
Acordo de Concertación Social sobre aspectos retributivos e outras condicións de traballo do persoal sanitario non facultativo e non sanitario das institucións sanitarias do Sergas.

A Administración Sanitaria Galega e as organizacións sindicais CCOO, CIG, CESM-SATSE, CSI-CSIF, UXT no seo da Mesa Sectorial de Negociación de Persoal Sanitario promoveron, dende principios do ano 2000, un proceso de diálogo tendente a concertar distintos aspectos profesionais, económicos e sociais afectantes ó persoal estatutario sanitario non facultativo e persoal estatutario non sanitario do Servicio Galego de Saúde en aras de acadar un Acordo de Concertación Social.

O devandito proceso articulouse mediante a posta en marcha de distintas mesas específicas sobre aspectos concretos co obxectivo de acadar un consenso global en tódalas materias sometidas a debate.

Nesta dinámica, o traballo desenvolvido nas Mesas específicas do Acordo favoreceu o consenso en aspectos retributivos e outras condicións de traballo. Deste xeito, conformouse o núcleo fundamental do Acordo de Concertación Social do Persoal Sanitario non Facultativo e Persoal non Sanitario das institucións sanitarias do Sergas.

Por iso, en Santiago de Compostela a 22 de febreiro de 2001, no marco da Mesa Sectorial de negociación do persoal sanitario e de conformidade coas facultades conferidas no artigo 35 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ó servizo das administracións públicas, así como das competencias outorgadas á referida mesa sectorial por acordo entre a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia e as organizacións sindicais, subscrito o 7 de setembro de 1991, os representantes da Administración sanitaria de Galicia e as centrais sindicais CC.OO, CIG, CESM-SATSE, CSI-CSIF, UGT, tralo proceso de negociación mantido no seo da Mesa Sectorial do persoal sanitario, asínase o presente Acordo sobre aspectos retributivos e outras condicións de traballo do persoal sanitario non facultativo e persoal non sanitario das institucións sanitarias do Sergas, co contido que a seguir se expón.

1.- ASPECTOS RETRIBUTIVOS.

En materia de retribucións, as liñas de actuación están baseadas en tres criterios fundamentais:

- Suficiencia financeira: as melloras salariais deben desenvolverse no contorno sanitario, dentro dos seus termos de financiamento, achegando a este contorno tódolos posibles recursos financeiros que universalmente poidan xerarse tanto pola condición de persoal sanitario como de empregados públicos da Xunta de Galicia.
- Simplificación: é necesaria unha reforma profunda da estrutura retributiva dos profesionais que a reconduza ós postulados previstos no Real Decreto-Lei 3/87 e a harmonice coa de común de referencia nos empregados públicos da Xunta de Galicia, ponderando para iso a agrupación de conceptos retributivos que hoxe en día carecen, de seu, de causalidade remuneratoria efectiva. Tal liña de actuación presenta unha especial oportunidade técnica como medida preparatoria da transición monetaria ó euro que necesariamente se vai a producir no ano 2002.
- Homoxeneización: as liñas de actuación en materia salarial que se concretan neste Acordo procuran acadar as adecuadas equiparacións entre categorías profesionais homologables dos distintos contextos utilizados como referencia durante a negociación (Primaria-Especializada, Sergas-Insalud, Sergas-Xunta), no contexto de suficiencia financeira descrito e valorando a singularidade que representa a prestación de servizos no contexto sanitario.

1.1.- Simplificación retributiva

A simplificación da estrutura salarial que se detalla no presente apartado será de aplicación ó persoal estatutario sanitario non facultativo e persoal non sanitario das institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde do que o seu réxime retributivo é o previsto no Real Decreto-lei 3/87, do 11 de setembro. Non será de aplicación, sen embargo ó persoal que desempeñe postos de traballo dos que o seu réxime retributivo é o previsto no Decreto 226/1996, do 25 de abril, polo que se regula o réxime retributivo do persoal das unidades e servizos de atención primaria, con excepción dos postos de traballo da categoría de persoal de servizos xerais, ós que si lles resultará de aplicación.

- a.- Establecemento dun complemento específico para cada categoría retributiva de persoal, da que a súa contía resulte por adición das actualmente establecidas para o actual complemento específico das categorías que o teñen asignado, a produtividade fixa, o PRD ordinario e a modalidade fixa de PRD turnicidade.
- b.- Supresión da actual asignación de contías en conceptos de produtividade fixa e o PRD ordinario.
- c.- Substitución dos actuais complementos específicos asignados ós postos de traballo de persoal sanitario non facultativo e non sanitario polos novos resultantes.
- d.- Supresión do actual PRD turnicidade modalidade quenda fixa.
- e.- Substitución das actuais contías do PRD turnicidade quenda rotatoria simple e complexa polas resultantes de minorar das actuais contías o importe da modalidade fixa para o grupo correspondente, integrada xa no específico que se asigna.
- f.- As categorías de ATS consultas externas de hospital e institucións abertas en atención especializada non teñen asignado actualmente PRD por quendas. Presentan, sen embargo, importes de PRD ordinario distintos segundo estean en quenda fixa ou rotatoria simple. A simplificación supón a consolidación da contía de PRD ordinario atribuída á quenda fixa no complemento específico, quedando un resto de PRD ordinario que nestas categorías somentes se percibiría no suposto, meramente teórico, de incorrer en rotación simple.
- g.- As medidas de simplificación retributiva antes descritas non comportarán unha menor asignación económica total anual pola suma dos conceptos retributivos fixos e periódicos que a resultante conforme á táboa salarial vixente na actualidade.

En todo caso, no proceso de simplificación retributiva e sinaladamente na implantación ou dimensionamento do complemento específico adoptaranse as medidas técnicas que sexan precisas para evitar asignacións económicas por este concepto que resulten excéntricas ou distorsionantes respecto das bandas de aplicación a cada grupo de clasificación. Estas medidas correctoras concretaranse na Comisión de Seguemento do Acordo de Concertación Social, que en todo caso coñecerá das propostas de táboa salarial que se formulen polo SERGAS á Consellería de Economía e Facenda no proceso de execución do propio Acordo.

1.2.- Adecuación Salarial

1.2.1.- As medidas de adecuación salarial que se detallan no presente apartado serán de aplicación ó persoal estatutario sanitario non facultativo e persoal non sanitario das institucións sanitarias de atención especializada do Servicio Galego de Saúde do que o seu réxime retributivo é o previsto no Real Decreto-lei 3/87, do 11 de setembro.

1.2.2.- Así mesmo, as ditas medidas de adecuación salarial serán igualmente de aplicación ó persoal estatutario sanitario non facultativo e persoal estatutario non sanitario das institucións sanitarias de atención primaria do Servicio Galego de Saúde no que concorran conxuntamente ámbalas dúas condicións (a e b) que se expresan a seguir:

a.- Que o seu réxime retributivo sexa o previsto no Real Decreto-Lei 3/87, do 11 de setembro, sobre retribucións do persoal estatutario do Instituto Nacional da Saúde.

b.- Que o seu réxime retributivo non sexa o previsto no Decreto 226/1996, do 25 de abril, polo que se regula o réxime retributivo do persoal das unidades e servizos de atención primaria.

