

TERRE

Trabajadores en Red

GUIA DE LICENCIAS Y PERMISOS (Personal Estatutario)



– HOSPITAL LA PAZ (2025)- COMUNIDAD DE MADRID

INDICE:

1. Normativa

2. Datos importantes

3. Tipos de permisos

A) Asuntos personales

B) Deberes civiles

C) Familia

D) Formación

E) Otros

4. Excedencias

1. Normativas que lo regulan:

Las normas que regulan los permisos retribuidos, sin perjuicio de los artículos 48,49 y 50 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público son:

El Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Ley 55/2003)

Texto consolidado y actualizado del Pacto de 30 de noviembre de 2021, que sustituye al acordado en la Mesa Sectorial de Sanidad del 10 de diciembre de 2015.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

RD-Ley 5/2023 de 28 de junio 2023, publicado en BOE de 29 junio 2023, y con corrección de errores el día 1 de julio de 2023.



2. Datos importantes:

- Los permisos se disfrutarán los días hábiles, excepto el de matrimonio.
- Cada día de **permiso o licencia** computará a **7h y media** (con independencia del turno u horario que se realice).
- Si no se trabaja todo el año laboral: parte proporcional que corresponda del permiso. Si la fracción es **igual o mayor a cinco, esta obra en beneficio del trabajador.**
- El disfrute de los permisos será continuado, salvo casos excepcionales justificados.
- Si **varias personas demandan la misma fecha** de permiso: Se autorizará conforme al sistema establecido para las vacaciones, acuerdo de la unidad o en su defecto a través de sorteo.
- **Turno de noche:** si el hecho causante se produce en las horas diurnas posteriores a la noche de trabajo, se concederá el permiso desde las 22:00h del día anterior a la prueba o hecho causante.
- Si coinciden **dos hechos causantes en un mismo periodo**, se optará por uno de ellos (salvo excepciones donde el hecho causante se demora).
- El permiso se iniciará el primer día hábil SIGUIENTE al hecho causante cuando este suceda en día inhábil.
- Los **permisos sin sueldo** serán descontados (el tiempo) a efectos de cálculo de vacaciones y días de libre disposición (acta 21 de enero y 2 de febrero de 2016)

(A efecto de disfrute de los permisos contemplados en el pacto)

DÍA HÁBIL

- De lunes a viernes para los trabajadores con jornada diurna.
- Sábados, domingos y festivos para aquellos trabajadores que presten servicio efectivo en dichos días.

DÍA INHÁBIL

- Fines de semana y festivos para trabajadores con jornada diurna
- Días señalados como descanso para el personal de turno rotatorio.
- El saliente de noche.



SOLICITUDES:

SIEMPRE dejar constancia **por escrito** por alguna de las **vías oficiales**.

En el H. de la Paz se acordó que son: correo corporativo a la supervisora responsable, hoja de registro tricolor en papel (quedándote **siempre** con la hoja de resguardo firmada con la fecha de entrega) y vía registro.

Conlleva ajuste salarial: a través de Recursos Humanos, conforme a los modelos normalizados.

- Permisos relacionados con maternidad/paternidad y lactancia.
- Excedencias relacionas con el cuidado de hijos y personal dependiente.
- Permisos y excedencias sin sueldo.
- Reducciones de jornada con independencia del motivo

No conlleva ajuste salarial: Deben solicitarse al responsable inmediato.

- Resto de permisos no mencionados en el apartado anterior.



DENEGACIONES:

SIEMPRE debe realizarse por escrito y de manera **debidamente motivada**. (No vale con poner “por necesidades del servicio”. Debe indicar **LAS CAUSAS** que originan esa denegación.

***El acceso a la formación continuada durante el disfrute de determinados permisos:**

En el Artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se indica la posibilidad de acceder a la formación continua durante el disfrute de los siguientes permisos:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio.
- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: durante el disfrute de este permiso.
- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento.



