

Instrucción 14/2022/GAD/05/01

CONSELLERIA DE SANIDAD

INSTRUCCIÓN: 14/2022/GAD

ÓRGANO DEL QUE EMANA: Dirección General de Recursos Humanos.

FECHA: Fecha en firma

ASUNTO: Criterios para la aplicación de la medida 5.9 del I Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, sobre retribución de la exención de guardias o atención continuada durante el embarazo y el permiso de lactancia.

DESTINATARIOS: Departamentos de Salud.

PREÁMBULO

El Acuerdo de 13 de septiembre de 2019, del Consell, ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 20 y 22 de marzo de 2019, de distribución del incremento adicional del 0,25% de la masa salarial previsto en los presupuestos de la Generalitat para 2019 relativo al personal gestionado por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

El apartado primero del citado Acuerdo se refiere al cumplimiento de la medida 5.9 del I Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, publicado por la Resolución de 9 de junio de 2016, de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública (DOGV de 16-06-2016). Dicha medida 5.9 consiste en: *“Facilitar el derecho a que la exención de guardias o atención continuada durante el embarazo, el permiso maternal y el permiso por lactancia sean retribuidas, con la intención de que no exista merma retributiva en ningún caso respecto de la situación previa al embarazo”*.

Según establece el apartado primero del Acuerdo, *“Esta medida se concreta en que las mujeres de todas las categorías profesionales de Instituciones Sanitarias que venían realizando jornada complementaria de guardia o atención continuada, o prestando la jornada ordinaria con derecho a percibir los conceptos de nocturnidad, festividad o turnicidad y que dejen de hacerlo durante la situación de embarazo y*

Instrucción 14/2022/GAD/05/02

lactancia natural, seguirán percibiendo en tal situación la media de dichos conceptos referidos a los últimos seis meses”.

La aplicación de esta medida en determinados casos plantea cuestiones dudosas que deben ser aclaradas, las cuales se recogen a continuación para garantizar un criterio uniforme en todos los centros de gestión.

PRIMERA. APLICACIÓN

1. Supuestos a los que se aplica:

La medida es aplicable únicamente a los supuestos de exención de guardias o atención continuada que se den durante las situaciones de embarazo y de permiso de lactancia. Por extensión, también será aplicable durante el permiso de gestación (desde la semana 37 de embarazo o desde la semana 35, en caso de gestación múltiple).

Otras situaciones distintas de estas aunque guarden relación con la maternidad no se incluyen en esta medida porque tienen ya una regulación propia que continúa vigente. Las que se indican a continuación son situaciones protegidas por la Seguridad Social que cuentan con un régimen de mejora de la prestación que seguirá aplicándose en los mismos términos:

a) Incapacidad temporal: esta situación tiene su propio régimen de mejora voluntaria de la prestación, que no se ha visto alterado por esta medida. Tampoco la circunstancia de que dicha incapacidad temporal suceda durante el embarazo supone cambio alguno en el régimen de mejora mencionado. La contingencia de la que derive la situación (común o profesional) es la única circunstancia a tener en cuenta en estos casos, tal como prevé el régimen de mejora de la prestación.

b) Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y nacimiento y cuidado de menor: en estas situaciones sigue siendo aplicable el régimen de mejora preexistente, que las considera especialmente protegidas.

Instrucción 14/2022/GAD/05/03

2. Ámbito subjetivo de aplicación:

a) Es aplicable tanto a hombres como a mujeres. Aunque es evidente que la situación de embarazo es exclusiva de las mujeres, el permiso de lactancia es un derecho tanto del hombre como de la mujer, por lo que la medida resultará aplicable a toda persona que se encuentre en esta situación.

b) Es aplicable a todo el personal gestionado por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. El ámbito subjetivo de aplicación coincide con el del I Plan de Igualdad, con independencia del tipo de relación jurídica existente, por lo que se incluye al personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud. No obstante, el personal laboral a extinguir tiene como aplicación preferente y excluyente las normas al respecto que se deriven del convenio colectivo o de su propio Plan de Igualdad.

Además, en relación con el personal con nombramiento eventual de atención continuada debe hacerse una puntualización teniendo en cuenta la especial naturaleza de este tipo de nombramientos. La medida resultaría plenamente aplicable durante el permiso de lactancia y el de gestación (durante el período de permiso se cobran las horas de guardia que correspondan sin efectuarlas). En cambio, la exención de guardias durante el embarazo no procede en este tipo de nombramientos, ya que sería incompatible con la propia naturaleza de la prestación del servicio, que consiste únicamente en la prestación de guardias. En este caso, la exención sería equivalente a una suspensión del contrato o a un permiso, careciendo ambos de previsión normativa. Si se considerara incompatible la situación de embarazo con la prestación del servicio en estos nombramientos, debería entrar en juego la situación protegida de riesgo durante el embarazo, con su régimen de mejora.

