

SERMAS: PERSONAL ESTATUTARIO

GUÍA DE VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

www.csit.es sanidad@csit.es
Telf.: 91.594.39.22/95/87
C/ Sagasta, 18. Madrid



2017

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
²³ / ₃₀	²⁴ / ₃₁	25	26	27	28	29

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

2017

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
²⁴ / ₃₁	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
²³ / ₃₀	²⁴ / ₃₁	25	26	27	28	29

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2017

6 enero (viernes)	Epifanía del Señor
20 marzo (lunes)	Traslado día de San José
13 abril (jueves)	Jueves Santo
14 abril (viernes)	Viernes Santo
1 mayo (lunes)	Fiesta del Trabajo
2 mayo (martes)	Fiesta de la Comunidad de Madrid
15 agosto (martes)	Asunción de la Virgen
12 octubre (jueves)	Fiesta Nacional de España
1 noviembre (miércoles)	Todos los Santos
6 diciembre (miércoles)	Día de la Constitución Española
8 diciembre (viernes)	Inmaculada Concepción
25 diciembre (lunes)	Natividad del Señor

2 DÍAS POR FIESTAS LOCALES (Según Municipio)

ÍNDICE

• CONSIDERACIONES GENERALES.....	3-4	- POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL.....	21
• VACACIONES.....	5-6	- PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y	
• DÍAS ADICIONALES:.....	7	DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD.....	22
- DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD.		- PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER	
- POR ASUNTOS PARTICULARES POR		INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O	
ANTIGÜEDAD.		PERSONAL.....	23
• PERMISO:		- PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER	
- POR ASUNTOS PARTICULARES.....	8	RELACIONADO CON LA CONCILIACIÓN DE	
- SIN SUELDO POR ASUNTOS PROPIOS.....	10	LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.....	23
- POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.....	11-15	- POR RAZÓN DE MATRIMONIO.....	24
- POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO		- PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES	
POR CÁNCER O UNA ENFERMEDAD GRAVE....	16	PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN	
- POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	17	AL PARTO.....	24
- VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.....	17	- PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA.....	25
- POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE		• REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES	
12 MESES.....	18	DE GUARDA LEGAL.....	25
- POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O		• EXCEDENCIAS.....	26-27
ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR.....	19-20	• PERMISO POR FORMACIÓN.....	28
• REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO		• OBSERVACIONES ACTUALES EN CASOS DE	
DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO.....	21	AUSENCIAS POR ENFERMEDAD.....	29
• PERMISO:		• NORMATIVA.....	30

Estimad@ compañer@: el 10 de diciembre del 2015, la Administración y Sindicatos presentes en Mesa Sectorial de Sanidad, entre los que **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** se encuentra, firmamos un Pacto en el que se establecen criterios sobre la aplicación de licencias, permisos y vacaciones al personal estatutario que presta servicios en centros e instituciones del Servicio Madrileño de Salud. Este Pacto ha sido objeto de revisión en varias ocasiones posteriores a lo largo de 2016, cuyo análisis ha llevado a la aclaración/ampliación de algunos puntos concretos. **Última actualización de esta guía: 1 de junio de 2017.**

En **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, hemos elaborado esta guía de consulta rápida con la intención de que conozcas tus derechos en esta materia y que de una manera ágil, puedas acce-

der a esta información.

Se trata de un resumen del Pacto y sus modificaciones, ampliado con otras normativas, en el que hemos señalado lo más importante de cada caso y lo más habitual en nuestra actividad laboral, por lo que si necesitas ampliar la información, tus delegados en la Sección Sindical de tu centro, te ayudarán a ello.

Sección Sindical **CSIT UNIÓN PROFESIONAL:**

Hospital:.....

Tfno:.....

FAX:.....

