
PLATAFORMA DE REIVINDICACIONES URGENTES, PARA 2008-2009, DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS (documento resumen)

Según los datos contenidos en la “Auditoría de Recursos Humanos del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Canarias 2006”, elaborada por la Intervención General, en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias y en sus organismos autónomos, prestan sus servicios un total de 4.037 funcionarios públicos y 7.916 laborales (datos a 31.12.2005).

El colectivo de los funcionarios públicos de la Administración General ha venido asistiendo, hasta ahora impasible, a un proceso gradual de laboralización de la función pública. Frente a otros colectivos que han venido mejorando gradualmente a través de la negociación colectiva, sus condiciones de trabajo, los funcionarios públicos estamos estancados en el año 1987, año de aprobación de la Ley de la Función Pública Canaria. Causó gran malestar, entre los funcionarios públicos, el Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos para los años 2006-2009, suscrito el 21 de noviembre de 2006, que consiguió avances importantes para el personal laboral (en retribuciones, promoción interna, funcionarización, etc.) y **prácticamente nada** para el personal funcionario.

Y ha permanecido impasible hasta el 19 de noviembre de 2007. Después de más de siete años sin que se celebrasen elecciones sindicales en la Administración General de la C.A.C., una organización sindical recién nacida y totalmente desconocida hasta entonces, el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO**, ganó las elecciones sindicales en ese ámbito.

Con los funcionarios públicos no se ha sentado nunca a negociar seriamente la Administración, y creemos que ha llegado la hora de hacerlo. Los funcionarios públicos demandan **atención** de la Administración canaria, y la demandan **ya**.

Por eso, presentamos nuestra **plataforma de reivindicaciones urgentes para 2008-2009**. En ella sólo planteamos, desde una posición responsable y presidida por la buena fe, cuestiones que pueden abordarse **con carácter inmediato**, algunas de las cuales no requieren un gran esfuerzo presupuestario. Los funcionarios queremos constatar si nuestro Gobierno valora, o no, nuestro esfuerzo y profesionalidad en la gestión de los asuntos públicos. Demandamos un primer gesto de buena voluntad que sirva para iniciar, bajo los principios de mutua confianza y lealtad, una nueva época de auténtica negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Canarias, febrero de 2008.

1.- JORNADA DE TRABAJO: ELIMINACIÓN DE LA JORNADA ESPECIAL GENERALIZADA.

La jornada “normal” es la que realiza el personal laboral y la “especial” de 40 horas la práctica totalidad del personal funcionario. Por eso, ha dejado de ser “especial” convirtiéndose en el horario “normal” y generalizado de los funcionarios.

Queremos que la jornada especial **recupere ya, en 2008, ese carácter** que tuvo en un principio, aplicándose única y exclusivamente en casos muy puntuales. En concreto, a los puestos de trabajo provistos por el sistema de libre designación y que tengan atribuidos, como mínimo, los siguientes complementos: Grupo A 30/85; B 26/75; C 22/55; D 18/40 y E 14/30.

Los puestos que hoy tienen asignada la jornada normal, incrementarán su complemento específico hasta los mínimos establecidos en el Acuerdo del Gobierno de Canarias de 14.02.2006: Grupo A 24/50; B 22/40; C 18/18; D 14/15 y E 12/12. Esta medida afectará fundamentalmente a los de Grupo D 14/11 que todavía existen en la Consejería de Educación y a los D 14/12 de la APMUN (en total menos de 100 puestos).

Para el ejercicio 2009 reivindicamos la jornada normal de 35 horas y la especial de 37,5. La que ya tienen establecida nueve Comunidades Autónomas.

2.- PERJUICIOS DEL CONCURSO DE MÉRITOS DEL AÑO 2000.

Reparación de **todos** los perjuicios causados por la resolución, en ejecución de sentencias, del concurso de méritos del año 2000.

