I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Pacto sobre régimen de vacaciones y permisos del personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, con las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial del personal de las instituciones sanitarias públicas.

Visto el texto del citado Pacto, de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha 15 de julio de 2013, entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las organizaciones sindicales CESM, UGT, CCOO, CSI-F y USAE, de conformidad con lo establecido en el artículo 38, apartados 6 y 8, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 107.5 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de, 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 33/2011, de 7 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General.

ACUERDA

Primero.– Ordenar la Inscripción del citado Pacto en el Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.– Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 12 de agosto de 2013.

El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: Carlos Díez Menéndez

PACTO SOBRE RÉGIMEN DE VACACIONES Y PERMISOS DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PRESENTES EN LA MESA SECTORIAL DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS PÚBLICAS

ANTECEDENTES:

El presente Pacto tiene por objeto establecer criterios de aplicación al personal que presta servicio en las Instituciones Sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, de lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, que modifica los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en lo relativo a permisos y vacaciones de los funcionarios públicos. Los artículos 48 y 50 del Estatuto Básico del Empleado Público, en la redacción dada a los mismos por el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, tienen el carácter de legislación básica para los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, según lo previsto en la Disposición final cuarta del referido Real Decreto-ley.

Asimismo, tiene por objeto incorporar a la regulación de esta materia para el personal de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, los pronunciamientos jurisprudenciales tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como del Tribunal Supremo, en materia de disfrute de vacaciones cuando estas han sido interrumpidas o no disfrutadas como consecuencia de un proceso de incapacidad temporal.

Por otro lado, la Administración de la Comunidad Autónoma está elaborando una nueva regulación de las vacaciones, permisos y licencias del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que prevé determinadas medidas que desde el punto de vista de la Administración Sanitaria son extensibles al personal al servicio de las instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

Finalmente, el mismo artículo 8, apartado Tres, del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, establece *«Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza»*. Lo que ha supuesto la suspensión y la pérdida de vigencia de parte del contenido del Pacto sobre el régimen de vacaciones y permisos del personal estatutario que presta servicio en las Instituciones Sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, ratificado por Acuerdo 38/2004, de 25 de marzo, de la Junta de Castilla y León.

En esta línea y con el objeto de actualizar y armonizar, de conformidad con las nuevas regulaciones en la materia, el régimen de Vacaciones y Permisos del personal que presta servicio en las Instituciones Sanitarias de SACYL, los representantes de la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma y de las Centrales Sindicales presentes en Mesa Sectorial, convienen en celebrar el presente, pacto:

A

Ámbito de aplicación

Personal: El presente Pacto será de aplicación al personal de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León, limitándose el derecho en los supuestos de permiso sin sueldo al personal con nombramiento en propiedad o interino en plaza vacante.

Temporal: El presente Pacto entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

El presente Pacto se mantendrá en vigor mientras no haya denuncia expresa por escrito del mismo, de cualquiera de las partes firmantes con un preaviso de DOS MESES.

B

Vacaciones

Duración: El personal tendrá derecho a disfrutar por cada año natural completo de servicio activo de un período de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles sin incluir sábados, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor. La fracción resultante de este cómputo operará a favor del trabajador.

Fraccionamiento: A elección del interesado y compatible con las necesidades del servicio debidamente motivadas, la vacación anual podrá disfrutarse ininterrumpidamente o en períodos fraccionados dentro del año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente.

En el caso de períodos fraccionados, los 22 días hábiles podrán distribuirse libremente por el interesado siempre que 15 días hábiles se disfruten en períodos como mínimo de 7 días naturales consecutivos, y los 7 restantes podrán disfrutarse por días hábiles no teniendo la obligación el trabajador de disfrutarlos de manera consecutiva, teniendo en cuenta a estos solos efectos el concepto de día hábil dado en este pacto.