Email:

CONSIDERACIONES GENERALES

- El disfrute de los permisos y vacaciones podrá denegarse en el periodo solicitado en función de las necesidades del servicio, en cuyo caso deberá efectuarse por escrito y debidamente motivado, indicando las causas que originan esta denegación.

- Cada día de permiso o licencia computará a efectos de cumplimiento de jornada a razón de siete horas y media, con independencia del turno u horario que realice.

- Se garantiza sin derecho a retribución, la concurrencia a la celebración de pruebas selectivas de acceso a cuerpos y categorías de la administración del Estado, comunidades autónomas u otros servicios de salud.

- Consideración de día hábil:

- Tienen la consideración de días hábiles, a efectos del disfrute de los permisos contemplados en este pacto, los sábados y domingos y festivos para aquellos trabajadores que presten servicios efectivos en dichos días.

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

- El día saliente de noche tiene la consideración de día inhábil a efectos de concesión de permisos.

- LOCALIDAD: Se entiende por localidad aquella en la que resida el trabajador.

- Tendrán los mismos derechos que el cónyuge, la pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid o en cualquier otro registro público establecido al efecto.

- En el caso de dudas en la interpretación de alguno de los permisos, la Gerencia concederá dicho permiso, planteando a la comisión de seguimiento del pacto la interpretación del mismo. Para el supuesto de que la Comisión de Seguimiento interpretara que al trabajador no le corresponde el disfrute de dicho permiso, éste será compensado con cualquier otro pendiente de disfrutar (vacaciones, asuntos particulares, días adicionales).

- Iniciado el disfrute del permiso, éste deberá ser continuado, no pudiendo ser disfrutado en días alternos salvo autorización expresa de gerencia.

- El personal de turno nocturno disfrutará los permisos correspondientes desde las 22:00 del día anterior al hecho causante, si éste se produce en las horas diurnas posteriores a su noche de trabajo.

- En caso de coincidir dos permisos en un mismo período de tiempo se optará por uno de ellos, salvo aquellos permisos cuyos disfrute puede demorarse mientras persista el hecho causante.

- Las solicitudes para la concesión de cualquier permiso, licencia o excedencias, para que despliegue todos sus efectos, deben ser presentados en Registro presencial o telemático con copia.

VACACIONES

DURACIÓN :

22 días hábiles anuales (excluidos los sábados) por año completo de servicio, o los correspondientes proporcionalmente si el tiempo de servicio fuese menor.

Acumulables a permisos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, lactancia y permiso por matrimonio.

PERIODO ORDINARIO DE DISFRUTE

- Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
- Debiendo disfrutar al menos, la mitad entre el 15 junio y 15 de septiembre.
- No obstante, previa autorización, podrá disfrutarse el resto de las vacaciones dentro del año natural y excepcionalmente hasta el 31 de enero del año siguiente.

SOLICITUD: **con anterioridad al 30 de abril.**

FUERA DEL PERIODO ORDINARIO

- Estando condicionada su autorización a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

SOLICITUD:

- Por escrito, como mínimo con 20 días de antelación a la fecha de inicio.
- Si la solicitud no hubiera recibido contestación por escrito en el plazo de 7 días, se entenderá autorizada.

DISFRUTE:

- En periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, pero hasta 5 días se podrán disfrutar independientemente, de uno en uno, o acumulados.

INCIDENCIAS VACACIONES:

- Cuando el período de vacaciones previamente fijado y autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, coincida en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal (IT), riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en año natural distinto, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses contados a partir del final del año en que se hayan originado.

- Cuando una vez iniciado el período de vacaciones, sobreviniera una de las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior, que interrumpa el período vacacional, éste se podrá disfrutar en año natural distinto, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses contados a partir del final del año en que se hayan originado.

ACUMULACIÓN A OTROS PERMISOS:

- Las vacaciones anuales se podrán unir a la maternidad, permiso por paternidad, adopción, acogimiento, lactancia y permiso por matrimonio.

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 éstos no se disponga expresamente otra cosa.

DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD

Podrán disfrutarse de manera independiente de los periodos mínimos de disfrute de las vacaciones y acumularse con los días de asuntos particulares.

- Los generados durante los años 2015, 2016 y 2017 se podrán disfrutar desde la fecha de su devengo hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

- Los devengados en el año 2018 y sucesivos se podrán disfrutar desde la fecha de su devengo y

hasta el 31 de enero del año siguiente.

DISFRUTE:

A partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

SOLICITUD:

- Por escrito con un antelación mínima de 10 días.

- Si en 5 días no han contestado, se entenderán autorizados.

DÍAS ADICIONALES POR ASUNTOS PARTICULARES POR ANTIGÜEDAD

Los **canosos** o días generados en función del número de trienios durante los años 2015, 2016 y 2017 se podrán disfrutar desde la fecha de su devengo y hasta el 31 de diciembre del año siguiente. Los devengados del año 2018, y sucesivos, desde la fecha de su cumplimiento hasta el 31 de enero del año siguiente.

SOLICITUD:

- Por escrito con una antelación mínima de 10 días.

- Deberán ser contestados por escrito en 5 días y si no es así, se entiende autorizado su disfrute.

PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES

Con carácter general, el trabajador podrá disfrutar de 6 días de permiso por cada año natural completo de servicio activo.

DISFRUTE: A lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente.

SOLICITUD:

- Por escrito con un antelación mínima de 10 días.
- Deberán ser contestados por escrito en el plazo de 5 días. Agotado este plazo sin contestación, se entenderá autorizado su disfrute.

AÑOS TRABAJADOS	TRIENIOS	Nº DÍAS CANOSOS	Nº DÍAS EXTRA DE VACACIONES (POR ANTIGÜEDAD)
3	1 TRIENIO		
6	2 TRIENIOS		
9	3 TRIENIOS		
12	4 TRIENIOS		
15	5 TRIENIOS		1 DÍA EXTRA DE VACACIONES
18	6 TRIENIOS	2 DÍAS CANOSOS	
20			2 DÍAS EXTRAS DE VACACIONES
21	7 TRIENIOS		
24	8 TRIENIOS	3 DÍAS CANOSOS	
25			3 DÍAS EXTRAS DE VACACIONES
27	9 TRIENIOS	4 DÍAS CANOSOS	
30	10 TRIENIOS	5 DÍAS CANOSOS	4 DÍAS EXTRAS DE VACACIONES
33	11 TRIENIOS	6 DÍAS CANOSOS	
36	12 TRIENIOS	7 DÍAS CANOSOS	
39	13 TRIENIOS	8 DÍAS CANOSOS	
42	14 TRIENIOS	9 DÍAS CANOSOS	
45	15 TRIENIOS	10 DÍAS CANOSOS	

PERMISO SIN SUELDO POR ASUNTOS PROPIOS

No podrá exceder de 3 meses al año, ni ser inferior a 5 días hábiles.

EXCEPCIONALMENTE su duración podrá ser superior a 3 meses, en casos de:

- Enfermedad grave de familiar.
- Disfrute de becas.
- Realización de viajes de formación.
- Cursos y otras actividades que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

DISFRUTE: Subordinado a las necesidades del servicio.

- Podrán concederse durante el periodo ordinario de vacaciones, periodos festivos de cada localidad, mes de diciembre y Semana Santa.

SOLICITUD: Con una antelación mínima de un mes al periodo solicitado (salvo causas excepcionales debidamente justificadas).

RESOLUCIÓN: La concesión o denegación deberá formularse por escrito y con una antelación mínima de 10 días hábiles al inicio del disfrute del permiso.

RENUNCIA: Una vez concedido el permiso, deberán formularse con una antelación mínima de 10 días hábiles con anterioridad al inicio del permiso.

EFFECTOS: No se tendrá derecho a retribución alguna.

- Computable a efectos de antigüedad.
- No computará como servicios prestados.

PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

MATERNIDAD Y PATERNIDAD			
MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Desde la semana 37 de gestación y antes del parto.	Permiso retribuido	Solicitud al centro y justificarlo.
	Tiempo de permiso o licencia: 122 días (112+10)		A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa, tanto en el centro de trabajo como en el INSS
PATERNIDAD por NACIMIENTO O ACOGIMIENTO	Tiempo de permiso o licencia: 4 semanas ininterrumpidas, desde el nacimiento o acogimiento, ampliables en dos días más por hijo a partir del segundo.	La solicitud se realizará en el INSS y será imprescindible preavisar al centro de trabajo con documentación justificativa.	
NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO	Tiempo de permiso o licencia: el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias, con retribuciones íntegras.	Duración: Se tendrá derecho al disfrute de este permiso mientras persista la situación de hospitalización del hijo recién nacido.	

POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

- DURACIÓN: Este permiso tendrá la duración de 112 días ininterrumpidos, ampliables a 2 semanas más en aquellos supuestos de discapacidad del hijo (nacido, adoptado o acogido) y, en el caso de parto múltiple (o de adopción o acogimiento múltiple), en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

- DISFRUTE: El permiso se distribuirá a opción de la madre, teniendo en cuenta que las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto deben ser disfrutadas obligatoriamente por la madre.

PERMISO RETRIBUIDO DE 10 DÍAS POSTERIOR AL PARTO ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

- DURACIÓN: 10 días que se añaden al permiso de 112 días que contempla la Ley General de la Seguridad Social, con cargo a su centro de destino.

- DISFRUTE: 122 días de permiso.

- Se percibirán durante estos días las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, más aquellos conceptos retribuidos que responden a la prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria y que hubieran percibido en el mes que sirvió para calcular la base reguladora de la prestación económica por maternidad que abona directamente el INSS.

PERMISO RETRIBUIDO POR MATERNIDAD (SEMANA 37 DE GESTACIÓN):

- Derecho al percibo del conjunto de las retribuciones (prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria)
- Promedio de lo percibido en los 6 meses anteriores al inicio del permiso, en concepto de atención continuada A (noches), B (festivos) y complemento específico por turnicidad, en su caso.

PERMISO RETRIBUIDO POR PATERNIDAD:

- DURACIÓN: 4 semanas ininterrumpidas desde el nacimiento o acogimiento, ampliables en dos días más por hijo a partir del segundo.
- SOLICITUD: Se realizará en el INSS y será imprescindible preavisar al centro de trabajo con documentación justificativa.

OBSERVACIONES A LOS PERMISOS DE MATERNIDAD:

- Al iniciarse el período de descanso, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá ceder al padre el 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 la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
- 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 exceda el máximo, o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

- En 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 2 meses de duración, percibiendo durante este período, exclusivamente las retribuciones básicas.

- El permiso por adopción o acogimiento, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

- El padre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, cuando, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta 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 así lo permiten las necesidades del servicio.

- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe 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.

PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen, a una reducción de 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 (R.D. 1148/2011, de 29 de julio) 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.

SOLICITUD, se deberá acreditar:

- La relación paterno-filial o el acogimiento.
- La minoría de edad.
- Que el menor precise de un cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.
- Que el otro progenitor no percibe retribuciones íntegras en virtud de este permiso ni sea beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.
- La existencia de cáncer o de enfermedad grave.

PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las faltas de asistencia de los profesionales víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas.

- Tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo.

PERMISO VÍCTIMAS DEL TERRORISMO

Tendrán derecho a este permiso los profesionales, que ostenten la condición de personal estatutario y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los profesionales amenazados en los términos del art.5 de la Ley 29/2011 de 22 de septiembre, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial.

OBSERVACIONES:

- Estas situaciones se acreditarán con el informe del ministerio fiscal y posteriormente con la resolución judicial que otorguen la orden de protección a la víctima.

- Tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución o a la reordenación del tiempo de trabajo.

OBSERVACIONES:

- Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona.

PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES

Se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por maternidad, adopción o acogimiento, incluidos los 10 días concedidos por la CM.

DISFRUTE:

- La concreción horaria y el periodo de disfrute, corresponde al trabajador determinarlo y podrá ser:

- Una hora diaria de ausencia, fraccionable en dos periodos
- Reducción de la jornada normal en ½ hora al inicio y al final de la jornada o de lo que corresponda en caso de parto múltiple.
- Reducción de la jornada en una hora diaria, al inicio o al final de la jornada o de lo que corresponda en caso de parto múltiple.

OBSERVACIONES:

- La fecha de reincorporación a la jornada habitual, debe comunicarse al servicio de personal con 15 días de antelación.

- Se concederá este permiso tanto por hijos consanguíneos, como los adoptivos o acogidos.

- El trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas:

- Esta acumulación tendrá una duración máxima de un mes natural. En los casos de parto múltiple, el permiso se incrementará en 15 días naturales.

- El disfrute acumulado en jornadas completas de este permiso será ininterrumpido y comenzará inmediatamente después de la finalización del permiso retribuido de 10 días posterior al parto.

- A su finalización, los beneficiarios podrán disfrutar, en su caso, de las vacaciones anuales.

PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR

Este permiso y su duración viene determinado por el grado de parentesco con el familiar afectado y por la localidad.

DURACIÓN:

- Por familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 3 días hábiles si el suceso ocurre dentro de la misma localidad ó 5 días si ocurre en distinta localidad.

- Por familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán 2 días hábiles si el suceso ocurre dentro de la misma localidad y 4 si ocurre en distinta localidad.

DISFRUTE:

- Este permiso podrá disfrutarse desde la fecha que se produzca el hecho causante o con poste-

rioridad al mismo, siempre que se mantenga el hecho causante al no haberse producido el alta médica (independiente del alta hospitalaria).

OBSERVACIONES:

- Se entiende misma localidad aquella en la que resida el trabajador.

- Dado que un solo hecho causante da lugar a un único permiso, el traslado de centro hospitalario del familiar no se considera motivo que genere un nuevo permiso para el trabajador.

- El parto, pese a no ser considerado enfermedad, a efectos hospitalarios, es ingreso y en consecuencia, el parto se halla incluido dentro de este permiso.

- Se entiende por enfermedad grave:

- La dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.
- La simple hospitalización u observación en urgencias por más de un día.
- La intervención quirúrgica que requiera hospitalización.
- La intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo y cuidados domiciliarios. La duración del permiso no podrá ser superior al tiempo de reposo y cuidados que figure en el justificante.

SOLICITUD:

- Debe acompañar a la solicitud la documentación justificativa que acredite los extremos de este permiso.



(Artículos 915 y siguientes del Código Civil)

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO

Derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

El horario de la reducción debe pactarse entre las partes, y si no hubiera acuerdo, será la Administración quién fije el horario de manera motivada, indicando las razones de por que deniega el horario solicitado.

DURACIÓN / JUSTIFICACIÓN:

- Junto con la solicitud deberán presentarse:
 - Informe médico que acredite el carácter muy grave de la enfermedad.
 - Declaración de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción o de su distribución con los demás titulares.
- Este permiso, se podrá acumular en 15 días completos de ausencia, salvo en el caso de que las necesidades asistenciales no lo permitan.

PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

DURACIÓN:

- Se concederá un día hábil por traslado de domicilio sin cambio de residencia.

OBSERVACIONES:

- Deberá presentarse la certificación expedida por el ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio o prueba que lo justifique (factura de mudanza, contrato de agua, luz, teléfono, gas).

PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD

DURACIÓN:

- El personal estatutario, podrá disfrutar de un permiso retribuido 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 académico o profesional.

