

**A LA COMISIÓN PERMANENTE DE CONTROL Y FISCALIZACIÓN DEL GOBIERNO
ÁREA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

*En base al artículo 107 del Reglamento Orgánico de Organización y Funcionamiento del Pleno y a los efectos de ejercer mis funciones de fiscalización y control como concejal del Grupo Municipal de Adelante Sevilla, solicito que se incluya la presente iniciativa en el orden del día de la próxima Comisión Permanente de Control y Fiscalización del Gobierno para su **respuesta por escrito** en el plazo de quince días que marca dicho Reglamento.*

En la sesión plenaria celebrada el día 26 de enero de 2018 se aprobó el **Acuerdo de Permisos y Licencias aplicables al Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla** suscrito el 3 de noviembre de 2017 por el Director General de Recursos Humanos y los representantes de las Secciones Sindicales de CCOO, UGT, SPPME-A, Coalición SAB-SEM y CSI-F.

En el apartado sexto de dicho Acuerdo se recogen los "permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género" y se afirma que en todo caso se concederá, entre otros, el siguiente permiso:

6.7) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave: La empleada o el empleado municipal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad o mayor de edad que conviva en el domicilio familiar, 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.

Ante esto, hemos conocido un caso particular de una funcionaria de carrera del Ayuntamiento de Sevilla (que no por ser particular no es la norma de funcionamiento cotidiana) en la que se le deniega hasta en dos ocasiones la concesión de un permiso para cuidar a una hija con enfermedad grave que entra dentro de lo recogido en el mencionado Acuerdo y en el marco normativo de la Comunidad Autónoma, cumpliendo todos los requisitos exigidos para el mencionado permiso.

La trabajadora ya tuvo concedido un permiso desde 2011 dada la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes (acreditado por informe del Servicio Andaluz de Salud) hasta que su hija cumplió la mayoría de edad. Pero, desde el año pasado, la edad ya no es un límite para la concesión de estos permisos, ni por parte del Acuerdo municipal ni por parte del Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave: ambos también reconocen a los hijos mayores de edad que convivan en el domicilio familiar y cuyos ambos progenitores trabajen.

Es importante destacar que el permiso solicitado es únicamente de una reducción de dos horas al principio de la jornada laboral, no estamos hablando de una excedencia o de días completos libres. Y que, por suerte, el número de casos en el Ayuntamiento de Sevilla no llega a cinco personas. Y éste por el que preguntamos es el primero en que la hija cumple la mayoría de edad, desde el 15 de enero de 2018 solicitó el permiso consistente en reducción horaria para poder atender las necesidades de su hija con enfermedad grave, desde entonces sigue sin respuesta y sufriendo una situación que perjudica a su hija por las atenciones que la misma necesita.

Plaza Nueva, 1
41001 Sevilla
Teléfono 95 54 70280
adelante@sevilla.org

Código Seguro De Verificación:	JuulPcy7RPjEUzV8P26Dww==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Susana Serrano Gomez Landero	Firmado	11/07/2019 07:55:40
Observaciones		Página	1/2
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/JuulPcy7RPjEUzV8P26Dww==		



No entendemos porqué se deniega por parte del Servicio de Recursos Humanos dicho permiso argumentando que tiene un carácter permanente en el tiempo dado que la enfermedad “no se cura y es evolutiva” y que “no es posible conceder este permiso sine die”. El permiso en cuestión no es de naturaleza permanente ya que los supuestos por los que el mismo se extinguiría se recogen en el artículo 7 del Decreto 154/2017: cuando alguno de los progenitores cese en su actividad laboral o cuando cese la convivencia.

Hay que añadir además que el propio Defensor del Pueblo Andaluz ha instado en varias ocasiones al Ayuntamiento de Sevilla a conceder dicho permiso y que planteó hasta una mediación sin obtener respuesta alguna por parte del Consistorio desde agosto de 2018. El Defensor del Pueblo (Q18/4684) ha solicitado formalmente al Ayuntamiento que se conceda el permiso retribuido, en base al mencionado Acuerdo municipal y en base al Decreto 154/2017.

Nos consta, además, que la trabajadora en cuestión también se ha comunicado de forma directa con la Delegada de Recursos Humanos y Modernización Digital, Clara Isabel Macías, sin obtener una respuesta satisfactorias hasta la fecha.

Por todo ello, el Grupo Municipal de Adelante Sevilla formula al equipo de Gobierno las siguientes

PREGUNTAS


- ¿Cuándo tiene previsto el equipo de gobierno exigir el cumplimiento del Acuerdo de Permisos y Licencias aplicables al Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla y hacer extensible el permiso de por cuidado de hijo/a afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave a los hijos mayores de edad que convivan en el domicilio familiar y cuyos ambos progenitores trabajen?
- ¿Se tiene previsto realizar una revisión de oficio del caso al no haber tenido en cuenta la resolución del Defensor del Pueblo Andaluz?
- ¿Por qué motivos se hace una interpretación por parte del Servicio de Recursos Humanos del “espíritu” del Decreto 154/2017 obviando que el hijo o hija con cáncer o enfermedad grave reciba la atención y cuidado que necesita en aras a su mayor bienestar social, personal, sanitario y emocional?
- ¿La única solución que se le va a dar a esta madre y trabajadora es que se reduzca la jornada recibiendo la mitad del salario cuando el espíritu de la normativa es que la familia no vea mermados sus ingresos?
- ¿La única salida que se le va a dar a esta madre y trabajadora municipal es judicializar el tema y perder más energías recurriendo a un recurso contencioso administrativo?

En Sevilla, a la fecha indicada en el pie de firma

Daniel González Rojas
Portavoz Adjunto

VºBº:
Susana Serrano Gómez-Landero
Portavoz

Plaza Nueva, 1
41001 Sevilla
Teléfono 95 54 70280
adelante@sevilla.org

Código Seguro De Verificación:	JuulPcy7RPjEUzV8P26Dww==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Susana Serrano Gomez Landero	Firmado	11/07/2019 07:55:40	
Observaciones		Página	2/2	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/JuulPcy7RPjEUzV8P26Dww==			