3. Tipos de permisos:

A) ASUNTOS PERSONALES :

- Permiso por vacaciones anuales reglamentarias
- Permiso por días de vacaciones adicionales por antigüedad
- Permiso por asuntos particulares (días de libre disposición).
- Permiso de días adicionales por asuntos particulares por antigüedad
- Permiso sin sueldo por asuntos propios
- Permiso por traslado de domicilio habitual
- Permiso por razón de matrimonio

VACACIONES ANUALES:

- **22 días hábiles** anuales por año completo trabajado.
- Se podrán unir a: nacimiento para la madre biológica, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento tanto temporal como permanente, progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, acumulación de lactancia y 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 estos no se disponga expresamente otra cosa.
- **Si coinciden** el período de vacaciones autorizado con una 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. De igual manera, si la IT comienza previa a las vacaciones, también, 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).
- La **distribución de su disfrute** irá sujeta al pacto interno de cada servicio (Votado y aprobados por mayoría simple de los propios trabajadores del servicio; deberá quedar por escrito en un acta. Se puede modificar con antelación al periodo vacacional, tantas veces como se quiera).
- Cuando por necesidades del servicio el personal sea trasladado dentro del mismo centro, después de haber publicado las vacaciones; conservará dichas vacaciones.
- Pudiendo solicitar 5 días de uno en uno, o acumulados hasta cinco días.
- En **NINGÚN CASO**, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Periodo Ordinario o

- Con carácter general el disfrute de las vacaciones anuales se realizará entre el **1 de junio y el 30 de septiembre**.
- Debiéndose disfrutar al menos, la mitad de las vacaciones entre los días 15 de junio a 15 de septiembre.
- Solicitándose antes del 30 de abril y teniendo estas que estar aprobadas y publicadas antes del 15 de mayo de cada año.

Periodo no ordinario

- Se podrán disfrutar vacaciones fuera del periodo ordinario a lo largo del año y excepcionalmente hasta del 31 de enero del año siguiente (***previa autorización***), la solicitud se efectuara por escrito con **20 días hábiles de antelación** a la fecha de inicio del periodo que se pretenda disfrutar, hemos de ser **contestados en el plazo de 7 días hábiles** desde la fecha de presentación, en caso contrario, se entenderá autorizado el disfrute del mismo.

VACACIONES ADICIONALES POR ANTIGÜEDAD:

Al cumplir 15
años
trabajados:
**1 día
adicional**

Al cumplir
20
años
trabajados:
**2 días
adicionales**

Al cumplir 25
años
trabajados:
**3 días
adicionales**

Al cumplir
30
años
trabajados:
**4 días
adicionales**

Solicitud

- Por escrito con una antelación mínima de 10 días hábiles y hemos de ser contestados en el plazo de 5 días hábiles, en caso contrario se entenderá otorgado.

Disfrute

- A partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio y hasta el 31 de enero del año siguiente e igualmente podrán disfrutarse de manera independiente de los periodos mínimos de disfrute de las vacaciones, así como acumularse con los días de asuntos propios (LD), con subordinación en todo caso a las necesidades del servicio.



ASUNTOS PARTICULARES (LD) :

- Al año generamos **6 días de permiso**. Cuando no se hayan prestado servicios todo el año, se tendrá derecho a disfrutar los días que en proporción correspondan.

ASUNTOS PARTICULARES ADICIONALES POR ANTIGÜEDAD:

Al cumplir el
6º trienio:
**2 días
adicionales**

Al cumplir
el
8º trienio:
**3 días
adicionales**

Y así,
sucesivamente,
(Un día
más por cada
trienio que
se cumpla)

Solicitud

- Por escrito con una antelación mínima de 10 días hábiles.
- Deben contestarnos en 5 días hábiles, en caso contrario se entenderá autorizado el disfrute.
- Podremos solicitarlos hasta el 31 de enero del año siguiente

IMPORTANTE!!
!



No debemos normalizar que la supervisora nos asigne estos días en cualquier día de la semana sin haberlo solicitado personalmente. (Siempre deben de ser ELECCIÓN del trabajador).

