

ACTA N°8/2020, DE LA MESA SECTORIAL CONSTITUIDA EL 3/6/2019 ,  
CORRESPONDIENTE A LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 28 DE  
MAYO DE 2020

**Por la Administración:**

- ✓ D<sup>a</sup>. Raquel Sampedro Blázquez, Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- ✓ D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Belén Anaut Escudero, Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico.
- ✓ D<sup>a</sup> Paloma Uriarte Pérez, Subdirectora de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.
- ✓ D. Alberto Granados Redondo, Coordinador de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico.
- ✓ D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Consuelo Andrés Vega, Jefe de Unidad Técnica de Régimen Disciplinario de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.

**Por las Organizaciones Sindicales:**

SATSE-FESES:

- ✓ D<sup>a</sup>. Teresa Galindo Rubio.
- ✓ D. Jesús García García

CCOO.:

- ✓ D<sup>a</sup> Rosa Cuadrado Abad.
- ✓ D. Jesús Jordán Cuevas

AMYTS:

- ✓ D. Julián Ezquerro Gadea.

C.S.I.T. – UNIÓN PROFESIONAL:

- ✓ D<sup>a</sup>. Rosa María Vicente Ramírez.

U.G.T.:

- ✓ D. Julián Ordoñez Roperó.

En Madrid, siendo las doce horas y treinta minutos del día veintiocho de mayo de dos mil veinte, tiene lugar por videoconferencia la reunión entre los representantes de la Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial que al margen se relacionan, para tratar el siguiente punto del Orden del Día:

**Tratamiento de los permisos sin sueldo y excedencias por cuidado de hijo o familiar – Desescalada COVID 19**

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales señala que el motivo de esta reunión es informar de la necesidad de tratar las excedencias por cuidado de hijo o familiar, dado que existe una aplicación diferente en

cada gerencia. Por otra parte hay elevadas peticiones de profesionales que solicitan acogerse a esta excedencia por varios periodos por un mismo sujeto causante, siendo alguno por periodos muy cortos y en algunos casos para días sueltos, lo que dificulta la sustitución de estos profesionales con la correspondiente disfunción en los centros. En cuanto al tratamiento dispar que se da en cada centro a estas peticiones, denegándolas unos y concediéndolas hace necesaria una homogenización de criterios para todas las gerencias. Manifiesta que en este periodo de pandemia es más necesario que nunca garantizar la existencia de profesionales para su atención, por lo que considera que hay que normalizar la regulación de esta excedencia que se contempla en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 89.4 como el derecho a un período único de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, o al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad



o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, reiterando que este precepto determina que el período de excedencia será único por cada sujeto causante.

Propone para ello dictar una instrucción en la que se contemple esta excedencia por cuidado familiar que incluye la atención al cuidado de hijo mayor de tres años y menor de doce, conforme a lo dispuesto en el EBEP, es decir, por un único periodo único por cada sujeto causante, de forma que solamente podrán solicitarla y disfrutarla por una sola vez, independientemente del tiempo y periodo solicitado, aun cuando éste sea inferior a los tres años de excedencia contemplados en el artículo 89.4 del EBEP. Por tanto, no podrán concederse, por un mismo sujeto causante, periodos discontinuos de este tipo de excedencia, al regularse en el ordenamiento jurídico como un único periodo de excedencia por cada sujeto causante.

Plantea que la concesión de esta excedencia sea de forma casi automática en todos los centros siempre que la petición se encuentre entre alguno de los supuestos que contempla el artículo 89.4 del EBEP y se acredite documentalmente el cumplimiento de los requisitos exigidos. Considera que garantizar en estos términos la concesión de esta excedencia de manera homogénea en todos los centros va a permitir que los interesados no tengan que acudir a la petición de un permiso sin sueldo en los casos en los que ahora algún centro la viene denegando.