OBSERVACIONES:

- Se facilitará la asistencia en el caso de exámenes parciales liberatorios, 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.

- Se garantizará la asistencia a las pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatutario que convoque el SERMAS, así como a la realización de las pruebas de acceso a plazas de formación sanitaria.

- Si el profesional que solicita el permiso, realizase turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotatorio, el permiso se acomodará a dicha circunstancia, pudiendo comprender la noche anterior.

PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL

DURACIÓN/ OBSERVACIONES:

- Por el tiempo indispensable.
- Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera responsabilidad de índole civil, penal o administrativa (citas judiciales, comisarías, organis-

mos oficiales, mesas electorales, jurado, etc).

- Queda incluida tanto la asistencia del profesional a consulta médica, como el acompañamiento a cónyuge y familiar de primer grado, debidamente acreditado con libro de familia y justificante de asistencia.

PERMISO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER RELACIONADO CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

DURACIÓN:

- Por el tiempo indispensable.

OBSERVACIONES:

Se concederá para la realización de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho (ej: acompañar

al médico al cónyuge o familiar de primer grado, acreditándolo debidamente y justificándolo).

Es necesario justificar una situación de dependencia directa. La solicitud se presentará con antelación suficiente, dependiendo de la previsibilidad. La denegación será por escrito y motivada.

PERMISO POR RAZÓN DE MATRIMONIO

DURACIÓN:

- Quince días.

OBSERVACIONES:

- De forma ininterrumpida incluyendo el día del hecho generador.

- Boda o inscripción como pareja de hecho en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid o en cualquier otro registro público establecido al efecto.

PERMISO PARA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

DURACIÓN:

- Por el tiempo indispensable.

SOLICITUD:

- Previa solicitud con tiempo suficiente y justificando la imposibilidad de realizarlo en otro horario.

PERMISOS PARA LA COOPERACIÓN SANITARIA

RETRIBUIDOS: Proyectos de cooperación sanitaria financiados por presupuestos generales de la Comunidad de Madrid, acciones de ayuda humanitaria o de emergencia por catástrofes naturales o causadas por el hombre.

DURACIÓN: Hasta seis meses. Computa a efectos de trienios y Carrera/Promoción Profesional, siendo también objeto de valoración como servicios prestados.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL

- Para el cuidado directo de un menor de 12 años o un mayor que requiera especial dedicación o un discapacitado, se podrá reducir jornada con la disminución retributiva correspondiente.

Tendrán el mismo derecho para el cuidado de un familiar hasta segundo grado por consangui-

NO RETRIBUIDOS: Concedidos por Dirección Gerencia del centro para participar en proyectos de cooperación gestionados por entidades públicas o privadas que no cuenten con financiación a cargo de presupuestos generales de la Comunidad de Madrid.

DURACIÓN: Tres meses prorrogables por otros tres.

nidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

- Se podrá acumular en jornada completa, pudiendo ser denegada la acumulación por necesidad asistencial debidamente motivada.

EXCEDENCIAS

VOLUNTARIA

Por razones de incompatibilidad:

La concesión es automática y la duración no está condicionada al tiempo de servicios prestados. Terminada la razón que genera la incompatibilidad hay que solicitar la reincorporación en el plazo de un mes.

Por interés particular: La duración de la excedencia no inferior a 2 años. El reingreso será previa solicitud. Se deben acreditar la prestación de cinco años de servicio inmediatamente anteriores para su concesión.

Por agrupación familiar:

Cuando el cónyuge presta servicios en otra Administración pública. No tiene límite de tiempo y no es computable a efectos de antigüedad.

DE OFICIO:

cuando finaliza la causa por la que se está en situación distinta a la de activo y no se solicita el reingreso en el plazo de un mes.