ASUNTOS PROPIOS SIN SUELDO:

- Podremos disfrutar un permiso cuya duración **no podrá exceder de 3 meses al año ni podrá ser inferior a 5 días hábiles.**
- Excepcionalmente, se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a 3 meses por enfermedad grave de familiar, disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos y aquellas otras actividades, que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.
- En el caso del personal interino, este permiso quedara sometido a las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.
- **Se descontarán** a efectos de cálculo de vacaciones y días de libre disposición deberá descontarse ese tiempo y no se computará como experiencia profesional a efectos de baremo (Actas 21 de enero y 2 de febrero de 2016)



<u>Solicitud</u>	Por escrito vía oficial, con una <u>antelación mínima de 1 mes</u> al periodo solicitado.
<u>CONCESIÓN</u> <u>O</u> <u>DENEGACIÓN</u>	Deberá hacerse con una <u>antelación mínima de 10 días hábiles al inicio del disfrute del permiso.</u> Si coinciden las fiestas de Navidad y Semana Santa en esos tres meses solicitados, no será motivo que impida su concesión.

TRASLADO DE DOMICILIO:

- 1 día hábil por traslado de domicilio sin cambio de residencia.
- No se considera traslado de domicilio el cambio de residencia por traslado en el puesto de trabajo.
- Hemos de justificarlo mediante la presentación de certificación expedida por el Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio o documento fehaciente como el contrato de gas, electricidad, teléfono.
- Se considera localidad aquella en la que **RESIDA** el trabajador.



*Este permiso no está sujeto a autorización.
(Únicamente comunicas por escrito oficialmente cuando lo quieres disfrutar).

MATRIMONIO:

- Podemos disfrutar de 15 días de forma ininterrumpida, incluyendo el día del hecho generador.
- **Posibilidad de acumulación** a vacaciones o cualquier otro permiso, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio debidamente motivadas.
- Deberá justificarse con el libro de familia o certificado del Registro civil, donde conste el hecho de la celebración.



*Este permiso no está sujeto a autorización. (Únicamente comunicas por escrito oficialmente cuando lo quieres disfrutar).

* Si disfrutas los días al hacerte pareja de hecho, no podrás disfrutarlos nuevamente si te casas.

B) DEBERES CIVILES :

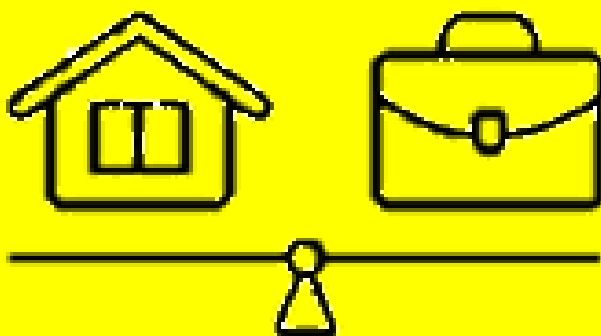
- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal
- Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL:

<u>CONCEPTO</u>	<p>* Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.</p>
<u>SUPUESTOS</u>	<ul style="list-style-type: none">- Asistencia a las reuniones de los órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo, como concejal, diputado o parlamentario y sólo el tiempo imprescindible.- Citaciones previas de Juzgados o Tribunales de Justicia. En el caso de peritos este permiso se concederá cuando sea requerimiento de la Administración.- Desempeño de la función de jurado.- Para asistir a tribunales de selección o comisiones de selección, por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de los mismos.- Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

DEBER RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

<u>Concepto</u>	<u>Permiso retribuido</u> , por el tiempo indispensable, relacionado a actividades vinculadas directamente al entorno familiar: acompañamiento médico a descendientes de primer grado y/o ascendientes dependientes que por edad, estado de salud o discapacidad que no se valgan por sí mismos.
<u>Requisitos</u>	<ul style="list-style-type: none">- Se solicita con la antelación suficiente al hecho causante.- Imprescindible justificar situación de dependencia directa respecto al solicitante, que se acreditará mediante el libro de familia y justificante de asistencia.
<u>Consideraciones</u>	Podrá denegarse por necesidades del servicio, y/o reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante.



¿Y SI ME PONGO YO MALO?

Permiso por enfermedad o accidente: Contingencias comunes y contingencias profesionales (PAS)

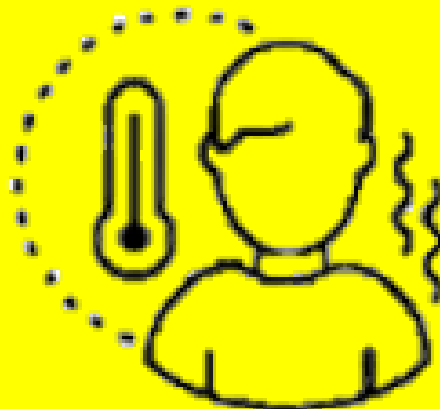
• Hecho causante

A) incapacidad temporal (IT): padecer una enfermedad o proceso patológico, común o profesional, o bien una lesión por accidente, sea o no de trabajo, siempre que el empleado público reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social. También se encuentra en esta situación durante los periodos de observación, por enfermedad profesional.