Asimismo manifiesta que la referida instrucción contemplará también que durante este periodo estival por las circunstancias que concurren y para aquellos casos en los que la petición por conciliación no pueda encuadrarse en esta excedencia por haber agotado el peticionario el periodo único por sujeto causante, se conceda por el Centro permiso si sueldo sin ligarlo a las necesidades del servicio y a su vez se permita al Centro la sustitución del titular durante ese permiso. Indica que los permisos sin sueldo del pacto de 2015 de permisos y licencias ligan su concesión a las necesidades del servicio, de manera tal que, con carácter general, su concesión por el Centro implica que éste no tiene necesidad de sustituir al trabajador que se le concede y la propuesta incluiría que durante este periodo estival se le permitiría en estos casos a los centros la contratación de sustituto.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

SATSE – FESES: Les parece que la propuesta puede limitar derechos y propone que se establezcan periodos mínimos pero que no se limiten derechos y pide máxima flexibilidad y sin limitaciones ni restricciones y piden que se incluya en el pacto de permisos.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la flexibilidad no tiene que llevar el incumplimiento de la norma y que la flexibilidad pasa por no condicionar la concesión de esta excedencia a las



necesidades del servicio y concederla casi de forma automática siempre que se acredite reunir los requisitos exigidos en el EBEP y homogeneizar su concesión en todos los centros. Contesta que la excedencia que se está tratando no es un permiso y por tanto no está dentro del pacto de permisos y vacaciones y no puede formar parte del mismo.

CCOO: Manifiesta que las peticiones de esta excedencia no se están tratando de manera igual por los distintos centros y consideran necesaria su normalización. Entienden que la norma fija tres años máximos de disfrute y que durante esos tres años el interesado puede disfrutar de los tres años en un único periodo o en distintos periodos. Pide que en el apartado de permisos sin sueldo por asuntos propios que fija el pacto de permisos y vacaciones y dentro de los supuestos con carácter excepcional tasados en el mismo, se incluya a la conciliación para permitir que los interesados que soliciten este permiso por esta causa se les pueda conceder por más de tres meses. Propone que estas excedencias se puedan conceder excepcionalmente a los abuelos que tengan que atender a los nietos. Pide que se adopten medidas que favorezcan a los profesionales.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que efectivamente la excedencia por cuidado familiar no tiene una aplicación uniforme en todos los centros y considera necesario darle un tratamiento homogéneo a los criterios para su concesión. Manifiesta que el artículo 89.4 del EBEP es claro en su redacción y que tanto la Administración del Estado como la Administración de la Comunidad de Madrid vienen aplicando el periodo único por sujeto causante.

AMYTS: Manifiesta no estar de acuerdo con la propuesta en cuanto al disfrute, y pide que se concedan las excedencias por cuidado familiar en todos los centros. En cuanto a los permisos sin sueldo cree que es el momento de regularizar la situación y que se deben conceder a priori a todos los trabajadores que lo soliciten y contratar sustitutos porque de lo contrario se perjudican derechos a terceros.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el permiso sin sueldo no es un derecho automático dado que se halla vinculado a las necesidades del servicio, lo que plantea con su propuesta es que el profesional que lo solicite por conciliación al no poder acogerse a la excedencia por cuidado de familiar se le facilite la concesión del permiso mediante la cobertura de su puesto por un sustituto.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que la conciliación es un problema que hay que abordar de cara al futuro y que su organización viene presentado medidas. Considera que el permiso sin sueldo no es un permiso de conciliación y manifiesta que los centros han venido concediendo las excedencias. Considera que hay que hablar de conciliación en el SERMAS para adoptar medidas a corto y largo plazo y también hablar de reducciones de jornada de facultativos a los que no se les reduce jornada en la guardia. No cree que haya que unificar criterios a la baja como se propone y pide mantener como está, la concesión de excedencia por cuidado familiar.