1.2.3.- Como excepción ó criterio establecido no apartado 2 deste ámbito de aplicación, inclúense expresamente no ámbito de aplicación das medidas de adecuación salarial que se detallan neste apartado os postos de traballo da categoría estatutaria de persoal de servizos xerais das unidades e servizos de atención primaria.

1.2.4.- Medidas de adecuación salarial.

As medidas de adecuación salarial para o período 2001-2003 concréntanse nos seguintes termos:

a. Incremento consolidado do complemento específico mensual resultante como consecuencia da simplificación retributiva detallada no apartado anterior durante o período 2001-2002, nos seguintes termos:

Grupo	Incremento 2001	Incremento 2002	Incremento Resultante
Grupo B	11.000	10.000	21.000
Grupo C	6.000	6.000	12.000
Grupo D	5.000	5.000	10.000
Grupo E	4.250	4.250	8.500

Os incrementos reflectidos na táboa anterior están expresados en pesetas do 2001. Nos sucesivos anos serán actualizados de acordo cos incrementos contemplados nas respectivas Leis de Presupostos.

No anexo a esta norma, recóllese a táboa salarial cos valores correspondentes ó ano 2001.

b. Dotación dun Fondo económico para a adecuación do importe dos módulos do complemento de atención continuada por prestación de servizos en domingos e festivos correspondente ás categorías incluídas no ámbito de aplicación do presente apartado, equiparándoas co valor que os ditos módulos teñen asignado actualmente para o persoal estatutario das correspondentes

categorías nas institucións sanitarias do Insalud ⁽¹⁾ O dito fondo ascenderá á contía de 500 millóns de pesetas, da que será de aplicación o seu 25% a partires do ano 2002 e o restante 75% a partires do ano 2003, nos seguintes termos:

	Ano 2002 (25%)	Ano 2003 (75%)
Fondos adecuación domingos e festivos	125.000.000	375.000.000

Malia que a consideración finalista inicial deste fondo é precisamente a reseñada adecuación do importe dos módulos do complemento de atención continuada por prestación de servizos en domingos e festivos, logo do correspondente debate nas instancias de seguimento poderá acordarse que o seu importe se destine á implantación de melloras salariais de distinta tipoloxía.

- c. A partires do ano 2001 o Servizo Galego de Saúde procederá á readaptación dos postos de traballo de persoal estatutario sanitario non facultativo que, conforme ó seu réxime xurídico actual, teñen asignadas xornadas inferiores á ordinaria (normalmente sobre a base de prestación de servizos de 36 horas semanais), ofrecéndolle ós profesionais pasar a realizar xornadas non reducidas e completándolles, polo tanto, as súas retribucións ata a contía correspondente.

Esta medida non afectará ás reducións de xornada concedidas conforme á lexislación sobre conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras ou normativa singular sobre lactancia.

A realización de xornada completa como consecuencia da oferta prevista neste apartado non constitúe causa de traslado a unidades distintas daquelas ás que estean actualmente adscritos os profesionais afectados.

- d. No ano 1999 establecéronse determinadas medidas en relación coa prestación de servizos nas datas 24 e 31 de decembro respecto do persoal estatutario sanitario non facultativo e non sanitario das institucións sanitarias do Sergas do cal o seu réxime retributivo fora o previsto no Real Decreto-Lei 3/87, do 11 de setembro, e que estivera incluído no ámbito de aplicación do Acordo sobre determinados aspectos retributivos e outras condicións de traballo publicado no DOG nº 34 do 16 de febreiro de 1996.

As ditas medidas consistiron en que o persoal incluído no ámbito de aplicación que prestase servizos de mañá ou tarde en réxime de quenda rotatoria simple ou complexa nos días 24 e 31 de decembro devengaría un módulo do complemento de atención continuada modalidade B. Así mesmo, acordouse que o persoal incluído no ámbito de aplicación que prestase servizos nas noites dos días 24 e 31 de decembro devengase, ademais dos importes correspondentes ó complemento de atención continuada modalidade A un módulo do complemento de atención continuada modalidade B.

Tales medidas manteranse, pero a elas engadiranse, de xeito adicional, as seguintes:

d.1.- A partires do ano 2001 a prestación de servizos en réxime de quenda fixa de mañá ou tarde nas datas 24 e 31 de decembro devengará un módulo do complemento de atención continuada modalidade B.

d.2.- A partires do ano 2001 a prestación de servizos en quenda de mañá ou tarde no día 25 de decembro devengará dous módulos do complemento de atención continuada modalidade B.

d.3.- A partires do ano 2002 a prestación de servizos en quenda de mañá ou tarde nas datas 1 e 6 de xaneiro devengarán dous módulos do complemento de atención continuada modalidade B.

¹ A diferenza entre os importes deste módulo entre as institucións sanitarias do INSALUD e as do SERGAS no ano 2001 son de 3.753 para o grupo B, 2.469 para o grupo C e 2.241 para os grupos D/E. O dimensionamento do fondo supón a equiparación en pesetas constantes do ano 2001.

- e. Con respecto ós profesionais pertencentes ás categorías de persoal estatutario non sanitario de grupo A, desenvolveranse as actuais liñas de remuneración mediante incentivos ó rendemento ata equipararse, no prazo de dous anos, co importe económico actualmente atribuído ó persoal estatutario facultativo das institucións sanitarias de atención especializada do Sergas.

Para os efectos desta equiparación aboarase no presente ano 2001 o 50% desta diferenza, completándose no 50% restante no vindeiro ano.

A Comisión de Seguimento do Acordo de Concertación Social establecerá o procedemento relativo á definición de obxectivos e avaliación para os efectos de asignación de contías por este concepto retributivo ó persoal non sanitario do grupo A.

2.- XORNADA

1.- Ámbito de aplicación.

O presente acordo en relación ó réxime de xornada será de aplicación ós seguintes colectivos:

No ámbito das Institucións Sanitarias de Atención Especializada do Servicio Galego de Saúde ó persoal incluído no Estatuto do Persoal Sanitario Non Facultativo e ó persoal incluído no Estatuto do Persoal non Sanitario.

No ámbito das Institucións Sanitarias de Atención Primaria do Servicio Galego de Saúde, ó persoal incluído no ámbito do Estatuto do Persoal non Sanitario, agás a categoría de Asistente Social ó que non lle será de aplicación, e ás categorías de Técnico Especialista e Auxiliar de Enfermería do Estatuto do Persoal Sanitario Non Facultativo.

2.- Obxecto.

O presente acordo en materia de xornada ten por obxecto regulamenta-la xornada e o réxime de desenvolvemento da mesma do persoal incluído no seu ámbito de aplicación.

A estes efectos enténdese por xornada o número de horas de servizo efectivo que os profesionais teñen que desenvolver nalgún dos réximes de quendas regulamentados no punto terceiro.

3.- Réxime de quendas.