Solicitud: Cuando se pretenda el disfrute de las vacaciones a partir del inicio del período ordinario, entendiéndose por tal el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre tal y como se establece posteriormente, y hasta el final del mismo, la solicitud se efectuará con anterioridad al 30 de abril.

Las peticiones incluidas en calendario deberán estar aprobadas y publicadas con anterioridad al 15 de mayo.

Cuando se pretenda el disfrute durante el resto de los meses la solicitud se efectuará, como mínimo, con 20 días de antelación a la fecha de inicio del período que se pretenda disfrutar, salvo supuestos excepcionales.

Si la solicitud del trabajador no hubiese recibido respuesta por escrito en el plazo de 7 días desde la fecha de solicitud, se entenderá autorizado el disfrute del mismo.

Durante el período ordinario, el profesional podrá modificar la elección inicial del período de disfrute siempre que no modifique el calendario de vacaciones aprobado en

su unidad o centro de trabajo y no se haya efectuado contratación para la cobertura de la ausencia.

Los días hábiles de disfrute independiente se solicitarán por escrito con una antelación mínima de siete días, salvo en casos de urgencia sobrevenida y debidamente justificada, y deberán ser contestados por escrito en el plazo de 5 días, entendiéndose concedidos en caso contrario.

Calendario: A propuesta de los responsables de las distintas Unidades, vistas las solicitudes presentadas por el personal, los Gerentes de Atención Primaria, Especializada y Emergencias Sanitarias correspondientes aprobarán el calendario de disfrute de los períodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios, y deberá ser plasmado en las planillas individuales de cada trabajador.

Distribución de turnos: Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal dentro de cada Unidad, quedando, en cualquier caso, supeditados a las necesidades del servicio público sanitario. Los citados acuerdos deberán ser aprobados por mayoría simple en el seno de la unidad y reflejados por escrito.

En defecto de acuerdo se procederá a una asignación inicial por sorteo aplicándose el sistema rotatorio en años sucesivos, salvo que con carácter anual se recupere el acuerdo en el seno de la unidad.

Caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otros Centros o de otras Unidades del mismo Centro, se respetará la programación de vacaciones de la Unidad de destino, acoplándose el citado personal a las necesidades asistenciales del Centro para el disfrute de sus vacaciones. Cuando por necesidades del servicio el personal sea trasladado de Unidad dentro del mismo Centro con posterioridad a la fecha de publicación del calendario vacacional, conservará el turno de vacaciones que, en su caso le hubiera correspondido.

Disfrute: Durante el año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, sin posibilidad de compensarse económicamente salvo conclusión de la relación si no se ha podido disfrutar con anterioridad a la misma.

Preferentemente durante el período ordinario. Abarcará desde 1 de junio a 30 de septiembre, pudiendo no obstante pactarse con los representantes sindicales que este período afecte a otros meses en función de la demanda asistencial de la zona.

El personal podrá solicitar voluntariamente el disfrute fuera del período ordinario, estando condicionada su autorización, en todo caso, a las necesidades del servicio debidamente motivadas y no dando lugar a compensación alguna.

Si una vez publicado el calendario vacacional, y por necesidades del servicio debidamente motivadas el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuese modificado de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo, bien por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes, se indemnizará a aquél por el valor de éstos, siempre que fuese imposible su devolución, circunstancia que deberá quedar suficientemente acreditada.

Incidencias: Se interrumpirá el disfrute de las vacaciones en caso de maternidad, permiso por paternidad o una situación de incapacidad temporal sobrevenida, mediare o

no internamiento hospitalario, cuando alguna de estas situaciones coincidan con el período vacacional, pudiendo tomarse los días no disfrutados en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente. En el caso de que la duración de los citados permisos o de la situación de incapacidad temporal impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año distinto al de su devengo.

Podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute del período de vacaciones el empleado que se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal debidamente justificada a la fecha de inicio del citado período o de riesgo durante el embarazo o la lactancia, maternidad o permiso de paternidad, permiso acumulado durante el período de lactancia, debiendo presentar a la fecha del alta nueva solicitud, quedando la autorización de ésta subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. Cuando las situaciones o permisos indicados impidan el inicio del disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto.

Retribuciones: Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, respetando en todo caso las peculiaridades que pudieran afectar a retribuciones complementarias como la Atención Continuada.

Unión a otros permisos: Se podrá acumular a las vacaciones anuales la maternidad, el permiso por paternidad, adopción, acogimiento, lactancia, el permiso por matrimonio, así como los días de permiso por razones particulares, aun habiendo expirado ya el año natural al que correspondan, previa solicitud con 20 días de antelación.

Asimismo, con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga expresamente otra cosa.

C

Permisos sin sueldo

Por asuntos propios:

Duración: El personal podrá solicitar un permiso por asuntos propios cuya duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada 2 años ni podrá ser inferior a cinco días hábiles.

Disfrute: Con carácter general y subordinado a las necesidades del servicio debidamente motivadas podrá concederse durante el período ordinario de vacaciones y los períodos festivos de cada localidad. El mismo criterio se aplicará durante el mes de diciembre y el período en que coincida la Semana Santa.

Solicitud: Las solicitudes se formularán con una antelación mínima de 1 mes o 15 días hábiles, dependiendo de que la duración del permiso solicitado sea o no superior a 1 mes.

Resolución: La concesión o denegación que en todo caso deberá ser expresa y en el supuesto de denegación, debidamente motivada, estará condicionada a su incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente.

Renuncia: Las renuncias, una vez concedido el permiso, deberán formularse con una antelación mínima de 15 ó 7 días hábiles con anterioridad al inicio del permiso, dependiendo de que la duración del mismo sea o no superior a 1 mes.

No se podrá renunciar al permiso una vez concedido el mismo y formalizado contrato o nombramiento de sustitución del titular, siempre que la aludida formalización tenga lugar en el plazo de 15 ó 7 días hábiles con anterioridad al inicio del permiso y en función de que la duración del mismo sea o no superior a 1 mes.

Efectos: No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computable a efectos de antigüedad y en el caso del personal interino quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.

D

Permisos retribuidos

El empleado público previa solicitud y posterior justificación, en todo caso, tendrá derecho a un permiso, devengando la totalidad de las retribuciones por alguno de los motivos y el tiempo que se indica en los apartados siguientes.

1. *Por maternidad y paternidad:*

1.1. Parto:

Duración: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en aquellos supuestos de discapacidad del hijo y, en el caso de parto múltiple, en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Disfrute:

– El permiso se distribuirá a opción de la madre siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

– En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte restante del permiso.

– La madre podrá optar al iniciarse el período de descanso, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

– El padre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

– El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio.

– En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso

se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

– Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Justificación:

– A la solicitud del permiso se acompañará el correspondiente parte expedido por facultativo competente que testimonie que, a su juicio, la gestante se encuentra dentro del período de 10 semanas antes del parto, ampliándose dicho período en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en embarazos múltiples acreditados.

– Posteriormente deberá acreditarse la fecha en que tuvo lugar el nacimiento, mediante la presentación del Libro de Familia, certificado médico o certificación expedida por el Registro Civil.

1.2. Adopción o acogimiento simple, acogimiento preadoptivo o acogimiento permanente:

Supuestos:

– Menores de 6 años.

– Menores que sean mayores de 6 años, discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Duración: 16 semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas más en aquellos supuestos de discapacidad del menor adoptado o acogido y asimismo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Disfrute:

– A elección del empleado, a contar a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

– En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea, sin que la suma de los períodos de descanso excedan del máximo, o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

– En los supuestos de adopción o acogimiento permanente internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período, exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse

hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción o el acogimiento.

El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio.

– Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

– Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este punto serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Justificación:

– A la solicitud, en el supuesto de adopción o acogimiento nacional, se acompañará copia de la decisión administrativa o resolución judicial que la ampara.