Concretamente, para los funcionarios del Cuerpo Auxiliar a los que se le adjudicó un puesto C/D 20/30 en 2001, y luego excluyó de la adjudicación definitiva en 2007: reclasificación de los puestos adjudicados a D 18/32,42, para compensar la pérdida de poder adquisitivo que han sufrido estos aproximadamente 112 funcionarios del Cuerpo Auxiliar.

3.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Recuperación de complemento de productividad, que es una retribución más del personal funcionario, como el complemento de destino, o el específico, que se ha venido “hurtando” a los funcionarios año tras año (desde hace 15) sin contrapartida alguna, incrementando, aún más, la pérdida del poder adquisitivo de nuestros salarios que venimos sufriendo desde hace años también. Sin embargo, el Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales para los años 2006-2009, suscrito el 21.11.2006, estableció para el personal laboral el llamado “complemento de incentivación” que, con efectos del 01.01.2006, ha comenzado a cobrar el personal laboral (en 2008: 1.239,56 € para el Grupo 3; 2.269,82 € para los Grupos 4 y 5).

Pedimos que se fije en un 2% la dotación de este complemento (aprox. 25 millones de euros), y que se negocien criterios objetivos para su distribución. En caso de que el Gobierno se “retrase” en fijar dichos criterios: para adicional en junio (un 1%) y diciembre de 2008 (el restante 1%). Como modelos de criterios ponemos sobre la mesa, para empezar a negociar, los establecidos por el Cabildo Insular de Tenerife y por la Junta de Andalucía.

4.- CLÁUSULA CANARIA DE REVISIÓN SALARIAL.

La inflación registrada en 2007, un 4,2% a nivel estatal y un 4,3% en Canarias, ha disparado hasta el 113,76% la pérdida de poder adquisitivo de los funcionarios públicos desde 1982 hasta 2007 (durante ese período el IPC se incrementó un 274,08% y nuestras retribuciones

un 160,32%). Dicha pérdida de poder adquisitivo se agrava en la Administración de la Comunidad Autónoma por la “desaparición” hace más de 15 años del complemento de productividad.

El **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** cree que ha llegado la hora de abordar la pérdida del poder adquisitivo sufrida por los salarios de los funcionarios públicos de la C.A.C. en los últimos años. Algunas Comunidades Autónomas han sido pioneras en el establecimiento de “sistemas que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo” de los funcionarios públicos (Andalucía, Navarra, Cataluña) y otras los están negociando (Valencia, Castilla-La Mancha, etc).

Por eso, proponemos la creación, ya para este año, de los siguientes mecanismos compensatorios:

1º.- El abono de una **paga única** no consolidable por importe, para este ejercicio 2008, del 2,3% (diferencia entre IPC de Canarias y el incremento de retribuciones para 2007) de las retribuciones devengadas en el ejercicio 2007.

2º.- La creación, con efectos económicos del uno de enero de 2008, de una nueva **paga consolidable** de periodicidad mensual (como la actual “Paga de Concertación Social”) que sirva para consolidar en 2008 la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo en el ejercicio anterior, con relación al IPC a nivel estatal (2,2% en 2007).

3º.- La creación con efectos económicos del uno de enero de 2008, de un nuevo componente, también de periodicidad mensual y consolidable, de la indemnización por residencia, denominado por ejemplo “**indemnización compensatoria del coste de la lejanía y la insularidad**”, que venga a compensar las diferencias negativas, en su caso, entre el IPC real de Canarias y el del resto del Estado (0,1% en 2007).

5.- ACTUALIZACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA.

Hoy, cobramos menos indemnización por residencia **que los funcionarios del Estado en Canarias**. Asimismo, el Estado ha incrementado significativamente su importe en Ceuta, Melilla y Baleares, pero en Canarias no.