Solicita que se permita la reducción de jornada para atender al cuidado de mayores de tres años y hasta 12 años y se conceda permiso sin sueldo a los que su petición no pueda quedar encuadrada en estos supuestos.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que habrá que afrontar la adecuación de la conciliación pero que en este momento la situación que se está planteando obedece a unificar criterios para su concesión por los centros y aplicar lo establecido en el artículo 89.4 del EBEP que determina un único periodo por sujeto causante. Señala que el permiso sin sueldo va vinculada su concesión a las necesidades del servicio y no se sustituye por que se considera que al concederse el centro no tiene necesidad de su cobertura y lo que se está planteando por la Administración es la sustitución cuando el profesional que lo solicite por conciliación no pueda acogerse a la excedencia.

UGT: Manifiesta que venía con la esperanza de facilitar las cosas a los trabajadores en un verano en el que no va a haber campamentos, ni guarderías ni abuelos y no para traer a la mesa viejas reivindicaciones del EBEP que considera no está desarrollado como quisieran. Cree que la propuesta planteada va a reducir derechos cuando es el momento de ayudar y beneficiar a los trabajadores y unificar al alza. Considera que la propuesta limita la posibilidad al trabajador de poder pedir otro periodo de excedencia por cuidado de hijo en el futuro por el mismo sujeto causante.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que no se están limitando derechos a los trabajadores sino que lo que se propone con esta instrucción es normalizar la regulación de esta excedencia que se contempla en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 89.4, y darle un tratamiento homogéneo a los criterios para su concesión por los centros. Manifiesta que la propuesta de Instrucción incluye facilitar la sustitución del profesional que solicite permiso sin sueldo por conciliación cuando no pueda acogerse a la excedencia por cuidado de familiar. Manifiesta que todos somos conscientes de que hay un mal uso de esta figura y no se trata de minorar derechos sino de aplicar el EBEP correctamente. Considera que por las fechas en las que estamos hay que tomar una decisión y plantea a las organizaciones sindicales llegar a un acuerdo introduciendo un periodo excepcional y transitorio de reconocimiento para que durante el verano se fije un límite de disfrute de un mes mínimo de esta excedencia, sin tener en cuenta si el profesional ha disfrutado anteriormente de un periodo de excedencia por el mismo sujeto causante y de no llegar a un acuerdo en esta materia se aplicaría el artículo 89.4 del EBEP. Abre una ronda de intervenciones para que se pronuncien sobre esta propuesta:

SATSE - FESES: Manifiesta que su organización no se va a pronunciar y que la Administración fije el límite que considere. Considera que la propuesta de instrucción limita derechos de los trabajadores y que su organización no la va a suscribir.



CCOO.: Les parece razonable que la propuesta contemple un periodo transitorio en el que no se computa el anterior periodo disfrutado, ni se va a tener en cuenta para poder solicitar esta excedencia una vez finalizado este periodo transitorio, dado que aplicar literalmente el EBEP implica que si te pides tres días se te acabaría el periodo único y no podrías volver a pedirlo. Expresa su disconformidad con la aplicación de un periodo único de excedencia, aunque si se hallan conformes con facilitar y homogeneizar en todos los centros los criterios para la concesión de las excedencias por cuidados familiares y la concesión de permisos sin sueldo en todos los Centros y sin que su aprobación estuviera supeditada a las necesidades del servicio.

AMYTS: Manifiesta que ante la disyuntiva de aplicación literal del EBEP, y de forma transitoria, admiten que el periodo mínimo de tiempo de excedencia este verano (desde 1 de junio hasta el 30 de octubre), sea de un mes, no contando como excedencia a la hora de, posteriormente, solicitarla conforme dicta el EBEP en su art. 89. Los periodos previos disfrutados, a estos efectos y de forma excepcional, no computarán. Les parece razonable para encontrar un sustituto el periodo mínimo de un mes. Entienden que la propuesta tiene esta limitación temporal que se podría asumir y facilitar los permisos sin sueldo y facilitar las reducciones de jornada, regulando a su vez de manera homogénea en todos los centros con un mínimo de un mes de petición.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la excepción sería para este verano, periodo en el que no se tendría en cuenta el que el profesional hubiera disfrutado de un periodo anterior de excedencia por cuidado familiar siempre que su petición se hiciera por un periodo mínimo de un mes y se podría ver que este periodo solicitado en este verano no computara a efectos del periodo único.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta sus dudas respecto a la limitación temporal y pide que continúe como está.

