

18. Thijssen WAMH, Giesen PHJ, Wensing M. Emergency departments in The Netherlands. *Emerg Med J*. 2012;26:6-9. Disponible en <http://emj.bmj.com/content/29/1/6.long> [último acceso, 16 de abril de 2013].
19. Kathan CD. Emergency physicians in the Netherlands. The development and organizational impact of new multidisciplinary professionals in hospitals [Tesis doctoral]. 2007. Disponible en <http://dissertations.ub.rug.nl/FILES/faculties/feb/2008/c.d.kathan/thesis.pdf> [último acceso, 18 de abril de 2013].
20. Mulligan T. EM Development in the Netherlands [Reportaje]. *Emergency Physicians Monthly*, 20 de julio de 2010. Disponible en <http://www.epmonthly.com/archives/features/em-development-in-the-netherlands/> [último acceso, 30 de abril de 2013].
21. Foundation for Advancement of International Medical Education and Research. Postgraduate Medical Education Project. Netherlands [Página web]. Disponible en [www.faimer.org/resources/pme/netherlands.html](http://www.faimer.org/resources/pme/netherlands.html) [último acceso, 24 de abril de 2013].
22. Van der Gaag R, Wigersma L. Royal responsibilities. [Reportaje]. *Science Omega Review Europe* 2013;1. Disponible en [1014/royal-responsibilities](http://www.scienceomega.com/article/1014/royal-responsibilities) [último acceso, 24 de abril de 2013].
23. Royal College of Physicians and Surgeons of Canada. The CanMEDS framework. [Página web]. Disponible en <http://www.royalcollege.ca/portal/page/portal/rc/canmeds/framework> [último acceso, 24 de abril de 2013].
24. The Royal Dutch Medical Association. Medical professionalism. Utrecht: The Association, 2007. Disponible en <http://knmg.artsenet.nl/Publicaties/KNMGpublicatie-Medical-professionalism-KNMG-manifesto-2007.htm> [último acceso, 24 de abril de 2013].

## ASUNTOS LABORALES

### Incapacidad temporal y ausencia por enfermedad o accidente



Tras el baile normativo que se produjo, durante el año 2012, en torno a la regulación del pago de la incapacidad temporal (IT) al personal al servicio de las Administraciones Públicas, el inicio de este año 2013 ha venido marcado por la regulación de una figura diferente, la ausencia por enfermedad o accidente que no origina IT que, siendo adecuadamente justificada, no supondrá descuento en nómina cuando no supere los cuatro días al año o un máximo de tres de forma continuada. En el ámbito sanitario de la Comunidad de Madrid, todos estos cambios, recogidos en un informe jurídico de nuestra asesoría, se resumen a:

1. En caso de IT, reducción de un 50% de la retribución durante los 3 primeros días, y de un 25% del 4º al 20º día, manteniéndose el total de la retribución a partir del día 21. Se toma como referencia para el cálculo las retribuciones recibidas durante el mes anterior, a excepción de la parte variable ligada a incentivos.
2. No habrá ninguna reducción si la causa es una contingencia profesional (accidente laboral o enfermedad profesional), o en las denominadas circunstancias excepcionales, es decir, cuando la causa de la IT ha precisado tratamiento quirúrgico, ingreso hospitalario, quimio o radioterapia, o si se ha producido durante el período de gestación (aunque no dé lugar a una situación de las tipificadas como riesgo durante el embarazo).
3. Cuando la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, debidamente justificada, no dé lugar a una IT, se reducirán en un 50% las retribuciones de los días correspondientes a partir del 5º día en cada año natural (o del 4º si se trata de días consecutivos); esos primeros cuatro días al año (de los que un máximo de tres pueden ser consecutivos) no irán gravados con ninguna reducción retributiva.

#### Informe Jurídico de la Asesoría Jurídica de AMYTS

([descargar en PDF](#))

## Permisos y vacaciones

Tras los cambios producidos por la legislación estatal y autonómica sobre el régimen de permisos y vacaciones, pasamos a exponer brevemente la situación actual en esta materia, así como un comentario sobre la figura de la reducción voluntaria de jornada.