Proponemos:

1.- Equiparación inmediata con las cuantías que perciben los funcionarios de la Administración del Estado en Canarias por el mismo concepto. El incremento por Grupo, sería el siguiente con efectos del uno de enero:

Grupo	Tenerife y Gran Canaria	Incremento 2008	Islas no capitalinas			
			Sueldo	Incremento 2008	1 Trienio	Incremento 2008
A1	2.011,92	96,96	6.542,04	159,6	437,04	-10,68
A2	1.644,36	264,96	4.710,24	114,84	330,24	7,8
C1	1.355,88	244,44	3.798,24	96,24	269,04	8,64
C2	1.117,44	389,16	2.793,12	367,44	183,48	12,6
E	987,00	411,72	2.466,96	551,88	138,48	3,24

Quienes vinieran percibiendo la indemnización por residencia en cuantía superior a la total resultante por sueldo y, en su caso, trienios continuarían devengándola en el año 2008 con el que proceda para alcanzar estas últimas.

2.- La creación con efectos económicos del uno de enero de 2008, de un nuevo **componente**, también de periodicidad mensual y consolidable, de la indemnización por

residencia, denominado -por ejemplo- “**indemnización compensatoria del coste de la lejanía y la insularidad**”, que ya hemos comentado.

3.- Constitución de una Mesa Técnica dentro de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario al objeto de estudiar la actualización de la indemnización por residencia para su inclusión en la Ley de Presupuestos de 2009, con el objetivo de que se consolide su verdadero carácter de retribución complementaria de carácter compensatorio y no retributivo, que, tiene por objeto resarcir a los funcionarios públicos de los gastos que se vean precisados a realizar, en razón del servicio o por su residencia, en el caso de Canarias, en un territorio ultraperiférico de la Unión Europea.

Para nosotros, su cuantía deberá acercarse progresivamente al 75% de la que se percibe hoy en Ceuta y Melilla.

6.- HOMOLOGACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS.

Hoy, cobramos mucho menos por cada hora extra realizada:

PERSONAL LABORAL		PERSONAL FUNCIONARIO		DIFERENCIA EUROS /HORA
GRUPO	Valor mínimo hora extra según Convenio (sin trienios)	GRUPO	Valor hora extra	
GR. 1	43,02	GR.A1	29,62	-13,40
GR. 2	33,83	GR.A2	25,64	-8,19
GR. 3	24,24	GR.C1	16,02	-8,22
GR. 4	19,74	GR.C2	13,64	-6,10
GR. 5	17,98	GR.E	10,44	-7,54

Proponemos que se aplique, **ya**, al personal funcionario la misma fórmula que al personal laboral para el cálculo del valor de una hora extra: Valor hora extra personal funcionario = valor hora ordinaria de trabajo incrementada en un 75%.

Si el funcionario optase por compensar los servicios extraordinarios con la reducción de la jornada, se aplicará la misma proporción: una hora extra = una hora y 45 min. de compensación (modificación del art. 5.b del Decreto 78/2007, de 18 de abril).

7.- ORDENACIÓN RACIONAL DE LAS PLANTILLAS DE CADA GRUPO Y SUBGRUPO, QUE PERMITA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Dice la Exposición de Motivos del Estatuto Básico del Empleado Público:

*El sistema de empleo público que permite afrontar estos retos es aquel que hace posible atraer los profesionales que la Administración necesita, que **estimula** a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, les proporciona la formación adecuada y **les brinda suficientes oportunidades de promoción profesional...***

Como una de esas “suficientes oportunidades de promoción profesional” a las que se refiere el EBEP, debe darse a los funcionarios públicos la posibilidad de alcanzar el máximo nivel de complemento de destino asignado a su Grupo, Subgrupo, Cuerpo y Escala, (30 para el Subgrupo A1, 26 para el A2, 22 para el C1, etc.), así como la de consolidar el grado personal correspondiente a través del desempeño, durante 2 años continuados o 3 con interrupción, de puestos de trabajo de ese máximo nivel.

Pues bien, la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, **NO** brinda a sus funcionarios esas “suficientes oportunidades”, singularmente a los funcionarios de los Subgrupos A1 (antiguo Grupo A) y A2 (antiguo Grupo B).