– A la solicitud, para el período anticipado en el supuesto de adopción o acogimiento internacional, se acompañará la documentación justificativa de la preasignación del menor, sin perjuicio de la acreditación posterior mediante copia de la decisión administrativa o resolución judicial que la ampara.

1.3. Cuestiones comunes al permiso por parto y al permiso por adopción o acogimiento simple, acogimiento preadoptivo o acogimiento permanente:

Para que pueda disfrutarse a tiempo parcial será imprescindible la solicitud previa del interesado con una antelación de 15 días hábiles, debiendo dictarse resolución con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo del apartado siguiente.

El disfrute a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

– Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

– En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

– El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección del empleado no pudiendo ser inferior, en cualquier caso, a la mitad de su jornada ordinaria.

– El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse por iniciativa del interesado y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

– Durante el período de disfrute no podrá el beneficiario prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que, como consecuencia de la concesión de este permiso, realice.

– Será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo empleado de los permisos previstos por lactancia, por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto y por la reducción de jornada por guarda legal.

1.4. Permiso de paternidad.

Duración: Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 15 días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 1.1 y 1.2.

1.5. En los casos previstos en los apartados 1.1, 1.2 y 1.4, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del empleado y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

2. Para la formación:

2.1. Durante los días de su celebración, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud *cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.*

Asimismo se facilitará la asistencia en el caso de exámenes parciales liberatorios cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, así como para concurrir a exámenes no finales respecto del mismo tipo de estudios en la medida en que lo permitan las necesidades del servicio, durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

Si el profesional que solicita el permiso realizase turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotatorio o se encontrase realizando jornada complementaria en su modalidad de guardias de presencia física y el examen o la prueba de aptitud se

celebrase a una hora y/o en una localidad en que para el profesional fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia pudiendo comprender la noche anterior o posterior.

2.2. El día completo cuando se concurra a pruebas de acceso a la Función Pública, convocatorias de promoción interna o realización de exámenes para el acceso a bolsas de empleo temporal de la Administración Pública.

Asimismo, como en el supuesto anterior, si el profesional que solicita el permiso realizase turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotatorio o se encontrase realizando jornada complementaria en su modalidad de guardias de presencia física y la prueba o el examen se celebrase a una hora y/o en una localidad en que para el profesional fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia pudiendo comprender la noche anterior o posterior.

2.3. Subordinado a las necesidades del servicio, entendidas estas como aquella situación en la que permanezca prestando servicios en la unidad afectada, al menos, el cincuenta por ciento de los efectivos de la misma, previo informe favorable del superior jerárquico y en el marco de los criterios de formación definidos por el centro, para realizar actividades formativas o asistir a jornadas y congresos directamente relacionados con la categoría o puesto de trabajo durante el tiempo de su duración, incluido el tiempo necesario para el desplazamiento al lugar donde se imparta.

2.4. Podrán concederse permisos con retribución total o parcial, sin perjuicio de las indemnizaciones que por razón de servicio pudieran corresponder además del abono de los gastos de matriculación, tasas y otros, en su caso, con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización, cuando tengan relación directa con las funciones de los servicios sanitarios y resulten de interés relevante para el centro de trabajo o para la propia Gerencia Regional de Salud. Deberá exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso del interesado de continuar vinculado a la Gerencia Regional de Salud, durante los plazos que se establezcan, a contar de la finalización del permiso; el incumplimiento de dicho compromiso obligará al interesado a devolver la parte proporcional de las cantidades percibidas, durante el permiso.

Al finalizar el período de permiso, el beneficiario presentará al órgano competente para su concesión, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados, estando obligado, en caso contrario, a reintegrar las retribuciones percibidas.

3. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:

Duración: El permiso se concederá por el tiempo indispensable para su cumplimiento.