Ós efectos do cálculo da xornada efectiva anual, o persoal incluído no ámbito de aplicación deste acordo incluírase, segundo o modo de prestación de servizos, nalgún dos réximes de quendas establecidos a continuación e segundo os criterios descritos a seguir:

3.1. Quendas fixas: supón o réxime de prestación de servizos que non comporta rotación, distinguíndose:

3.1.1. Quenda fixa diurna: é o réxime de prestación de servizos que non comporta a realización de noites de xeito habitual, nin a rotación habitual entre as quendas diurnas. Desenvólvese a través da realización da xornada nos módulos ordinarios de mañá ou tarde (considérase módulo ordinario o que cunha duración de 7 horas se desenvolve dende as 8 horas ás 15, e dende as 15 horas ás 22).

A efectos de pago do PRD turnicidade, considerarase que non está incluído o profesional que faga menos de 21 noites ó ano. Sen prexuízo deste principio xeral, aboarase o PRD turnicidade no mes que o profesional faga 3 ou máis noites.

3.1.2. Quenda fixa nocturna: corresponde ó réxime de prestación de servizos que supón a realización da xornada exclusiva en módulos ordinarios de noite (considerándose módulo de noite o que tendo unha duración de 10 horas se desenvolve dende as 22 horas ás 8 horas do día seguinte)

3.2. Quendas rotatorias: corresponde ó réxime de prestación de servizos que supón a realización da xornada de xeito rotatorio, distinguíndose:

3.2.1. Quenda rotatoria simple: corresponde ó réxime de prestación de servizo que supón a realización da xornada rotando polas quendas de mañá e tarde, sen que supoña a realización habitual de quendas de noite.

A efectos da súa determinación considerarase que non é habitual a realización de menos de 21 noites ó ano. Sen prexuízo deste principio xeral, aboarase o PRD turnicidade no mes que o profesional faga 3 ou mais noites.

3.2.2. Quenda rotatoria complexa: corresponde ó réxime de prestación de servizos que supón a realización da xornada rotando polas quendas de mañá, tarde e noite.

A efectos da súa determinación considerarase quenda rotatoria complexa a realización dun número de noites anuais entre 21 e 64.

4. Determinación da xornada anual efectiva.

A determinación da xornada anual efectiva, realizarase segundo o réxime de quendas.

A efectos da súa determinación considérase xornada anual efectiva, o número de horas nas que os profesionais teñen que desenvolver-la súa prestación de servicios ó longo dun ano de 365 días, computándose no cálculo 30 días de vacacións, 9 días de libre disposición e os días de libranza, que inclúen os domingos, os 14 festivos oficiais, e os denominados libranzas de noite.

4.1.- Xornada anual efectiva correspondente á quenda fixa diurna e rotatoria simple.

Os profesionais que realicen a súa prestación de servicios no réxime de quenda fixa diurna ou rotatoria simple realizarán unha xornada anual efectiva de 1.624 horas.

Esta xornada anual corresponde á prestación efectiva de 232 módulos de mañá ou tarde, (módulo ordinario de 7 horas), 30 días de vacacións, 9 días de libre disposición e 94 días de libranza que inclúen os 14 festivos oficiais.

A realización de noites con carácter excepcional, suporá o cálculo da xornada efectiva a desenvolver segundo o criterio enunciado no apartado 4.3.1., sen que supoña cambio de quenda a efectos do pago do concepto de PRD turnicidade.

4.2. Xornada anual efectiva correspondente á quenda nocturna.

Os profesionais que realicen a súa prestación de servicios de acordo ó réxime de quenda fixa nocturna realizarán unha xornada anual efectiva de 1.430 horas.

Esta xornada anual corresponde á prestación efectiva de 143 noites no módulo ordinario de 10 horas.

4.3. Xornada anual efectiva correspondente á quenda rotatoria complexa.

Os profesionais que realicen a súa prestación de servicios de acordo ó réxime de quenda rotatoria complexa, realizarán unha xornada anual efectiva que a súa extensión variará segundo o número de noites que efectivamente realicen de acordo ós criterios que se establecen a seguir:

4.3.1. Obtención da xornada real efectiva en función do número de noites sinalados na carteleira.

A determinación da xornada real efectiva calcularase a partir da seguinte igualdade:

$$X = 1620 - 3N$$

Sendo X a xornada anual efectiva expresada en número de horas e N o número de noites efectivamente realizado.

4.3.2. Obtención da xornada anual diurna a desenvolver en módulos ordinarios de 7 horas en mañás ou tardes

Este principio servirá tamén para obte-la xornada anual efectiva que terá que desenvolver-lo profesional en módulos de mañá ou tarde, de acordo co número de noites que se lle asigne na carteleira de quendas.

A efectos do cálculo das xornadas de mañá ou tarde que o profesional ten que realizar, o seu número dependerá do número de noites efectivamente realizado, e obterase a partir da seguinte igualdade:

$$\text{Xornadas en MT} = \text{Xornada anual total} - \text{xornada nocturna}$$

Sendo MT o número de mañás ou tardes a desenvolver no módulo ordinario de 7 horas. O seu valor obterase dividindo o valor obtido entre 7 (Xornadas en MT / 7). No caso de obterse valores decimais, o número enteiro obterase por redondeo simple (enteiro anterior se o primeiro decimal é menor que 5 e enteiro posterior se o primeiro decimal é igual ou superior a 5).

Sendo a xornada nocturna a que se deduce de multiplica-lo número de noites efectivamente realizadas por 10, entendéndose que se refire a módulos nocturnos ordinarios de noites.

Considerarase xornada esixible para o persoal estable, aquel que desenvolve os seus servicios ó longo de todo o ano, a que se deduce da xornada nocturna, máis a que se deduce do número enteiro de MT, que se refire a módulos ordinarios de 7 horas.

A xornada anual expresada en módulos nocturnos e de MT que os profesionais teñen que desenvolver o longo dun ano completo, é a que, para cada tramo de noites se describe na taboa anexa.

4.3.3. Xornada en períodos de IT.

A Comisión de Seguimento do presente acordo, estudará e acordará, se é o caso, o método de aplicación da xornada establecida no presente acordo ós procesos de IT que poidan afectar ós profesionais incluídos no ámbito de aplicación.

5. Determinación da xornada efectiva para persoal con vínculos inferiores ó ano

Ós profesionais vinculados ás institucións sanitarias do Servicio Galego de Saúde incluídos no ámbito de aplicación da presente normativa, con vínculos eventuais de duración inferior ó ano, realizarán con carácter xeral no período de vinculación unha xornada que corresponda a unha carteleira anual, coa finalidade de evitar xornadas efectivas que na súa proxección anual sexa superior á establecida no presente acordo. O cálculo da xornada efectiva do período determinarase de acordo cos criterios establecidos a seguir.

5.1. Determinación da xornada para profesionais con vínculos de duración igual ou inferior ós 31 días.

A xornada efectiva que terá que realiza-lo persoal con vínculos ordinarios de natureza eventual con duración inferior ou igual ós 31 días, será a que se deduza de aplicar o criterio de proporcionalidade respecto á xornada real efectiva que corresponde á quenda fixa diurna ou rotatoria simple (1.624 horas/ano), e con independencia do número de noites efectivamente realizadas, obténdose mediante a aplicación da seguinte igualdade, sen prexuízo da liquidación de vacacións e permisos que lle correspondan

$$X(D) = 1624 \cdot D / 326$$

Sendo X(D) a xornada efectiva que lle corresponde en función do número de días do vínculo, e D o número de días que o profesional resulta vinculado.