Tiene una duración mínima de 2 años

EXCEDENCIAS

CUIDADO DE FAMILIARES	<p>Por cuidado de hijo: Hasta que el menor cumpla los 3 años de edad. Computa a efectos de trienios y carrera/promoción profesional. Reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años.</p>	<p>DE OFICIO: cuando finaliza la causa por la que se está en situación distinta a la de activo y no se solicita el reingreso en el plazo de un mes.</p> <p>Tiene una duración mínima de 2 años</p>
	<p>Por cuidado de familiar a cargo: Máximo 3 años. Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Conlleva reserva de puesto de trabajo los dos primeros años. Computa a efectos de antigüedad y carrera/promoción.</p>	
POR VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>Excedencia sin tiempo máximo ni mínimo con seis meses de reserva de puesto. Computa a efectos de trienios y carrera/promoción profesional.</p> <p>La víctima de violencia de género también tiene derecho a faltas de asistencia justificadas, reducción de jornada, horario flexible.</p>	
SERVICIOS ESPECIALES	<p>Por acceder a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia. Conlleva reserva de plaza de origen, cobro de trienios y este tiempo computa a efectos de antigüedad y carrera.</p>	

PERMISOS POR FORMACIÓN

PERMISO PARA LA FORMACIÓN

- El tiempo de asistencia al curso se considera tiempo trabajado a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de horario de trabajo.
- Cursos programados por la Administración de las Instituciones sanitarias y por organizaciones sindicales.

FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO PERSONAL DE LOS PROFESIONALES

Cursos de perfeccionamiento profesional

- Hasta 40 horas.
- Los contenidos tienen que estar directamente relacionados con el puesto de trabajo o carrera profesional.
- Requieren informe favorable del superior jerárquico y siempre que la gestión y la organización del trabajo lo permita.

OBSERVACIONES ACTUALES EN CASOS DE AUSENCIAS POR ENFERMEDAD

REDUCCIONES RETRIBUTIVAS POR IT (ENFERMEDAD COMÚN):

- SE PERCIBIRÁ:

- del 1º al 3º día el 50%
- del 4º al 20º día el 75%
- a partir del día 21, se percibe el 100%.

- EXCEPCIONES: Las expuestas en el régimen de mejoras en la situación de IT por contingencias comunes: BOCM nº121, del 23/05/2017

https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2017/05/23/BOCM-20170523-10.PDF

PLAZOS presentación partes:

- Parte de baja: deberá entregarse en el plazo de tres días hábiles, contados a partir de la fecha de

su emisión.

- Parte de confirmación: deberá entregarse en el plazo de tres días hábiles contados a partir de la fecha de su emisión.

- Parte de alta: deberá entregarse en el plazo de 24 horas siguientes al de su expedición.

Su incumplimiento puede ocasionar pérdida de cobertura para el trabajador.

MALOSOS: Enfermedad o accidente que cause ausencias por enfermedad y no den lugar a situación de IT. En este caso no se aplicarán los descuentos. Son máximo 4 días al año (3 de ellos podrán ser consecutivos). Exigirá justificación: P-10, informe médico que indique “reposo domiciliario”, “debe permanecer en reposo X días”, “requiere reposo” o similar.

NORMATIVA APLICADA

- Estatuto Básico del Empleado Público: Texto refundido R.D.L 5/2015.
- Estatuto Marco (2003).
- Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (1999).
- Ley de Igualdad (2007).
- Pacto sobre permisos, licencias y vacaciones del Personal Estatutario (2015).
- Actas de 21 de enero, 2 de febrero y 2 de noviembre de 2016, para la interpretación del Pacto.
- Acuerdo 24/11/2015 de CM, que aprueba Acuerdo de 4/11/2015 de la Mesa G. de Negociación de los Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid.
- RD 625/2014 de 18 julio por el que se regulan los aspectos de la gestión y control de los procesos de IT.
- ACUERDO 9/5/2017 de CM, que establece régimen de mejoras en IT por contingencias comunes.
- Ley 9/2009 de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento.
- D.F. 2ª Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado.