

INFORMA

Nuevo permiso parenteral

Debido a las múltiples dudas que nos están trasladando nuestros afiliados respecto a este tema, hemos considerado redactar una nota aclaratoria en la que expondremos la regulación, beneficiarios y postura del Sindicato Médico, en lo concerniente a este permiso:

BENEFICIARIOS/REQUISITOS

- Personal en situación activa con hijos o menores acogidos de edad inferior a 8 años.
- Esta condición debe acreditarse mediante libro de familia o similar o en caso de menores acogidos mediante la resolución que ha formalizado esta condición.

CARACTERÍSTICAS GENERALES

- Permiso actualmente no retribuido con duración máxima de 8 semanas; en espera de la normativa del Gobierno de España y prevista para agosto.
- Puede solicitarse en cualquier momento anterior a que el menor cumpla los 8 años de edad.
- Solo puede disfrutarse hasta que el menor cumpla los 8 años de edad. Es decir, aunque se tenga derecho a 8 semanas, si el permiso se pide 2 semanas antes del 8º cumpleaños del menor, solo se tendrá derecho a esas 2 semanas.
- Debe disfrutarse por semanas completas (7 días naturales). Estas 8 semanas pueden distribuirse de forma continua o discontinua, si bien se debe exponer en la solicitud la forma deseada y la fecha de inicio y finalización.
- La solicitud del permiso debe cursarse al menos con 15 días hábiles de antelación.

CONSIDERACIONES IMPORTANTES

- El órgano competente, deberá dictar la resolución de concesión o denegación en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la solicitud; **entendiéndose estimado por silencio administrativo en caso contrario.**
- El órgano competente de forma **MOTIVADA Y POR ESCRITO, podrá denegar la concesión del permiso por razones del servicio**, requiriendo a la persona a la modificación de su solicitud.
- Hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente este permiso, la mayoría de las administraciones entienden este permiso similar a una “excedencia o permiso sin sueldo” y por tanto como no generador de vacaciones y días de asuntos particulares. En este punto este sindicato se posiciona totalmente en contra, ya que entendemos esto como lo que es “un permiso especial” y por tanto con características especiales distintas a las excedencias o permisos sin sueldos (ver apartado postura del Sindicato Médico).

POSICIÓN DEL SINDICATO MÉDICO

1. Considerando que se trata de un derecho adquirido por los trabajadores en el marco de la normativa europea, este Sindicato **no entiende las trabas recurrentes por parte de las administraciones** en lo referente a este permiso.
2. Aunque queda establecido que el mismo debe ser conciliado con las “necesidades del servicio”, **observamos un abuso reiterado de este concepto sin la debida justificación**, máxime cuando **la causa primaria de las continuas necesidades de los servicios son la infradotación de la práctica totalidad de las plantillas de profesionales médicos**, debido, esto último, a una continua desidia durante años a la puesta en marcha de medidas para optimizar adecuadamente la cifra de médicos/facultativos, **por parte de las mismas administraciones que ahora rechaza los permisos**.
3. No entendemos, como hemos expresado previamente, que el permiso parental no retribuido por cuidado de hijo menor de ocho años, no tenga, a todos los efectos, la consideración de tiempo trabajado. Por lo que **no procede, por lo tanto, la reducción de los días de vacaciones, lactancia y libre disposición**. Al respecto debemos traer a colación el artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público que dispone:

“Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.”

Y continúa diciendo que:

“El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.”

Es decir, el tiempo de excedencia por cuidado de hijo menor deberá computarse a efectos de derechos tales como vacaciones, días de libre disposición y lactancia.

Desde el Sindicato Médico Canario (CESM Canarias) exigimos el adecuado cumplimiento de este permiso; por lo que no toleraremos la más mínima vulneración. Respecto a la interpretación de que este permiso no genere vacaciones ni días asuntos particulares y el abuso de las denegaciones por necesidades del servicio, este Sindicato **se reserva el derecho de realizar cuantas reclamaciones extrajudiciales y judiciales correspondan**, en defensa de los profesionales médicos de la Comunidad Autónoma de Canarias.

¡Juntos somos más fuertes!

Sindicato Médico Canario (CESM Canarias).

En Canarias, a 5 de julio de 2024.