jornada laboral o la excedencia, por lo que no estamos ante casos aislados, si no ante una necesidad de la mayoría de los trabajadores que representamos.



No existe otro foro más adecuado para emprender esta negociación y por ello **solicitamos a esta Mesa**, la creación de un Grupo de trabajo específico para tratar esta propuesta y que se tengan en consideración las líneas que aquí exponemos, que son el resultado de haber escuchado y plasmado en este texto, la opinión de un gran número de profesionales.

#### Bibliografía:

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE n. 57 de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE n 71, de 23 de marzo de 2007.
- <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>
- Real Decreto Legislativo 2/2015. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. DOUE n204, de 26 de julio de 2006. p23- 36. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. BOE núm. 261, de 31/10/2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>
- RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid B.O.C.M. Núm. 20 de 23 de agosto de 2018. P 21692- 21717. [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2018/08/23/BOCM-20180823-3.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2018/08/23/BOCM-20180823-3.PDF)

- 
- ACUERDO de 31 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 20 de julio de 2018, de la Mesa Sectorial del personal funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (2018-2020). BOE n. 201 de 23 de agosto de 2018.  
[https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2018/08/23/BOCM-20180823-1.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2018/08/23/BOCM-20180823-1.PDF)
  - Pacto suscrito en la Mesa Sectorial de Sanidad el día **10 de diciembre de 2015** sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatutario que presta servicios en Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud  
<https://bit.ly/2P5W6gH>

---

## ANEXO 1

### **Propuesta para la regulación del disfrute de reducción de jornada en casos de acumulación por días.**

#### **Ámbito de aplicación.**

Personal del Servicio Madrileño de Salud.

#### **Objetivos.**

La Dirección General de RR.HH. del SERMAS estableció la posibilidad de que se pudiera disfrutar de reducciones de jornada por cuidados de familiares, mientras que la implementación de este derecho en los centros de trabajo han tenido la flexibilidad suficiente como para permitir que las reducciones de jornada queden acumuladas en jornadas completas. De esta manera es habitual que la reducción se pueda hacer sobre la jornada diaria o sobre la planilla de trabajo mensual e incluso anual.

Esta última fórmula mensual o anual, es muy beneficiosa para el titular del derecho, pero ha generado conflictos con las personas que son contratadas para cubrir la franja de reducción (conocidos como “espejos”). Este conflicto de intereses y derechos entre ambas partes, puede llevar la situación de abusos por parte del titular, puesto que no se ha acordado en ningún momento, la manera en la que el titular debe ejercer la acumulación del derecho en jornadas completas. Parece que este problema no tiene relevancia pero afecta directamente no solo a la manera de hacer la jornada si no que también tiene un alto impacto en la nómina. De forma especial en las unidades donde se realizan guardias, festivos, noches y turnicidad.

Con el fin de hacer compatibles los derechos de todos, proponemos el siguiente procedimiento interno para el SERMAS, evitando con ello que cada centro de trabajo actúe de forma libre y algunas veces inadecuada.

---

### **Procedimiento de solicitud.**

- El titular del derecho comunicará por escrito a la Dirección de RRHH del centro de trabajo su intención de reducir la jornada laboral por cuidado de familiares.
- La comunicación se realizará con un mes de antelación, salvo causas de fuerza mayor, y en ella constará la fecha de inicio, así como la manera en la que se disfrutará el derecho. Es decir, se comunicará a la Dirección de RR. HH del centro . si la reducción se realizará en la jornada diaria o en la mensual, de tal manera que se tenga conocimiento de las condiciones de trabajo que tendrá el profesional que deba ocupar esta franja de jornada.
- Se realizará el llamamiento para cobertura del contrato por el sistema ordinario establecido, ofertando desde el primer momento, las condiciones del contrato al candidato.
- En caso de renuncia del candidato a la fórmula de acúmulo ofrecida, no se penalizará al candidato. No es lógico ofrecer un contrato de trabajo a nadie sin especificar cuáles son las condiciones y la jornada, que es lo que ocurre actualmente.
- En caso de que el titular quiera modificar las condiciones iniciales pasado un tiempo, deberá comunicarlo con un mes de antelación a la Dirección de RR.HH. quien a su vez, informará al espejo del cambio, quien podrá dar por finalizado el nombramiento/contrato sin penalización en caso de que no esté interesado en las nuevas condiciones.

### **Conclusiones.**

La posibilidad de acumular las reducciones en jornadas completas es muy beneficioso para el profesional, a la vez que ayuda a organizar los turnos de trabajo y las planillas ( en muchos casos es más ventajoso para el centro y para la continuidad asistencial, que la reducción diaria). No obstante, es obligación de todos evitar abusos tanto por parte del titular como de su espejo y por ello, es necesario regular como puede disfrutarse este derecho lo antes posible.