-Precisa justificación

B) Ausencias al trabajo por consultas o pruebas médicas cuando no sea posible hacerlo fuera del horario de trabajo. Se consideran pruebas médicas los períodos de observación y permanencia en urgencias, las sesiones de rehabilitación, las colonoscopias, las gastroscopias, amniocentesis u otras de similar naturaleza.

- El tiempo imprescindible para acudir a la consulta o prueba del facultativo.



C) FAMILIA :

- **Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.**
- **Permiso por razones de guarda legal**
- **Reducción de jornada por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado (enfermedad grave).**
- **Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**
- **Permiso parental no retribuido**

PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR:

A efecto de estos permisos, se considera enfermedad grave:

- Dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.
- Hospitalización u observación en urgencias por más de un día.
- Intervención qx. independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión que requiera hospitalización
- Intervención qx. sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- Ingreso por parto de una familiar de primer grado o segundo grado por consanguinidad o afinidad.

- Primer grado de consanguinidad o afinidad del cónyuge o pareja de hecho

5 Días HABILES

- Segundo grado de consanguinidad o afinidad

4 Días HABILES

Estos permisos únicamente se podrán disfrutar **mientras dure el hecho** (hospitalización) y en su defecto los cinco días posteriores de necesidad de reposo domiciliario; siempre que se justifique con un médico.

En el caso de acudir a urgencias, sólo se contará como hospitalización si han pasado 24h en dicho servicio.

PERMISO DE GUARDA LEGAL:

Tendremos derecho a una reducción de hasta el 50% de jornada (retribuida la parte proporcional).

- Por cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

- Por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida

- Se podrá acumular la reducción de jornada con una distribución irregular en días completos de ausencia, siendo esta autorizada por Gerencia. Según las necesidades del servicio. (Debidamente motivada, según Actas del 21 de enero, 2 de febrero y 2 de noviembre de 2016)



REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO (por enfermedad grave) :

- Se podrá reducir de manera retribuida hasta un 50% durante un mes.
- La justificación deberá acompañarse de informe médico acreditando enfermedad muy grave.
- Aportar además una declaración del solicitante de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción.
- Puede acumularse en jornadas completas (en 15 días completos de ausencia), salvo que las necesidades del servicio no lo permitan.
- El horario sobre el que se produzca la reducción de jornada debe pactarse entre las partes, y en caso de no llegar a acuerdo será la Administración quien fije de manera motivada el tramo o tramos de reducción, indicando las razones de por qué se deniega en el horario solicitado (Acta de 2 de noviembre de 2016).



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

La **duración** dependerá de su causa. Inicialmente por periodo de 2 meses, que se podrá prorrogar:

- Menor que padezca cáncer: hasta que el menor cumpla 18 años.
- Enfermedad grave: por el periodo de hospitalización y como máximo hasta que le menor cumpla 18 años.

Retribuido (La parte proporcional a la reducción). El máximo de reducción de jornada a solicitar por el interesado será desde el 50% hasta el 99%.

Posibilidad de acumular jornadas completas.

Se deberá **acreditar**:

- Relación paterno-filial o el acogimiento, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente.
- La minoría de edad y que el menor precise de un cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.
- Acreditar que el otro progenitor no percibe retribuciones por este mismo permiso.
- Acreditar la existencia del cáncer o de la enfermedad grave

Extinción:

- Por finalización del periodo concedido y sus prórrogas.
- Por desaparecer las causas que motivaron su concesión.
- Por cumplir el menor la edad de 18 años.
- Extinción de la relación laboral del beneficiario.
- Por renuncia Algunas consideraciones

PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO :

- La **duración** máxima será de ocho semanas por hijo, hija o menor acogido por el periodo total de ocho años. (Para personas progenitoras, adoptantes o acogedoras).
- Podrán disfrutarse en cualquier momento hasta que el menor cumpla 8 años.
- El permiso deberá disfrutarse por **semanas completas**, entendidas como **siete días naturales consecutivos**.
- Las semanas completas podrán disfrutarse de forma **continuada o discontinua**, (debemos indicar la opción seleccionada en el momento de la solicitud, indicando la fecha de inicio fin del periodo solicitado).
- Solo podrá disfrutarse a tiempo completo, esto es, mediante jornadas de trabajo completas.
- No retribuidas.