UGT.: Manifiesta que se puede estar de acuerdo con el mes siempre que haya una garantía de esa cobertura en los permisos sin sueldo en los casos en los que no se pueda conceder la excedencia. Pide que cuando se pida por primera vez el interesado pueda elegir el periodo de tiempo que quiera en las condiciones que fija el EBEP. Propone que la instrucción vaya en la línea de excepcionar el periodo único al que pida la excedencia por un mes.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: CCOO, AMYTS, CSIT-UNIÓN PROFESIONAL y UGT Piden que el periodo estival para esta excedencia excepcional se extienda desde el día 1 de junio al 31 de octubre de 2020 y que no compute a efectos del periodo único.

ADMINISTRACIÓN: Acepta esta petición y propone que dada la situación de COVID, las peticiones de excedencia por cuidado familiar que se formulen por un periodo mínimo de un



mes, durante este periodo estival de 1 de junio a 31 de octubre de 2020, no computen a los efectos del periodo único por sujeto causante que marca el EBEP y no se les tenga en cuenta los periodos anteriores que por esta causa y sujeto hayan podido disfrutar los peticionarios. Asimismo propone que en el caso de que la gerencia autorice permisos sin sueldo a profesionales que así lo hayan solicitado, puedan instar a esta Dirección General su sustitución, siempre y cuando este permiso este motivado en supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral que no pueda acogerse a los supuestos de excedencia por cuidado de familiar, contemplados anteriormente.

ADMINISTRACIÓN: Informa que se dictarán instrucciones a los centros en este sentido haciendo constar además que a partir de 1 de noviembre de 2020, la concesión de la excedencia será por un único periodo y no se tendrán en cuenta las excedencias concedidas desde el 1 de junio a 31 de octubre por el mismo sujeto causante, ni las concedidas con anterioridad al periodo excepcional, a efectos del cómputo del único periodo de excedencia.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Pide que cuando un trabajador solicite este verano una reducción de jornada se acepte por el Centro la agrupación de jornadas que proponga.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que las reducciones de jornada se están autorizando y que para la acumulación de jornadas no hay norma que establezca que tenga que ser lo que pide el trabajador, ni establece que se puedan agrupar las jornadas, señala que se están fijando a través de acuerdos entre la empresa y el trabajador.

AMYTS: Manifiesta que tal y como está regulada la reducción de jornada no está claro si se refiere a la jornada anual, semanal o mensual y que por eso se llega a acuerdos en los centros.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se refiere a la que tiene que hacer efectiva el trabajador y que con carácter general funciona bien.

SATSE-FESES: Pregunta por los permisos causales durante la pandemia por COVID.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que no se pueden excepcionar dado que van ligadas a la causa concreta que origina el permiso, por lo que permitir con posterioridad el disfrute de un permiso causal que ya finalizó, pierde el sentido de este permiso. No obstante y en los casos de fallecimiento se llamó a los centros para que se concedieran con carácter general.

AMYTS: Manifiesta que hay trámites que van vinculados al fallecimiento y que no se han podido hacer.

ADMINISTRACIÓN: Contesta no se puede salir de lo que motiva el hecho causante.



Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las quince horas del día señalado en el encabezamiento de la presente acta.

Vº Bº

LA DIRECTORA GENERAL  
DE RR.HH Y RELACIONES LABORALES,

LA SECRETARIA,

Para hacer consta que la presente acta ha sido aprobada por unanimidad en la reunión de Mesa Sectorial celebrada el día 24 de junio de 2020, tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

LA SECRETARIA