Coa finalidade de evitar distorsións na xornada destes profesionais, a proxección anual de noites non poderá sobrepasa-lo valor de 77.

5.2. Determinación da xornada efectiva para ós profesionais con vínculos de natureza eventual superiores ós 31 días que realicen módulos de noite.

A xornada efectiva dos profesionais con vínculos eventuais de duración superior ós 31 días, calcularase de acordo ó principio de proporcionalidade e segundo os seguintes criterios:

A determinación da xornada dos profesionais realizarase mediante a proxección anual do número de noites realizado, calculándose do seguinte xeito, sen prexuízo do disfrute, ou se é o caso, da liquidación das vacacións e permisos que lle corresponda:

$$X(D) = 1620 \cdot D / 326 - 3 \cdot N(D).$$

Sendo X(D) a xornada correspondente ós días de vinculación, D os días de vinculación computando días naturais e N(D) o número de noites efectivas realizadas.

A efectos do cálculo das xornadas de mañá ou tarde que o profesional ten que realizar, o seu número dependerá do número de noites efectivamente realizado, e obterase a partir da seguinte igualdade:

$$\text{Xornadas en MT} = \text{Xornada total}(X(D)) - \text{xornada nocturna}$$

Sendo MT o número de mañás ou tardes a desenvolver no módulo ordinario de 7 horas. O seu valor obterase dividindo o valor obtido entre 7(Xornadas en MT / 7).No caso de obterse valores decimais, o número enteiro obterase por redondeo simple (enteiro anterior se o primeiro decimal é menor que 5 e enteiro posterior se o primeiro decimal é igual ou superior a 5).

Sendo a xornada nocturna a que se deduce de multiplica-lo número de noites efectivamente realizadas por 10, entendéndose que se refire a módulos nocturos ordinarios de noites.

Considerarase xornada esixible para este persoal, a que se deduce da xornada nocturna, máis a que se deduce do número enteiro de MT, que se refire a módulos ordinarios de 7 horas.

Excepcionalmente, naqueles supostos nos que a proxección anual do número de noites sexa superior a 63, a determinación da xornada efectiva realizarase de acordo coa seguinte igualdade:

$$X(D) = 1430 * D / 326$$

Sendo X(D) a xornada correspondente ó período de vinculación, e D o número de días de vinculación.

A diferenza entre a xornada efectivamente realizada e a que lle corresponda, será liquidada segundo o criterio establecido no punto 6º

5.3. Aplicación do concepto de PRD turnicidade o persoal eventual.

O PRD turnicidade aboarase o persoal eventual en función do réxime de quendas no que desenvolva a súa prestación de servicios. Se prexuízo deste principio xeral, aboarase o PRD turnicidade cando o profesional faga 3 ou máis noites no mes.

6.- Normas especiais sobre a liquidación de xornada do persoal eventual con prestación de servizo inferior ó ano.

Naqueles supostos nos que os profesionais con vínculos eventuais, realicen unha xornada inferior ou superior a que lle corresponda segundo as regras de cálculo anteriores, realizaraselle a liquidación de haberes en base ó importe hora .

A comisión de Seguimento, determinará os criterios polos que se establecerá o valor hora aplicable.

Resultado baseado na fórmula $X=1620-3N$
 Taboa para persoal estable e período de vinculación dun ano natural.

TABOA DE XORNADA ANUAL EFECTIVA.

N Número de noites	MT	Xornada esixible			
1	230	1620	32	172	1524
2	228	1616	33	170	1520
3	226	1612	34	168	1516
4	224	1608	35	166	1512
5	222	1604	36	165	1515
6	220	1600	37	163	1511
7	218	1596	38	161	1507
8	217	1599	39	159	1503
9	215	1595	40	157	1499
10	213	1591	41	155	1495
11	211	1587	42	153	1491
12	209	1583	43	152	1494
13	207	1579	44	150	1490
14	205	1575	45	148	1486
15	204	1578	46	146	1482
16	202	1574	47	144	1478
17	200	1570	48	142	1474
18	198	1566	49	140	1470
19	196	1562	50	139	1473
20	194	1558	51	137	1469
21	192	1554	52	135	1465
22	191	1557	53	133	1461
23	189	1553	54	131	1457
24	187	1549	55	129	1453
25	185	1545	56	127	1449
26	183	1541	57	126	1452
27	181	1537	58	124	1448
28	179	1533	59	122	1444
29	178	1536	60	120	1440
30	176	1532	61	118	1436
31	174	1528	62	116	1432
			63	114	1428

3.- PERMISOS E LICENCIAS.

1.- Obxecto.

O presente acordo ten por obxecto regula-los permisos e licencias do persoal incluído no seu ámbito de aplicación, coa finalidade de unificar e homoxeneiza-lo seu réxime.

O persoal incluído no seu ámbito de aplicación poderá solicitar, e se é o caso, desfrutar, dos permisos e licencias recollidos no presente acordo coa extensión e condicións establecidas no mesmo.

2.- Ámbito de aplicación.

O presente Acordo será de aplicación o persoal estatutario sanitario non facultativo e non sanitario que preste os seus servizos nas institucións sanitarias do Servicio Galego de Saúde.

3. Vacacións.

3.1. Normas de carácter xeral.

Polo seu carácter irrenunciable as vacacións desfrutaranse dentro do ano natural, non podendo acumularse a outro distinto nin compensarse economicamente, agás nos supostos de profesionais con vínculos eventuais, que polas características da súa vinculación non puideron desfrutar as vacacións que regulamentariamente lle corresponderían.

3.2. Duración-

3.2.1. Norma Xeral.

A duración será de un mes natural, cando a prestación de servizo abarque os doce meses dentro do ano natural.

3.2.2. Criterio de proporcionalidade.

Nos supostos de que a prestación de servizos sexa inferior ó ano natural o tempo de disfrute será proporcional á razón de 2,5 días por mes de servizo, redondeándose por exceso a fracción que se puidera producir, salvo no suposto de xubilación, que se lle recoñecerá o mes completo.

3.2.3.- Criterio de cálculo para o persoal que a súa xornada se computa en horas anuais efectivas.

No suposto de persoal estatutario que a súa xornada se calcule en cómputo de horas anuais efectivas, cando a duración do permiso sexa distinto a 30 días procederase a conseguinte regularización do cómputo da xornada efectiva.

3.2.4.- Supostos de interrupción de prestación de servizo.

A efectos do cómputo considerárase que houbo interrupción de prestación de servizo, nos supostos de permisos sen soldo, sancións de suspensión de emprego e soldo e situacións administrativas que non supoñan servizo activo.

3.3.- Períodos e condicións de disfrute.

3.3.1. Período ordinario.

Con carácter xeral o período de vacacións ordinario estenderase durante os meses de xuño a setembro, ámbolos dous incluídos.

De xeito excepcional, naqueles centros de xestión nos que os criterios organizativos o permitan, a Dirección podera establecer como período ordinario en

cada ano o que se estende durante os meses de xullo a setembro. Dita decisión comunicárase a Xunta de Área.

3.3.2.- Condicións de disfrute no período ordinario.