Hoy no existen puestos de trabajo de nivel 30 pero, sin embargo, la Intervención General detectó que existen **(48)** funcionarios que perciben ese complemento, lo que supone casi un **5%** de la plantilla del Subgrupo A1. Se trata de aquellos que han consolidado el grado personal 30 por haber desempeñado puestos de miembros del Gobierno y demás altos cargos de la Administración. Desgraciadamente, **esa es la única posibilidad** que hoy tienen los funcionarios de ver satisfechas sus legítimas aspiraciones de promoción profesional dentro de su Grupo, lo cual, para el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** no tiene injustificación alguna y es hasta moralmente rechazable.

La situación actual del antiguo Grupo B es similar a la del A, en cuanto a promoción profesional. Siendo el nivel 26 el máximo de este Grupo, el Acuerdo del Gobierno de Canarias de 14.02.2006 declaró a extinguir los puestos superiores al 26/60 y añadió, como **límite máximo** para los puestos de nueva creación, o que se modifiquen en el futuro, el nivel **24** y el complemento específico **60**. Al proscribir la posibilidad de crear nuevos puestos de nivel 26, la vía de la **designación política** se convierte, una vez más, en **la única posibilidad de promoción profesional** de los funcionarios del Grupo A2. El Decreto 388/2007, de 30 de octubre, que modificó masivamente las RPT para posibilitar la ejecución de Sentencias del concurso del 2000, perjudicó significativamente al Grupo B: De **75** puestos que existían de doble adscripción B/C, pasan **68** al Grupo C en exclusiva, y sólo siete continúan en el Grupo B. Esta modificación supone una clara declaración del Grupo B como “a extinguir”, cercenando su derecho a la movilidad y a la promoción profesional ya que no se creó **ningún** puesto de nivel máximo para este Grupo (26), que ve limitada su carrera profesional a los niveles 22 y 24.

En el Subgrupo C1 (antiguo Grupo C) el desbarajuste es total: se le asignan una gran variedad de combinaciones de nivel y específico sin ninguna homogeneidad: 22/60, 22/55, 22/52, 22/50, 22/47, 22/42, 22/40, 20/40, 20/37, 20/35, 20/30, 18/30, 18/24, etc.

El desbarajuste creado por esta modificación improvisada y masiva de las RPT evidencia la necesidad de establecer normas que ordenen la carrera profesional de los funcionarios y que regulen el procedimiento y las bases para la creación o modificación de los puestos de trabajo a través de las R.P.T. Por eso proponemos:

1.- Constitución, en el seno de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario, de una Comisión paritaria de Estudio y Valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional, con la finalidad de proceder a la negociación del número, denominación, características de los puestos de trabajo asignados a cada Grupo y Subgrupo y de los requisitos para su desempeño; que proponga la adopción de normas que ordenen la carrera profesional de los funcionarios, estableciendo un abanico de niveles de complemento de destino y complemento específico que posibiliten suficientes oportunidades reales de promoción profesional; y que regulen el procedimiento y las bases para la creación o modificación de los puestos de trabajo a través de las R.P.T.

2.- Derogación expresa y formal de los límites máximos de complemento de destino y del complemento específico impuestos por el Gobierno de Canarias en 2006 y que impiden el desarrollo de nuestra carrera profesional: **puestos de nivel máximo** para todos los Grupos.

8.- CARRERA PROFESIONAL VERTICAL: LA PROMOCIÓN INTERNA.

Se encuentra en plena ejecución el proceso de promoción interna, por **concurso de méritos**, del personal laboral fijo, en ejecución del *Acuerdo de carácter plurianual entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos para los años 2006-2009* (BOC nº 244, del 19.12.2006), que decía asimismo que los regímenes de promoción interna del personal funcionario y laboral **“tienden a confluir hacia fórmulas comunes”**.

Sin embargo, para los funcionarios públicos, sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el **sistema de concurso** que consistirá únicamente en la valoración de méritos, según se establece en el artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público.

El **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** entiende que, efectivamente, han de confluir hacia fórmulas comunes los sistemas de promoción interna del personal laboral y del personal funcionario. Por ello, teniendo en cuenta que el sistema “normal” de promoción del personal laboral es el concurso de méritos, y siendo conscientes del carácter excepcional de este sistema para los funcionarios públicos,

PROPONE, a medio plazo (ejercicio 2009), la aprobación de una ley mediante la que se articule, **excepcionalmente y por tres veces**, la **promoción interna vertical** a todos los Cuerpos, Grupos y Subgrupos, desde el inmediato inferior, **mediante concurso de méritos**. Este sistema ya se ha utilizado en varias Comunidades Autónomas, como Andalucía, Valencia, o con determinados Cuerpos (acceso a la condición de catedrático de los docentes, leyes de Policía de Galicia, Navarra, Andalucía, etc., Escala de Letrados de la C.A.C., aunque con curso selectivo). Y, por supuesto, se utilizó para que el personal laboral temporal adquiriese la condición de fijo y se piensa utilizar en nuestra Comunidad Autónoma para la **funcionarización** del personal laboral, que supone la **práctica desaparición** del derecho de los funcionarios a la **carrera profesional y a la promoción interna**. En el “catálogo” de puestos a funcionarizar hecho público por Función Pública en octubre de 2006, se incluyen **558 PUESTOS SÓLO DEL GRUPO 1**. ¿Qué posibilidades tendrá un funcionario del antiguo Grupo “B” para promocionar al “A” tras la funcionarización? ¿Qué oportunidades le quedarán a un funcionario del Grupo “A”, en puestos base, para desarrollar su carrera profesional hasta niveles mayores? Ninguna.

Por eso, para el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** **urge**, antes de empezar a hablar de funcionarización del personal laboral -pero con respeto a las disposiciones legales vigentes (p.ej. EBEP)- establecer y ejecutar un proceso **excepcional** de promoción interna del personal funcionario, por **concurso de méritos**.

9.- CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL: LA PROGRESIÓN DE GRADO.

El artículo 16.3.a) del EBEP define la carrera horizontal como *la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo*.

Desde el año **1988**, la legislación básica estatal autorizaba a las Comunidades Autónomas para que regulasen la adquisición del grado personal mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos. En Canarias han pasado **20 años** desde entonces, en los que ni el Gobierno ni los sindicatos se han preocupado de poner en marcha este sistema de progresión de grado.

Pedimos, simplemente, que el Gobierno de Canarias cumpla y desarrolle la Ley 30/1984 en esta materia.

Algunas Comunidades Autónomas, como la de Andalucía, ya han desarrollado reglamentariamente las previsiones legales contenidas en la práctica totalidad de sus respectivas Leyes de Función Pública.

El **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** propone que el Gobierno de Canarias desarrolle reglamentariamente las previsiones legales y que el I.C.A.P. organice e imparta, **con regularidad** (al menos una vez al año), cursos específicos para adquirir **todos** los grados personales incluidos en el intervalo que fijan las normas para cada Grupo de clasificación, incluidos los máximos (30 para el A, 26 para el B, 22 para el C, etc). Como dice la Ley, el procedimiento de acceso a los cursos habrá de fundarse exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse por concurso. Entendemos que debe limitarse el acceso a aquellos funcionarios que pretendan adquirir el grado correspondiente a no más de dos niveles superior al que poseyesen.

10.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: CONCURSOS DE TRASLADOS.

La historia de esta Comunidad Autónoma en lo que se refiere a concursos de traslados es nefasta. Y de ella debemos aprender para no repetirla. La convocatoria de concursos de traslados masivos para los Cuerpos Generales es un error (p.ej.: concurso del año 2000, que se resolvió en 2007.

Proponemos:

A) A corto plazo (2008):

Resolución del concurso correspondiente al Cuerpo Auxiliar (3ª fase Plan de Empleo Operativo 1998), antes del uno de junio, y el del Cuerpo Administrativo antes del uno de septiembre.