Concepto: Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

En general, se entiende por deber de carácter público y personal:

– Asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.

– Asistencia a Plenos o Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del Pleno y de las Comisiones de las

Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

– Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

– Asistencia a reuniones o actos por aquellos empleados públicos que ostenten un cargo electo en Colegios Profesionales.

– Desempeño de la función de jurado.

– Asistencia a reuniones o actos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.

– Expedición o renovación del Documento Nacional de Identidad, pasaporte, del permiso de conducir y del libro de familia, cuando dichos trámites resulten de imposible ejecución fuera del horario de trabajo.

4. Para asistir a tribunales de selección o comisiones de selección:

Duración: Por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de los mismos.

Justificación: Nombramiento por la autoridad competente como miembro de los mismos.

5. Los empleados que sean nombrados Presidentes, Vocales o designados como Interventores de las Mesas Electorales tendrán derecho a un permiso de jornada completa durante el día de la votación y a una reducción de su jornada de trabajo de 5 horas el día inmediatamente posterior.

Los empleados designados como apoderados tendrán derecho al permiso de jornada completa durante el día de la votación.

Los empleados nombrados suplentes de los Presidentes o Vocales tendrán derecho a los mismos permisos en el caso de ejercer la suplencia. En cualquier caso, dispondrán de permiso durante el tiempo indispensable para acudir al acto de constitución de la Mesa Electoral.

Cualquier otro tipo de permiso o dispensa de prestación de servicios, amparado en la celebración de procesos electorales se regirá por lo dispuesto en la normativa electoral correspondiente.

6. Por asuntos particulares:

Duración: El empleado podrá disfrutar por cada año natural completo de servicio activo de hasta tres días laborables.

Cuando no se hayan prestado servicios todo el año se tendrá derecho a disfrutar de los días que en proporción correspondan, operando la fracción a favor del trabajador, siempre que no se supere la duración de este permiso con carácter anual.

Disfrute: Se disfrutarán a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Su concesión quedará condicionada en todo caso a las necesidades de servicio, pudiendo arbitrarse medidas de planificación adecuadas para evitar su acumulación en los períodos de Semana Santa y Navidad.

Solicitud: Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de siete días, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de 5 días, entendiéndose concedidos en caso contrario.

7. Por razón de matrimonio:

Duración: 15 días naturales.

Disfrute: De forma ininterrumpida, abarcando el día del hecho generador.

Acumulación: Posibilidad de acumulación a vacaciones o a cualquier otro permiso, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Otras cuestiones: Asimilado al permiso por razón de matrimonio, a estos efectos, la pareja de hecho, inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto.

8. Por traslado de domicilio habitual:

Duración: 1 día hábil.

Justificación: Mediante la presentación de certificación expedida por el Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio o bien cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente, como la factura de la empresa de mudanzas o el contrato de suministro de agua, gas, electricidad o teléfono.

9. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:

Duración: Por el tiempo indispensable.

Requisitos: Justificación de que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo y acreditación de la asistencia.

10. Por riesgo durante el embarazo, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en los términos indicados en el mismo.

11. Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico:

Duración: Por el tiempo indispensable para acudir a las mismas por necesidades propias o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que se trate del propio trabajador, el permiso podrá abarcar el tiempo necesario para la preparación del tratamiento o exploración.

Requisitos: Que se justifique la ausencia y que los centros donde se efectúen o los profesionales asignados no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de la jornada laboral.

Concurrencia: Si dos o más empleados generasen el derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

12. Por lactancia de un hijo menor de 12 meses:

Supuestos: Se incluye dentro del concepto de hijo, tanto el consanguíneo como el adoptivo o el acogido con fines adoptivos o permanentes.

Duración: A opción de la madre:

– 1 hora diaria de ausencia, fraccionable en dos períodos,

– reducción de la jornada diaria en 1 hora, fraccionable en dos períodos de 1/2 hora.