Como criterio xeral as vacacións disfrutaranse de xeito ininterrompido, por meses naturais, establecéndose as datas de disfrute do día 1 ó último día do mes, ou ben do 16 ó 15 do mes seguinte. O sinalamento das datas concretas do profesional farase a través do procedemento establecido no apartado 3.8

Non obstante poderase fraccionar, en dous períodos, sempre que correspondan a quincenas naturais, do 1 ó 15 do mes ou do 16 ó último día do mes, e cando se estableza de acordo co procedemento regulamentado no apartado 3.8 da presente normativa.

3.4. Período non ordinario.

O disfrute en períodos distintos do período ordinario, estará condicionado á solicitude individual do interesado, que deberá de formularse ó través do procedemento previsto no 3.9.

3.4.1. Condicións de disfrute no período non ordinario.

Fóra do período ordinario, as vacacións poderanse disfrutar de xeito ininterrompido, por meses naturais, ou por períodos de 30 días ou ben de xeito fraccionado por quincenas naturais, (de 1 ó 15 ou do 16 ó último día do mes) ou por períodos de 15 días contados de data a data.

Exclusivamente, cando se xustifique a súa finalidade para acumular ás licencias por matrimonio e nacemento de fillo, adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, poderanse fraccionar por períodos distintos, sempre que non sexan inferiores ós 7 días naturais. Neste caso, a suma dos períodos disfrutados non pode supera-los 30 días naturais.

3.5.- Condicións para o persoal con vínculo de natureza temporal.

O persoal con vínculo de natureza temporal con duración inferior ó ano, terá dereito ó disfrute das vacacións de acordo co principio de proporcionalidade proclamado no punto 3.2.2. establecéndose o principio xeral de disfrute fronte ó criterio excepcional da liquidación.

De acordo co principio anterior, cando a duración do vínculo sexa igual ou superior ós 6 meses, estableceráselle un calendario para o disfrute das vacacións que lle corresponda, someténdose o sinalamento das datas concretas ós procedementos de sinalamento para a unidade a que está adscrita, ou ben, se é o caso, por solicitude individual.

3.6. Incidencia dos procesos de incapacidade transitoria e de maternidade, adopción ou acollemento.

3.6.1.- Supostos de Incapacidade Transitoria.

Con carácter xeral o suposto de IT sobrevida durante o disfrute das vacacións, non suspenderán as mesmas, considerándose disfrutadas. Non obstante cando o proceso de IT sobrevida teña unha duración superior ós 15 días os profesionais afectados poderan solicitar o cambio das datas sinaladas mediante o procedemento previsto no apartado 3.9

Nos supostos de procesos de IT, con data de inicio anterior ó período establecido para ó disfrute, considerarase causa de cambio das datas sinaladas, previa solicitude individual do interesado.

3.6.2.- Incidencia dos procesos de maternidade, adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente.

Nos supostos de maternidade, adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, os interesados poderán solicita-lo cambio de datas, tanto cando sexa

sobrevido como anterior ó período sinalado, realizándose a solicitude de cambio polo procedemento regulamentado no punto 3.9.

3.7.- Organización das quendas de vacacións nos períodos ordinarios

As quendas de vacacións distribuiranse, de acordo co criterio de rotación para os meses do período ordinario, en base ós acordos adoptados polo persoal de cada unha das unidades ou servicios, sempre que se mantéña a plena capacidade funcional das mesmas e non se incumpra o establecido na presentes norma.

No suposto de non acadalo acordo, sortearase dentro de cada categoría profesional, unha orde de prioridade que servirá para establece-las quendas , manténdose o principio de rotación .

No suposto de producirse novas incorporacións á unidade acoplaranse a unha quenda de vacantes de acordo coas necesidades de servicio.

No suposto de non existir quenda de vacantes, os incorporados á unidade establecerán a quenda de vacacións por sorteo entre eles, ou se o incremento se refire a un só profesional, mediante solicitude individual.

Cando o profesional fose trasladado forzosamente despois do 31 de marzo, respectáraselle a súa quenda de vacacións, adecuándose a rotación ó ano seguinte.

A proposta de calendario remitirase á Dirección do centro antes do 31 de marzo de cada ano, facendo mención expresa dos profesionais da unidade que solicitan o desfrute en períodos distintos do ordinario.

3.8.- Calendario de vacacións.

Recibida en prazo a solicitude de calendario remitida polas unidades, no suposto de non aceptarse a proposta, por entender que non mantén a plena capacidade funcional da unidade ou que se incumpra a presente normativa, a Dirección do centro deberá de dictar, no prazo de dez días a contar dende o día seguinte á recepción, resolución denegatoria motivando as causas concretas nas que se fundamenta a denegación e informando desta circunstancia á Xunta de Área. Neste suposto, o novo calendario de vacacións será establecido mediante negociación coa Xunta de Área. No suposto de non acadar acordo será establecido pola Dirección do centro. A resolución pola que se establece o novo calendario será notificada ás unidades afectadas antes do 10 de maio.

No suposto de non dictarse resolución expresa entenderase aceptado o calendario proposto.

Nos supostos de non recibirse a proposta no prazo indicado, a Dirección informara á Xunta de Persoal e negociará coa mesma o calendario a establecer, notificándollo antes do 30 de abril á unidade afectada. En caso de non acadalo acordo o calendario establecerase pola Dirección.

3.9- Procedementos para as solicitudes individuais.

Nos distintos centros de xestión a Dirección poderá establecer, previa negociación cos representantes legais dos traballadores, os procedementos que regulen as condicións das solicitudes, os prazos con que se teñen que formular, así coma as condicións e prazos de resolución, nos ditos acordos poderanse incluír criterios que permitan resolver concorrencia de solicitudes individuais en determinadas datas. De non chegar a acordo sobre a resolución nos supostos de concorrencia de solicitudes sobre as mesmas datas, estes serán establecidos pola Dirección.

Nos supostos de non acadarse acordo sobre procedemento de solicitude e resolución, aplicaranse os seguintes criterios.

Solicitudes:

O prazo para presentar solicitudes individuais será de 2 meses con antelación á data inicial da proposta; no suposto de cambio de data solicitado polo profesional o prazo de solicitude será de 1 mes de antelación á data asignada.

Nos supostos de acumulación ó permiso por matrimonio o prazo será de 15 días.

Nos supostos de acumulación ós permisos por nacemento de fillo, adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, o prazo de solicitude será de 72 horas, salvo no suposto de parto, que será suficiente a comunicación e xustificación do mesmo.

Prazo de resolución:

Con carácter xeral o prazo de resolución será de 10 días a contar dende o día seguinte á recepción da solicitude.

Nos supostos de prazos de solicitudes inferior ós 15 días o prazo de resolución será de 3 días.

A falta de resolución expresa, a solicitude entenderase estimada, en todo caso a resolución denegatoria deberá de ser expresa e motivada, contendo as causas concretas que xustifican a denegación.

Nos supostos de denegación, iniciarase un procedemento de interlocucións cos interesados para sinalar novas datas, de non acadar acordo, estas serán establecidas pola Dirección informando destas incidencias a Xunta de Área.