Convocatoria y resolución del concurso correspondiente al resto de Cuerpos Generales (3ª fase P.E.O. 1998), antes del 30 de septiembre de 2008.

B) A medio plazo (2009):

1º.- Aprobación por el Gobierno de un “programa de concursos de traslados para el año 2009” y de las Bases Generales que regirán todas las convocatorias por departamentos.

2º.- Convocatoria independiente y simultánea de concurso de traslados en el ámbito de dos Consejerías y sus organismos autónomos, como máximo.

3º.- Prevaloración de méritos, no vinculante, por la Dirección Gral. de la Función Pública, a través del sistema SIRhUS. Constitución de Comisiones de Evaluación en cada Consejería.

4º.- Resolución de cada concurso por Orden del Consejero correspondiente, en el plazo de dos meses contados a partir de la finalización del plazo de presentación de solicitudes (15 días hábiles).

5º.- Nueva convocatoria de concurso de traslados en el ámbito de las dos siguientes Consejerías, y así sucesivamente.

C) A largo plazo (2010 y ss.):

Convocatoria por cada Consejería de concursos de traslados **semestrales** (enero y junio, por ejemplo), previa aprobación por el Gobierno del programa anual de concursos.

11.- ACCIÓN SOCIAL:

Revisión en profundidad del sistema de acción social y creación de un organismo de gestión **permanente**, con dotación presupuestaria y plantilla propia (por ejemplo, una entidad

pública empresarial como la ESSSCAN), que sea capaz de gestionar ágilmente (las Ayudas de Acción Social de 2006 todavía no se han tramitado) los fondos de acción social que, en 2008, superan ya los 25 millones de euros.

Se proponen las siguientes líneas de actuación prioritarias:

- ▶ Plan de pensiones ya, sin más dilación.
- ▶ Seguro médico privado (con ADESLAS, SANITAS, ASISA, etc. como tienen los funcionarios de MUFACE, los del Ayuntamiento de Santa Cruz o La Laguna).
- ▶ Prejubilaciones voluntarias a partir de los 60 años (como tiene el Cabildo), con el 100% del haber regulador a los 30 de servicio.
- ▶ Ayudas de estudio sin discriminación por renta.
- ▶ Además de los actualmente establecidos, anticipos reintegrables de hasta cuatro mensualidades, a reintegrar hasta en 36 mensualidades, cuando concurra alguna circunstancia calificada como necesidad urgente (matrimonio, divorcio, separación o nulidad, fallecimiento, nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento, enfermedad o intervención quirúrgica grave, adquisición de vivienda habitual, gastos derivados de estudios en centros oficiales ubicados fuera de la isla de residencia, etc.)

12.- PERMISOS Y LICENCIAS: EQUIPARACIÓN CON EL PERSONAL LABORAL.

El propio Convenio Colectivo del personal laboral de la Admón. de la C.A.C., en su art. 21, último párrafo, dice: *No se producirán diferencias entre el personal laboral y el resto del personal al servicio de la Comunidad Autónoma en cuanto al disfrute de fiestas y reducciones de horario que se establezcan.*

Sin embargo, aún existen algunas diferencias (negativas para el personal funcionario). Por tanto, el **SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO** reivindica la equiparación de ambos colectivos en esta materia, estableciendo los siguientes permisos y licencias para el personal funcionario, en igualdad con el personal laboral:

Permiso/licencia:	Personal laboral:	Personal funcionario:
Asuntos propios sin retribución	Duración no inferior a 7 días. Duración acumulada no podrá exceder de 11 meses cada 2 años	Duración acumulada hasta 3 meses cada 2 años.
Festivos no trabajados coincidentes con el descanso semanal	1 día adicional de permiso	0
Matrimonio	20 días naturales.	15 días naturales.
Parto	118 días (casi 17 semanas)	16 semanas (112 días).
Permiso al trabajador que preste atención directa a beneficiarios que se encuentren en centros de atención a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales y centros residenciales de la 3ª edad	10 días naturales continuados.	0