Disfrute: La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al empleado, debiendo avisar al órgano competente en materia de personal, con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Disfrute por el padre, previa solicitud por parte de éste, acreditando la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma del permiso.

Acumulación: La madre podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Reglas de aplicación del permiso: El derecho de opción a la acumulación del permiso en jornadas completas deberá ejercerse antes de la finalización del permiso de maternidad.

Una vez se haya optado por una u otra modalidad de disfrute, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización.

A efectos del cómputo de la duración del permiso sustitutivo se tomará como referencia la jornada ordinaria reglamentariamente establecida, no pudiendo superar en ningún caso su duración las cinco semanas.

En los casos de parto múltiple, el incremento de este permiso se calculará aplicando la regla de proporcionalidad prevista para el permiso de maternidad por esta circunstancia.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, pero requerirá en todo caso que se haya producido la incorporación al puesto de trabajo del beneficiario del permiso de maternidad o paternidad.

El disfrute acumulado en jornadas completas de este permiso está condicionado a la incorporación del empleado público a su puesto de trabajo y permanencia en el mismo, una vez finalizado el permiso por maternidad y paternidad y hasta que el hijo cumpla doce meses.

Compatibilidad con otros permisos: El derecho regulado en este apartado es compatible y acumulable a la reducción de jornada por razón de guarda legal con reducción proporcional de retribuciones.

13. Fallecimiento, internamiento hospitalario, accidente o enfermedad grave de un familiar:

Duración: Dependiendo del grado y de que ocurra en la misma o en distinta localidad donde el interesado preste sus servicios:

– Cónyuge o pareja de hecho registrada en los mismos términos que lo establecido para el permiso por razón de matrimonio, familiar en 1.º de consanguinidad o afinidad o persona a cargo del empleado y que conviva con él-3 ó 5 días hábiles.

– Familiar en 2.º de consanguinidad o afinidad-2 ó 4 días hábiles.

Cómputo: En los supuestos de accidente o enfermedad grave y hospitalización, desde la fecha indicada en la solicitud siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso y de manera consecutiva o no.

En orden a qué se entienda por enfermedad grave deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cabe entender como enfermedad grave la dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.

Cabe entender como enfermedad grave la intervención quirúrgica independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión.

Cabe entender como enfermedad grave la simple hospitalización.

Cabe entender como enfermedad grave de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

14. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, durante dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras, en tanto continúe la hospitalización.

15. Los permisos para la realización de funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal así como los derivados de la condición de miembro de Mesa Electoral, Interventores, Apoderados y Candidatos en procesos electorales sindicales se concederán en los términos que normativa o convencionalmente se determinen.

16. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado.

Duración: El empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Concurrencia: Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

17. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Duración: El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Concurrencia: Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Concepto de enfermedad grave: A los efectos de la concesión de este permiso, tendrán la consideración de enfermedad grave, las relacionadas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Reducción de jornada y Acumulación: En aquellos supuestos en los que una reducción de jornada no dé respuesta a la necesidad a la que se trata de dar cobertura con este permiso, tales como: las fases críticas de la enfermedad grave o cáncer del hijo menor que de acuerdo con los informes correspondientes requieran de una presencia más intensa de los padres, o en aquellos supuestos en los que en razón de la distancia entre el centro de trabajo y el centro hospitalario no resulte viable una reducción de jornada, se podrá autorizar que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas durante el tiempo que resulte estrictamente necesario.

18. Procesos de recuperación por enfermedad del empleado a iniciativa del Servicio de Salud, previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Duración: Se podrá aplicar una reducción de jornada de hasta 1/2.

Disfrute: La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado, pudiendo no obstante la Administración modificar la franja

horaria solicitada o el turno del empleado cuando el Servicio pudiera verse afectado, previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Área correspondiente.