3.10. Supostos de cambio de datas establecidas pola Dirección.

En casos excepcionais, por concorrer forza maior ou circunstancias graves que alteren a organización do traballo, a Dirección do centro poderá suspender as datas de desfrute establecidas. A concorrencia desta circunstancia será notificada á Xunta de Área e ós interesados afectados mediante escrito motivado que conteña as causas que determinan a necesidade de suspensión das datas acordadas. Cando a suspensión afecte ós calendarios do período ordinario, as novas datas serán establecidas mediante un procedemento negociado coa Xunta de Área. Cando a suspensión afecte a solicitudes individuais procederase á interlocución cos afectados, informando da incidencia e do resultado á Xunta de Área.

3.11. Outras normas.

Nos supostos de persoal estatutario que se incorpore a un centro como consecuencia de ter participado en concursos de traslados e supostos de comisión de servicios, o centro de orixe, emitirá certificación de haberes no que, entre outros extremos, se faga constar as vacacións e demais permisos desfrutados.

4. Días de libre disposición.

4.1.- Configuración do permiso.

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste acordo terá dereito a desfrutar 9 días ó ano de permiso retribuído por asuntos propios, cando a prestación de servicios abarque os doce meses do ano natural. Nos supostos de que a prestación de servicios sexa inferior, os días de libre disposición calcularanse de xeito proporcional a razón de 1 día por cada período de 40 días naturais de servicio ininterrompido, redondeándose por exceso a fracción que se puidera producir.

Os centros facilitarán ós profesionais o desfrute do permiso nas quendas que sexan solicitadas. A denegación da solicitude deberá de ser motivada e fundada en necesidades de servicio, contendo as causas concretas que impiden a súa aceptación, téndose que informar á Xunta de Área das denegacións que se produzan.

A Dirección establecerá, previa negociación coa Xunta de Área, os criterios que permitan resolver a concorrencia de solicitudes en datas concretas. A falta de acordo, a concorrencia resolverase aplicando o criterio de rotación.

4.2.- Desfrute

Os días de libre disposición desfrutaranse con carácter xeral, dentro do ano natural, e non despois do 15 de xaneiro do ano seguinte. Non se poderá acumular ó período das vacacións anuais cando estea comprendido dentro do período ordinario, permitíndose a súa acumulación á licenza por matrimonio, nacemento de fillo, adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, ós permisos por necesidades de orde familiar ou

outras necesidades debidamente xustificadas e ás vacacións anuais cando non estean comprendidas dentro do período ordinario.

Nos distintos centros de xestión, as Direccións poderán establecer, previo acordo coa Xunta de área, criterios de proporcionalidade nas solicitudes ó longo do ano, coa finalidade de evita-la acumulación das mesmas en determinadas épocas.

A efectos do cómputo dos días de libre disposición ós que se ten dereito, considerarase que houbo interrupción de servizo activo, nos supostos de permisos sen soldo, sancións de suspensión de emprego e soldo e situacións administrativas que non supoñan servizo activo.

4. 3. Normas sobre cómputo do desfrute.

4.3.1. Criterio xeral.

Con carácter xeral, o dereito ó desfrute dos días de libre disposición fai referencia a días de xornada ordinaria, (módulo de 7 horas), e ou habitual do profesional solicitante.

4.3.2.- Excepcións.

Nos supostos de profesionais que realicen a súa xornada habitual en quenda de máis de 7 horas (dispositivos de urxencias extrahospitalarias ou fórmulas organizativas similares), os permisos desfrutados non poderán excede-lo cómputo de 63 horas ó ano.

No suposto de persoal de cota os permisos referiranse a días naturais.

Así mesmo, cando o persoal que realice a súa xornada de acordo á quenda rotatoria complexa, solicite permisos en datas onde teña sinaladas noites, os permisos desfrutados non poderán excede-lo cómputo de 63 horas ó ano.

O módulo mínimo para poder desfrutar permisos de libre disposición será de 7 horas, permitíndose desfrutar un so permiso menor, cando sexa necesario completa-las 63 horas.

4.3.3. Gardas e atención continuada fóra da xornada habitual.

Con carácter xeral non se poderán solicitar días de libre disposición en datas nas que se teñan sinaladas gardas ou atención continuada fóra da xornada habitual, cando supoñan a non realización destas, sen prexuízo de que o centro posibilitará na medida que o permitan as necesidades de servizo o cambio de sinalamento de gardas para que o profesional poida desfrutar-los días solicitados.

Os profesionais poderán solicitar días de libre disposición referido a xornada ordinaria, incorporándose para a realización da garda ou da atención continuada fora da xornada habitual

4.4. Procedemento para as solicitudes.

Nos distintos centros de xestión a Dirección poderá establecer, previa negociación cos representantes legais dos traballadores, os procedementos que regulen as condicións das solicitudes, os prazos con que se teñen que formular, así coma as condicións e prazos de resolución.

No caso de non existi-los ditos acordos prevalecerán con carácter xeral os seguintes criterios: o prazo para presentar solicitudes será de 15 días con antelación á data solicitada, agás nos supostos de acumulación ós permisos por nacemento de fillo, adopción, acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou necesidades de orde familiar ou outras necesidades debidamente xustificadas, que o prazo será de 72 horas a contar dende a data da resolución administrativa ou xudicial, ou dende que acontece o feito causante

Non se poderán solicitar permisos cunha antelación maior de 30 días.

O prazo de resolución será de 5 días habiles, a contar dende o día seguinte a recepción, salvo no suposto excepcional de solicitudes para acumular os permisos nacemento de fillo,

adopción, acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou necesidades de orde familiar ou outras necesidades debidamente xustificadas, onde o praxo será de 3 días

No suposto de non dictarse resolución expresa entenderase aceptada a solicitude, salvo as presentadas con máis de 30 días de antelación, suposto no que a falta de resolución expresa entenderase desestimatoria

En todo caso as resolucións denegatorias deben de estar motivadas e fundadas en necesidades de servizo, contendo as razóns concretas que xustifican a denegación, e informando á Xunta de Área das incidencias que se produzan ó respecto

5. Permisos e licencias retribuídos.

5.1. Licencias e permisos por matrimonio, necesidades de orde familiar e outras necesidades xustificadas.

5.1.1. Obxecto.

O presente apartado ten por obxecto normaliza-lo réxime de desfrute dos permisos ou licencias por matrimonio e outras necesidades de orde familiar ou necesidades xustificadas ós que fai referencia os artigos 112 do Estatuto do Persoal Sanitario non Facultativo e 43 do Estatuto do Persoal Non Sanitario.

5.1.2. Licencias por matrimonio ou parella de feito.

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste acordo terá dereito a 15 días naturais ininterrompidos de permiso retribuído por matrimonio ou por constituirse en parella de feito.

O permiso poderá abarca-los días inmediatamente anteriores ou posteriores á data do feito causante.

A solicitude deberá de presentarse cunha antelación mínima de 15 días anteriores ó día do inicio do permiso.

Os Directores dos centros establecerán, previa negociación coa Xunta de Área, a maneira en que os solicitantes xustificarán o feito causante, esixíndose sempre documento público.