Solicitud: al menos **10 días** hábiles de antelación a la fecha en la que se solicite el inicio del disfrute.

*En los supuestos de **acogimiento**, podrá solicitarse siempre y cuando esta situación haya tenido una duración de **al menos doce meses previos al momento de la solicitud**. Si durante el tiempo de disfrute del permiso parental concluyera la situación de acogimiento, se entenderá extinguido el permiso.

Justificación: deberá acreditarse tal condición, con la aportación del libro de familia.

*Cuando la persona causante del permiso sea una persona menor de edad en acogimiento por la persona solicitante, deberá acreditarse con la aportación de la correspondiente Resolución que formalice el acogimiento y en la que se exprese que dicho acogimiento tiene una duración superior a doce meses.

C) FAMILIA II :

- **Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**
- **Permiso retribuido por maternidad (semana 37 de embarazo)**
- **Permiso por nacimiento para madre biológica**
- **Permiso retribuido de diez días posterior al parto**
- **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente**
- **Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo/a**
- **Permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses**
- **Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto**

PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXAMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO :

Duración:

Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Es retribuido (nos lo cuentan cómo horas de trabajo)
- No se especifica el plazo de Solicitud, pero sí avisar con el tiempo suficiente; a los efectos de no alterar los servicios.
- Se debe **justificar** la imposibilidad de su realización fuera de su jornada ordinaria de trabajo.



PERMISO RETRIBUIDO POR MATERNIDAD (semana 37 de embarazo) :

Duración:

El permiso de la semana 37 tiene una duración máxima de **2 semanas**. A partir de la semana 39, la empleada debe solicitar la baja por IT por gestación.

-No se especifica el plazo de solicitud.

-Es retribuido (nos lo cuentan cómo horas trabajadas y tenemos derecho a percibir el conjunto de las retribuciones de nuestro puesto. Entre las que se deben incluir aquellos conceptos retributivos correspondientes a la prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria).

*A estos efectos, deberá tenerse en cuenta un promedio de lo percibido por la interesada en los seis meses anteriores al inicio del permiso, en concepto de Atención continuada A (noches); Atención Continuada B (Festivos); complemento de Atención Continuada por continuidad asistencial; complemento específico por turnicidad en su caso y complemento de Atención Continuada por la realización de guardias reguladas como tal.



PERMISO POR NACIMIENTO PARA MADRE BIOLÓGICA :

Duración:

16 semanas, que se podrán ampliar en caso de discapacidad del hijo/a, parto múltiple u hospitalización del neonato a continuación del parto.

-Retribuido

-Plazo de Solicitud: No se especifica

- A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa.

Disfrute:

- Se distribuirá a voluntad de la madre biológica, siempre que **6 semanas** sean inmediatamente posteriores al parto que serán en todo caso de **descanso obligatorio e ininterrumpido**. Siempre por semanas completas.
- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte restante del permiso.
- Desde la 6ª semana, en caso de que ambos progenitores trabajen, puede disfrutarse de forma acumulada o interrumpida (por periodos semanales hasta los 12 meses) podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos **15 días hábiles** y se realizará por semanas completas.
- Puede disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial (cuando las necesidades del servicio lo permitan).
- En los casos de parto prematuro y en los que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso por nacimiento para la madre biológica se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de **trece semanas adicionales al mismo**.

PERMISO RETRIBUIDO DE DIEZ DÍAS POSTERIOR AL PARTO :

Duración:

10 días adicionales Una vez finalizado el permiso por parto.