Solicitud: El empleado deberá avisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Incompatibilidad: La concesión de la reducción de jornada es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

19. Asistencia por parte del profesional que tenga a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

E

Con reducción proporcional de retribuciones

1. Empleados que por razones de Guarda Legal tengan a su cuidado directo. *Supuestos:*

– Menor de 12 años,

– persona mayor que requiera especial dedicación,

– discapacitado físico, psíquico o sensorial, igual o superior al 33% que no desempeñe actividad retribuida,

– familiar hasta el 2.º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Disfrute: La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado, pudiendo no obstante la Administración modificar la franja horaria solicitada o el turno del empleado cuando el Servicio pudiera verse afectado.

Solicitud: El empleado deberá avisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Concurrencia: Cuando concurran varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

Incompatibilidad: La concesión de la reducción de jornada es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

Justificación: La existencia de la guarda legal se acreditará mediante la presentación de la documentación que justifique que el empleado ostente respecto del sujeto causante la patria potestad, tutela, curatela, condición de defensor judicial o guarda de hecho comunicada a la autoridad judicial.

2. Procesos de recuperación por enfermedad del empleado y a iniciativa del mismo.

Duración: Se podrá solicitar una reducción de jornada de hasta 1/2.

Disfrute: La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado, pudiendo no obstante la Administración modificar la franja horaria solicitada o el turno del empleado cuando el Servicio pudiera verse afectado.

Solicitud: El empleado deberá avisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Incompatibilidad: La concesión de la reducción de jornada es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

F

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezca reglamentariamente por la Junta de Castilla y León. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional, en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género.

G

Permisos para la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo así como la colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los organismos competentes

Duración: Con carácter general tendrá una duración máxima de tres meses salvo necesidad justificada del programa a desarrollar en que podrá alcanzar hasta seis meses de duración.

Entidades organizadoras: Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y ONGs acreditadas.

Solicitud: Las solicitudes acompañadas de la documentación justificativa se formularán con la antelación necesaria que permita la adecuada cobertura del puesto de trabajo.

Resolución: La concesión o denegación que en todo caso deberá ser expresa y en el supuesto de denegación, debidamente motivada, estará condicionada a su incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente.

Renuncia: La renuncia, una vez concedido el permiso, deberá formularse, en todo caso, con anterioridad al inicio del mismo.

Efectos: Durante la duración del mismo, el interesado percibirá todas las retribuciones que viniera percibiendo en su puesto de origen durante los tres primeros meses, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de otra organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar durante ese período de tiempo, circunstancia que deberá acreditar la organización bajo cuya supervisión se han desarrollado los programas.

Una vez superados los tres primeros meses, no se percibirá retribución alguna con cargo al puesto de trabajo reservado en el Servicio de Salud de Castilla y León.

En el caso de que el permiso se conceda a personal interino, dicho permiso quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.

H

Conceptos generales

Día hábil: A efectos del disfrute del permiso por traslado de domicilio habitual sin cambio de residencia y por fallecimiento, internamiento hospitalario, accidente o enfermedad grave de un familiar, los sábados, domingos y festivos tendrán la consideración de hábiles en el medio sanitario para aquellos trabajadores que presten servicios efectivos en dichos días.

No tendrán la consideración de hábil los días señalados como descansos, para el personal que por necesidades de la organización y programación funcional de los centros, preste servicios en turno rotatorio o en turno nocturno. El mismo tratamiento se dará a los descansos del personal que venga obligado a realizar jornada complementaria en la modalidad de guardias de presencia física.

Necesidades de servicio: Se recuerda que de conformidad con la interpretación que los Tribunales de Justicia hacen de dicho concepto, la alegación a las necesidades de servicio deberá ser objetiva y estar suficientemente motivada.

Familiar: A estos efectos cuando el presente Pacto habla de familiar, habrá que entender incluido al de la pareja de hecho, inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto.

Localidad: A los efectos de este pacto, se entenderá por localidad aquella en la que radique el puesto de trabajo donde preste sus servicios el profesional.