5.1.3. Permisos para necesidades de orde familiar ou outras necesidades debidamente xustificadas.

O Estatuto do Persoal Sanitario Non Facultativo e o do Persoal Non Sanitario, recollen nos seus artigos 112 e 43, previsións de permisos por diferentes causas de orde familiar ou pola concorrencia de circunstancias debidamente xustificadas. Coa finalidade de harmonizar ámbalas previsións e constituír un réxime de permisos común e uniforme a ámbolos dous estatutos, no presente apartado recóllense os permisos que se poderán desfrutar como consecuencia de necesidades de índole familiar ou outras necesidades debidamente xustificadas ás que fan referencia os ditos artigos.

5.1.4. Por nacemento de fillo,adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou adopción.

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste acordo terá dereito a un permiso retribuído de tres días naturais ininterrompidos por nacemento de fillo,adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis anos. Se o feito causante se produce nunha Área de Saúde distinta á do centro de destino o permiso retribuído será de cinco días naturais ininterrompidos. Poderán solicitarse datas de desfrute dentro dun período de dez días que inclúa a data do feito causante.

O computo dos días refírese por cada menor que provoque o feito causante, polo que nos supostos de parto múltiple ou adopción ou acollemento múltiple, os días de permiso multiplicaranse polo número de nados ou menores de seis anos afectados.

5.1.5. Por falecemento ou enfermidade de familiares.

Terá dereito a un permiso retribuído de catro días naturais ininterrompidos por falecemento, enfermidade grave ou intervención cirúrxica grave de cónxuxe ou parella de feito, familiar de primeiro grao por consanguinidade, afinidade, acollemento, irmáns, avós e netos.

A Dirección do centro establecerá, previa negociación coa Xunta de Área, o procedemento e prazos de solicitude e resolución, e os documentos xustificativos do feito causante. A falta de acordo os criterios serán establecidos pola Dirección. Poderán solicitarse datas de desfrute dentro dun período de dez días que inclúa a data do feito causante.

5.1.6. Exames prenatais e técnicas de preparación ó parto.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a renumeración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso á Dirección do Centro e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

5.2. Por traslado de domicilio.

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste Acordo terá dereito a solicitar un día de permiso retribuído por cambio de domicilio. Se este se produce fóra da Área de Saúde de destino do profesional o permiso será de dous días.

Non será de aplicación cando o cambio de domicilio derive da obtención dun novo destino pola participación nun concurso de traslados, suposto no que se aplicará a norma sobre o prazo posesorio que prevea a convocatoria.

5.3. Por exames.

5.3.1. Estudos de profesións sanitarias ou profesións directamente vinculadas co posto de traballo ou categoría profesional.

O persoal estatutario que desempeñe praza de cadro de persoal poderá solicitar permisos retribuídos para concorrer a exames liberatorios de centros oficiais e titulacións oficiais, cando se trate de estudos propios de profesións sanitarias ou que garden relación directa co seu posto de traballo, categoría profesional, ou permitan ou favorezan a promoción interna profesional.

O permiso estenderase durante os días da súa celebración. A Dirección do centro facilitará os días de desprazamento cando o exame se celebre nunha Área de Saúde distinta á do centro de destino.

Non se poderán solicitar máis de 12 días ó ano por esta causa, incluíndo os desprazamentos.

5.3.2. Outros estudos oficiais.

O persoal estatutario que desempeñe praza de cadro de persoal, poderá solicitar permisos retribuídos para concorrer a exames liberatorios de centros oficiais e titulacións oficiais, non recollidos no parágrafo anterior. Non se poderá solicitar por esta causa máis de 6 días ó ano.

5.3.3. Probas selectivas convocadas polo Servicio Galego de Saúde.

O persoal incluído no ámbito de aplicación do presente Acordo terá dereito a permisos retribuídos para a asistencia ás probas a realizar no ámbito de procesos selectivos convocados polo Servicio Galego de Saúde ou polas Entidades Públicas personificadas dependentes da Comunidade Autónoma ou pola Consellería de Sanidade, durante os días da súa celebración. O desfrute destes permisos estará limitado a un máximo de 4 días ó ano.

5.3.4. Procedemento de solicitudes e condicións de desfrute.

Para poder optar a estes permisos, o persoal deberá notificar á Dirección do centro, os cursos ou estudos que está a cursar, xustificándose mediante a presentación da correspondente matrícula ou certificado oficial.

A Dirección do centro, establecerá previa negociación coa Xunta de Área, os procedementos de solicitude e resolución, así como os criterios para determinar que estudos oficiais se consideran incluídos dentro do punto 3.16.1. A falta de acordo, os criterios serán establecidos pola Dirección.

En todo caso, aínda nos supostos de profesionais que están cursando estudos incluídos nos supostos 3.16.1 e 3.16.2, non se poderán desfrutar máis de 12 días ó ano por esta causa.

5.4. Para a formación.

5.4.1. Asistencia a cursos de formación.

O persoal estatutario que desempeñe praza de cadro de persoal poderá desfrutar permisos para a asistencia ós cursos de formación programados pola Administración Sanitaria ou polas Organizacións Sindicais cando se celebren ó abeiro do Acordo do Plan de Formación Continua nas Administracións Públicas asinado no ámbito do Ministerio das Administracións Públicas, e o seu contido estea directamente relacionado coas funcións do seu posto de traballo ou para a capacitación profesional e cando a programación dos mesmos se estableza dentro do horario de traballo.

Poderase solicitar por este motivo ata 28 horas ó ano.

Cando se exceda o límite de horas establecido, ou as materias non estean relacionadas coas funcións dos postos de traballo, os órganos directivos dos centros de xestión, poderán facilita-la asistencia, cando as necesidades do servizo así o permitan.

5.4.2.- Asistencia a congresos.

O persoal estatutario que desempeñe praza de cadro de persoal poderá desfrutar permisos para a asistencia a congresos, convencións e demais actos de carácter profesional relacionados directamente coas funcións da súa categoría profesional, cando actúen de relatores ou presenten comunicacións.

Os profesionais que non actúen como relatores ou non presenten comunicacións, poderán solicita-lo permiso, estando a súa concesión supeditada ás necesidades de servizo.

Coa finalidade de poder valora-la xustificación da asistencia, presentarase conxuntamente coa solicitude, copia do programa dos ditos actos e, se é o caso, certificación emitida pola organización da condición de relator ou comunicante.

As Direccións dos centros establecerán, previa negociación coa Xunta de Área, criterios e procedementos para a aceptación ou denegación destes permisos. A resolución de concorrencia de solicitudes sobre as mesmas datas priorizarase a favor dos solicitantes que actúen como relatores ou presenten comunicacións. Así mesmo, poderanse crear nos centros, previo acordo coa Xunta de Área, comisións encargadas de valora-las ditas solicitudes.

Nos supostos de non acada-lo acordo as solicitudes deberan de presentarse cunha antelación mínima dun mes á data de inicio e a resolución deberá de notificarse no prazo de 10 días a contar dende o seguinte á recepción da solicitude, entendéndose estimatoria en caso de non recaer resolución expresa. En todo caso, as resolucións desestimatorias deben ser motivadas, contendo referencia expresa ás causas que a motivan.

Con carácter xeral, non se poderán desfrutar máis de 21 horas ó ano por este concepto.