-Retribuido (debe abonarse en nómina en concepto de retribución ordinaria. Durante este permiso, la trabajadora tendrá derecho al percibo del conjunto de las retribuciones de su puesto, entre las que se deben incluir aquellos conceptos retributivos respondientes a la prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria. A estos efectos, deberá tenerse en cuenta un promedio de lo percibido por la interesada en los seis meses anteriores al inicio del permiso, en concepto de Atención continuada A (noches); Atención Continuada B (Festivos); complemento de Atención Continuada por continuidad asistencial; complemento específico por turnicidad en su caso y complemento de Atención Continuada por la realización de guardias reguladas como tal.

Percibirá las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo más aquellos conceptos retributivos que corresponden a 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).

-Plazo de Solicitud

-No se especifica Justificación



PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE:

Duración:

16 semanas que se podrán ampliar en caso de discapacidad del menor o a partir del segundo menor.

Disfrute:

-Distribución a voluntad del progenitor dentro de los 12 meses desde la resolución-

-6 semanas inmediatamente posteriores e ininterrumpidas a la resolución judicial o decisión administrativa

- Puede disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

- Si la adopción es internacional con desplazamiento al país de origen, puede adelantarse hasta 4 semanas.

- No se especifica plazo de Solicitud.

Algunas consideraciones:

2 meses para desplazamiento previo al país de origen del adoptado, con retribución sólo de las retribuciones básicas.



PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO/A :

Duración:

16 semanas que se podrán ampliar en 2 semanas en caso de discapacidad del hijo/a, o por cada hijo/a partir del segundo, u hospitalización del neonato a continuación del parto.

- Retribuido
- No se especifica plazo de Solicitud

Disfrute:

- Distribución a voluntad del progenitor dentro de los 12 meses desde la resolución.
- 6 semanas inmediatamente posteriores e ininterrumpidas al hecho causante.
- Desde la 6ª semana en caso de que ambos progenitores trabajen, puede disfrutarse de forma acumulada o interrumpida (por periodos semanales hasta los 12 meses)
- En fallecimiento del hijo/hija, puede solicitarse el reingreso, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio.
- Puede disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial (cuando las necesidades del servicio lo permitan).



PERMISO DE LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES :

Duración:

1 hora de ausencia al trabajo por hijo menor de 12 meses.

Disfrute:

- Se podrá dividir en 2 fracciones.
- Se podrá solicitar acumulación de jornadas completas con una duración máxima de 1 mes.
- A partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.
- Retribuido

Plazo de Solicitud:

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 hábiles de antelación.**

Algunas consideraciones

- Derecho individual, no transferible al otro progenitor.
- Ligado a la prestación efectiva de permisos hasta que el menor cumpla 12 meses.



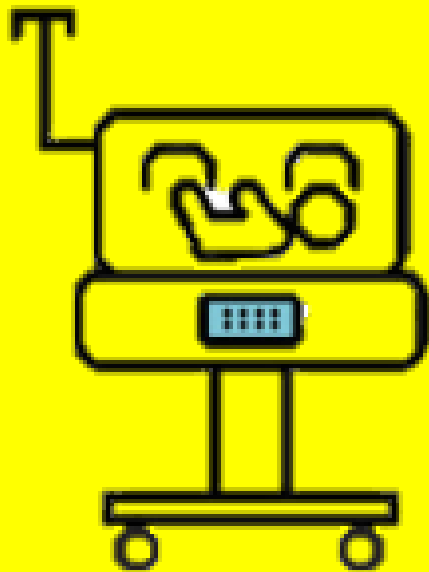
PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA TENGAN QUE PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO :

Duración:

Máximo 2 horas diarias mientras persista la situación de hospitalización del hijo recién nacido.

Disfrute:

- Se podrá dividir en 2 fracciones.
- Retribuido
- No se especifica plazo de Solicitud



D) FORMACIÓN :

- **Permiso por formación**
- **Permisos para formación profesional y desarrollo personal**
- **Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud durante los días de su celebración.**

PERMISO POR FORMACIÓN:

(los organiza el propio centro de trabajo o la Comunidad de

Para cursos **programados por la administración y organizaciones sanitarias** para la capacitación profesional o adaptación a un nuevo puesto de trabajo.

DURACIÓN

- El tiempo de asistencia al curso

SOLICITUD: El Coordinador/a de formación comunica al superior jerárquico y a la persona seleccionada los datos del curso con una **antelación mínima de 10 días.**

El trabajador/a confirmará la asistencia, en caso de renuncia deberá comunicarla con una antelación de al menos 8 días hábiles.