Consideración de los tiempos de formación: Las ausencias por asistencia a actividades formativas, tanto en horario de trabajo como fuera del mismo, organizadas por el Servicio de Salud de Castilla y León debidamente justificadas tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos.

Las actividades formativas realizadas fuera del horario de trabajo tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo cuando aquellas revistieran el carácter de formación obligatoria.

Igualmente, el tiempo de asistencia a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, cuando esté centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada empleado y se imparta fuera del horario de trabajo, se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada anual establecida.

Los cursos de formación continua organizados o promovidos por las Organizaciones Sindicales, en colaboración con el Servicio de Salud de Castilla y León, tendrán la misma consideración que los organizados por el Servicio de Salud de Castilla y León a los efectos de consideración de trabajo efectivo.

En los cursos de formación impartidos por las Centrales Sindicales y organizados por la Administración Central o por la Administración Autonómica de Castilla y León, que tengan relación directa con el puesto de trabajo del solicitante, la Gerencia Regional de Salud determinará los criterios con arreglo a los que se realizará la expresada actividad formativa y su equivalencia en horas lectivas a efectos del cómputo de dichas horas como tiempo de trabajo efectivo.

Inicio del disfrute del permiso: Los permisos retribuidos establecidos en los números 2.1, 2.2, 3, 7, 8, 11, 13, 15 y 19 del presente pacto comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:

A) Que este día deba computarse como de trabajo efectivo para el solicitante por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso, comenzará su cómputo el día siguiente.

B) En los supuestos de accidente o enfermedad grave de un familiar y de matrimonio, en los que comenzara a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro del período solicitado.

Cuando pudieran concurrir varios de estos permisos en el mismo período de tiempo, salvo el permiso por razón de matrimonio, no serán acumulables entre sí pudiendo optarse por el de mayor duración.

I

Comisión de Seguimiento

Al efecto de aplicar los criterios de aplicación del presente pacto, se constituirá una Comisión de Seguimiento, adscrita a la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.

Esta Comisión de Seguimiento se someterá, en cuanto a su funcionamiento, al régimen de los órganos colegiados previsto en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como, en sus normas básicas, a lo dispuesto en el Título II, Capítulo II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Tendrá composición paritaria y estará integrada por los siguientes miembros que, por parte de la Administración, serán designados por el Gerente Regional de Salud:

1.– Presidente: Directora General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud o persona que le sustituya.

2.– Vicepresidente: Directora Técnica de Relaciones Laborales y Personal de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud o persona que le sustituya.

3.– Secretario: Un técnico de la Dirección General de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud, que actuará con voz pero sin voto.

4.– Vocales de la Comisión: Un representante de cada Central Sindical con presencia en la Mesa Sectorial del personal al servicio de instituciones sanitarias públicas, firmante del presente pacto y en todo caso, tantos representantes de la Administración como número de representantes sindicales.

Serán funciones de esta Comisión:

1.– La interpretación y aclaración de las dudas que se planteen en la aplicación del presente pacto.

2.– Velar por la más correcta aplicación del mismo.

La Comisión se reunirá semestralmente, con carácter ordinario. No obstante, la Comisión podrá convocarse con carácter extraordinario cuando así lo soliciten la mayoría absoluta de vocales de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión o la representación de la Administración Sanitaria de la Comunidad.

Y para que así conste, se firma el presente Pacto en Valladolid, a 15 de julio de 2013.

El Consejero de Sanidad,
Fdo.: Antonio M.ª Sáez Aguado

CESM
Fdo.: Mauro Rodríguez Rodríguez

CSIF
Fdo.: Juan Carlos Gutiérrez Rodilla

UGT
Fdo.: Nieves Martínez de la Torre

USAE
Fdo.: Javier Salamanca Gutiérrez Fdo.: Ana María Tobal González

CC.OO
Fdo.: Jaime Redondo Mínguez

CV: BOCYL-D-27082013-3