### Permisos

Los permisos están regulados por el [Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio](#), que reforma la [ley 7/2007 \(del Estatuto Básico del Empleado Público\)](#), modificando sus artículos 48 y 50, sobre vacaciones y permisos, excepto los derivados de la conciliación de la vida familiar. Dado que el artículo 2, apartado 4, del EBEP, establece que “cada vez que este estatuto haga mención al personal funcionario de carrera, se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud”, cualquier referencia del RDL 20/2012 que hable de funcionarios se extiende a estatutarios).

Los PERMISOS vigentes en la actualidad (modificación del artículo 48 del EBEP) son:

- a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar 1º grado: 3 días hábiles si es en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad (los sábados se consideran hábiles). Si es de 2º grado: 2 días en misma localidad y 4 en distinta localidad. (Exclusivamente en el Pacto del 93 era donde se especificaba que era a partir del hecho causante, como en la norma actual no se especifica nada al respecto, entendemos que los días se pueden coger en el momento que se considere más oportuno)
- b. Traslado de domicilio sin cambio de residencia: 1 día
- c. Funciones sindicales o de representación del personal: en los términos en que se determine
- d. Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud: durante los días de su celebración.
- e. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- f. Lactancia de un hijo menor de 12 meses: 1 hora de ausencia (dividible en dos fracciones). Puede ejercerse indistintamente por uno de los progenitores, si ambos trabajan. La funcionaria podrá solicitar la sustitución por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. SON 24 DÍAS HÁBILES SI HAN SIDO 16 SEMANAS DE PERMISO MATERNAL DESDE EL PARTO
- g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados: un máximo de 2 horas diarias con retribución íntegra + reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas con disminución de retribuciones.
- h. Cuidado directo de un menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación y persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida y cuidado de familiar directo hasta 2º grado de consanguinidad que no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada con la disminución de retribuciones correspondientes. (Se entiende que en este sentido sigue



vigente la resolución de 28 de febrero de 2005 de la Dirección General de RRHH sobre reducciones de jornada, donde se establece que dicha reducción es por el tiempo necesario y hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma)

- i. Cuidado de un familiar de 1º grado por razones de enfermedad muy grave: reducción de hasta el 50% de jornada con carácter retribuido durante un mes.
- j. Tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k. Asuntos particulares: 3 días (no queda establecido nada sobre si puede acumularse o no a vacaciones, ni hasta cuando pueden disfrutarse)
- l. Matrimonio: 15 días.

### Vacaciones

Las VACACIONES también quedan reguladas en el RDL 20/2012 (modificación del artículo 50 del EBEP): 22 días hábiles durante el año natural (o lo que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicio prestado). En este caso, los sábados no se consideran hábiles.

En la [Resolución de 29 de enero de 2013 de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud, por la que se dictan instrucciones en materia de jornada del personal en el ámbito del Servicio Madrileño de Salud](#), se regulan los siguientes aspectos referidos a las vacaciones:

- Dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente
- En periodos de cinco días hábiles consecutivos
- Se puede solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles
- La mitad de las vacaciones deben disfrutarse entre el 15 de junio y el 15 de septiembre
- Si no se disfrutan en el año natural por IT, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia: se pueden disfrutar en año natural distinto, una vez finalizado el permiso.
- Si durante las vacaciones sobreviene un permiso de maternidad o paternidad o una IT: el periodo de vacaciones queda interrumpido, pudiendo disfrutarse en el año natural posterior.

En el mismo Artículo 8 del RDL 20/2012, en su apartado 3, se dice que “desde la entrada en vigor de este RDL, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral..., en particular en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza”; al haber quedado equiparados funcionarios y estatutarios, todo lo reflejado en el Pacto del 93 queda suspendido.

### Reducción voluntaria de jornada

En la [Ley 8/2012, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas](#) se establece una reducción voluntaria de jornada, donde se especifica que se podrá solicitar una reducción de jornada diaria con un límite máxima de un tercio de la jornada ordinaria, pudiendo acumularse dicha reducción en jornadas completas. No obstante especifica que está subordinada a las necesidades del servicio y que no podrá sustituirse a las personas a las que se les conceda.