SEGUNDA. RETRIBUCIONES INCLUIDAS

La medida va dirigida a que la exención de guardias o atención continuada en las situaciones contempladas sea retribuida y se concreta en el abono del promedio de retribuciones devengadas durante los seis meses anteriores al inicio de la exención por todos los conceptos de atención continuada: guardias, nocturnidad, festividad y turnicidad.

Instrucción 14/2022/GAD/05/04

Para el cálculo de este promedio, deberán tenerse en cuenta únicamente períodos de trabajo efectivo y en disposición de realizar la prestación de atención continuada. De este modo, no se tendrán en cuenta períodos en los que, por cualquier motivo, no se estuviera en disposición de realizar dicha prestación con normalidad, como, por ejemplo, incapacidad temporal, permisos sin sueldo, exención de guardias o de atención continuada por otros motivos, etc. En cambio, sí se tendrán en cuenta períodos en los que, en aplicación de la normativa vigente, se percibiera el promedio de atención continuada de los seis meses anteriores, como puede ser el período de vacaciones.

Se incluyen las retribuciones por cualquiera de los conceptos de atención continuada mencionados, lo que abarca también la retribución por guardia localizada.

Las retribuciones devengadas por la participación en programas especiales de productividad en ningún caso se incluirán en el promedio, ya que no se trata de guardias ni atención continuada, y su percepción va vinculada siempre con la participación efectiva en los programas, y que la misma se lleve a cabo fuera de la jornada ordinaria y de la complementaria.

TERCERA. SOLICITUD

Para la aplicación de la medida es necesaria la presentación de solicitud de exención de atención continuada por la persona interesada, a la que deberá acompañarse documentación acreditativa de la situación de embarazo. Los efectos retributivos únicamente se producirán desde la fecha de la solicitud, siempre que a dicha fecha se cumpliera la totalidad de requisitos.

No obstante, la presentación de la solicitud sólo será necesaria en el supuesto de exención por embarazo, ya que en los otros dos supuestos (permiso de gestación y permiso de lactancia), la concesión del permiso presupone el cumplimiento de los requisitos, y lleva implícitos todos los derechos retributivos correspondientes a dicha situación, entre los que se encuentran los previstos en esta medida 5.9.

Instrucción 14/2022/GAD/05/05

CUARTA. PERMISO DE LACTANCIA

a) Disfrute acumulado del permiso de lactancia: cuando se opte por el disfrute acumulado del permiso de lactancia, se retribuirá durante dicho permiso la cuantía correspondiente. Se trata de aplicar el promedio mensual al que tuviera derecho al período de duración del permiso. Cuando la duración del permiso sea distinta a un mes, se retribuirá proporcionalmente.

En este supuesto, y sólo en el caso de las mujeres, si una vez disfrutado el permiso la unidad de prevención de riesgos laborales competente informa favorablemente la adaptación o cambio de puesto de trabajo que tenga como consecuencia dejar de realizar atención continuada, será aplicable la medida 5.6 del Plan de igualdad. De acuerdo con lo previsto en el apartado primero del Acuerdo de 12 de abril de 2019, del Consell, por el que se aprueba la distribución del incremento adicional del 0,2% de la masa salarial previsto en la Ley de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2018, en este caso, la mujer seguirá percibiendo el promedio de atención continuada de los seis meses anteriores, desde la adaptación o cambio de puesto hasta que el hijo cumpla 12 meses de edad.

b) Disfrute no acumulado de la reducción de una hora diaria por lactancia: si se opta por disfrutar el permiso de lactancia no de manera acumulada sino reduciendo la jornada en una hora diaria hasta que el hijo cumpla 12 meses, la retribución debe ser equivalente a la que se hubiera percibido si se hubiera optado por la acumulación, pero de manera prorrateada durante ese periodo.

QUINTA. PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS ESPECIALES DE PRODUCTIVIDAD

La exención de guardias o atención continuada prevista en esta medida 5.9 no implica necesariamente la imposibilidad de que el personal exento participe en los programas especiales de productividad (programa de reducción de la demora asistencial, trasplantes, prevención de cáncer de mama y colorrectal, etc.), siempre que sea compatible con su situación.

OCTAVA.

La presente instrucción adquirirá eficacia desde la fecha de su firma.