Os Directores Xerentes, poderán amplia-las horas de permisos para a asistencia a congresos, cando estimen que a participación do profesional sexa de interese para o centro.

5.5. Por deberes inescusables de carácter público ou persoal.

Concederáse permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou privado. O tempo indispensable, salvo xustificación, estará limitado a un máximo de 4 horas.

Enténdese por deber inescusable, aquela obriga que do seu incumprimento puidera derivarse responsabilidade directa e persoal de orde civil, penal ou administrativa.

5.6. Maternidade, adopción, redución de xornada por garda legal, permiso por lactancia e demais previsións contidas na Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

O persoal incluído no ámbito de aplicación, terá dereito ós permisos enunciados segundo as condicións establecidas nas normas que os regulan para o persoal funcionario. En especial os recollidos na "Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras."

5.7. Permisos en materia electoral.

Os permisos que se puideran exercitar en materia electoral realizaranse segundo as condicións e duración establecidos na lexislación electoral, adaptadas ás condicións propias do traballo a quendas .

O persoal que teña a condición de candidato, apoderado, interventor ou membro de mesa electoral, porá en coñecemento do órgano de dirección tal condición coa antelación suficiente para que se dispoña do desfrute que as normas aplicables lle concedan.

5.8. Exercicio do dereito de voto.

O persoal desfrutará do permiso para exercita-lo dereito a voto, de acordo coa normativa electoral de aplicación

5.9. Outros permisos e licencias retribuídos recollidos en normas de rango de lei.

Ó persoal incluído no ámbito de aplicación deste acordo seralle de aplicación os permisos e licencias establecidos en normas con rango de lei, e coas condicións establecidas con carácter xeral para os funcionarios públicos.

5.10. Permisos por causas excepcionais ou extraordinarias.

Os Directores Xerentes poderán conceder permisos individuais por causas excepcionais ou extraordinarias. A súa concesión está sometida á previa solicitude do profesional, e a xustificación de concorrencia de supostos de feitos excepcionais. Non se poderán conceder máis de 7 días de permiso por profesional por esta causa.

6.- Permisos sen soldo.

6.1. Configuración do permiso.

O persoal estatutario que ocupe praza orzamentaria do cadro de persoal poderá solicitar permisos sen soldo cunha duración non superior ós tres meses ó ano.

Poderán solicitarse permisos de duración superior ós tres meses para o desfrute de becas, cursos de formación ou similares, que contribúan ó perfeccionamento profesional do solicitante, así coma para participar en programas e proxectos de axuda e cooperación ó desenvolvemento conveniadas por Organismos Oficiais, Organizacións Internacionais e Organizacións Non Gubernamentais debidamente acreditadas.

6.2.- Solicitudes.

Con carácter xeral as solicitudes deberán de referirse como mínimo a quincenas naturais ou meses completos, computados de data a data, e presentaranse con carácter xeral

cunha antelación mínima de 15 días á data de inicio do permiso solicitado, salvo cando este sexa superior ós tres meses, suposto nos que a antelación será dun mes.

Nos supostos de que o permiso solicitado teña por finalidade acumularse con licencias por matrimonio, nacemento de fillo, adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis anos ou permisos por necesidades familiares ou outras necesidades debidamente xustificadas, a duración solicitada poderá ser menor da quincena natural, así como o prazo de solicitude adaptarse ás circunstancias de cada caso.

O interesado deberá de motiva-la súa solicitude coa finalidade de valora-la súa posible autorización.

6.3.- Renuncia ós permisos sen soldo solicitados.

As solicitudes de renuncia ós permisos unha vez concedidos, deberán de efectuarse, con carácter xeral cunha antelación mínima de 10 días para os que non superen ó mes, e de 15 días para os que o superen.

7.- Outras normas.

7.1. Procedementos de solicitudes e resolucións.

Correspóndelle ós Directores Xerentes de cada centro, previa negociación coa Xunta de Área, establece-los procedementos de solicitude e tramitación dos permisos e licencias, a antelación mínima de presentación e os prazos de resolución nos supostos que non veña regulamentado, e se é o caso, os documentos xustificativos que sexan necesarios.

Non se poderán acadar acordos que supoñan recoñecementos de permisos ou licencias distintos dos recollidos nesta norma, nin varia-la natureza ou duración dos mesmos.

8. Comisións de centro.

As Xuntas de Área poderán facultar ás Comisións de Centro, para acada-los acordos sobre procedementos de solicitudes e resolucións ós que se fai referencia na presente norma.

9. Incompatibilidade coa finalidade dos nomeamentos eventuais.

Nos supostos de profesionais chamados para a realización de servizos mediante vínculos de natureza temporal, cando no momento do chamamento o profesional coñeza a concorrencia de feitos causantes dos descritos nos apartados 3.14 e 3.15 desta normativa, que impidan a realización efectiva do servizo para o que é requerido, non poderá alega-los mesmos para o disfrute de permisos que deles se deriven cando o seu disfrute impedira a efectiva realización dos servizos requeridos.

A Xunta de Área será informada, das denegacións que se xustifiquen, na circunstancia descrita no parágrafo anterior.

4.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Constituirase unha Comisión de Seguimento integrada pola Administración e as centrais asinantes para efectua-lo seguimento e tratamento de tódalas cuestións que se deriven do presente Acordo.

Correspóndelle a esta comisión resolve-las controversias que poidan xurdir en relación á aplicación do presente pacto.

En relación ós permisos de formación, estudarase, e se é o caso, aprobarase pola Comisión de Seguimento os requisitos que se esixirán noutros tipos de cursos.

A evolución dos parámetros de gasto corrente no Capítulo I do Servicio Galego de Saúde poderá favorecer que se asigne durante o ano 2002 unha maior porcentaxe da prevista no apartado 1.2.4.b) para a adecuación dos módulos do complemento de atención continuada por prestación de servicios en domingos e festivos.

(siguen as firmas)

Pola Administración.

O CONSELLEIRO DE SANIDADE E SERVICIOS
SOCIAIS,
José M^a Hernández Cochón.

O SECRETARIO XERAL DO SERGAS,
Manuel A. Silva Romero

O DIRECTOR XERAL DA DIVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS,
Valeriano Martínez García.

O DIRECTOR XERAL DE ASISTENCIA
SANITARIA,
Francisco José López Rois.

A SUBDIRECTORA XERAL DE XESTIÓN E
ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS,
Rosario García Villadangos.

O SUBDIRECTOR XERAL DE CUSTOS DE
PERSOAL E RETRIBUCIÓNS,
Arturo Hermida Paredes.

Polas Organizacións Sindicais con representación na
Mesa Sectorial de Sanidade.

CC.OO,
Xoán Miguel Antelo.
Eva Aldariz Arias.
Luis Marcos Luaña.

CIG,
Xoán Cons Pintos.
Africa Veloso Peaguda.
Xoán Ramón Fernández Cid.

CSI-CSIF,
Daniel Otero Castiñeira.
Carlos Uz González.
Daniel Otero Castiñeira.

SATSE,
Carmen García Rivas.
Pilar Oviedo González.
Santiago Rivas Fraga.

UXT,
Delia Irene Martínez Conde.
Luis Jérez Couselo.