PERMISO PARA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO PERSONAL: **(los hace el trabajador por su cuenta)**

**40 HORAS
(al año)**

¡Deben de ser **presenciales o síncronos**, para que nos computen como horas trabajadas y retribuidas!

- Retribuidas
 - El plazo de solicitud no viene especificado en el pacto.
 - Estos cursos son los realizados por cuenta propia y no a cargo del hospital.
- Deben de ser cursos de perfeccionamiento profesional relacionados directamente con el puesto de trabajo o la carrera profesional.

PERMISO RETRIBUIDO PARA CONCURRENIR A EXAMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD DURANTE LOS DÍAS DE SU CELEBRACIÓN :

Duración

Durante los días de exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud para estudios encaminados a la obtención de título académico o profesional.

- Se facilitará la asistencia en el caso de exámenes parciales liberatorios, así como exámenes **OFICIALES** no finales en la medida que lo permita las necesidades del servicio por el tiempo indispensable para su realización.
- Se garantizará la asistencia a pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatutario del SERMAS.
- Se garantizará la asistencia a la realización de pruebas de acceso a plazas de formación sanitaria y de selección de la Comunidad de Madrid
- Se garantizará 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.
- Trabajos de fin de master y doctorado

- Retribuido.
- No se especifica el plazo de solicitud.
- 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 en que para el profesional fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia pudiendo comprender la noche anterior.

E) OTROS :

- **Violencia de género**
- **Cooperación sanitaria**
- **Reservista voluntario**
- **Víctima del terrorismo**

VIOLENCIA DE GÉNERO:

- Las faltas de asistencia total o parcial, 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.
- Tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario u otras formas para estos supuestos establecidos en el plan de igualdad.
- El profesional mantendrá sus retribuciones integrales cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.
- La situación de violencia de género, han de ser acreditadas con la resolución, judicial que otorgue la orden de protección a favor de la víctima, de manera excepcional, tendrá validez el informe del Ministerio Fiscal, informe de servicios sociales, servicios especializados o servicios de acogida.



Para la EXCEDENCIA:

-**Requisitos**: Trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos Algunas consideraciones.

-**Durante** los 6 primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

-Se computa este periodo a efectos de antigüedad y carrera.

-Durante los 2 primeros meses percibirá las retribuciones íntegras.

COOPERACIÓN SANITARIA:



RETRIBUIDO

- Hasta 6 meses
- Proyectos de cooperación sanitaria financiados por presupuestos generales de la CM, acciones de ayuda humanitaria, de emergencia por catástrofes naturales o causadas por el hombre.
- Reserva del puesto de trabajo.

NO
RETRIBUIDO

- Hasta 3 meses, prorrogables otros 3.
- 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.
- Reserva de tu puesto de trabajo.

- Computa a efectos de trienios y carrera/promoción profesional.
- También se valoran como servicios prestados en el tiempo de trabajo.

RESERVISTA VOLUNTARIO:

- De conformidad con el Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de **Reservistas de las Fuerzas Armadas**, así como con lo establecido en la Cláusula Octava del Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Comunidad de Madrid en materia de asistencia sanitaria y para la realización de determinadas actuaciones en el terreno de la formación, de la participación de la sociedad civil en la defensa nacional y de la optimización de los recursos sanitarios, suscrito en fecha 13 de abril de 2007, el personal estatutario que se encuentre en activo en Instituciones Sanitarias del SERMAS que haya adquirido la condición de reservista voluntario, en caso de ser activado para prestar servicio en las modalidades reguladas en la Sección 6ª del Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, tendrá derecho a percibir, durante este periodo, la diferencia entre las retribuciones a las que hace referencia el Apartado 20, del presente Pacto, y las que devengue por su condición de reservista activado incluyendo dietas e indemnizaciones.
- En el supuesto de que las retribuciones correspondientes a su condición de personal estatutario sean superiores a las reconocidas como reservista, la diferencia será abonada por el centro sanitario donde esté adscrito. Para ello el interesado deberá aportar certificación fehaciente en la que consten expresamente las cuantías económicas percibidas durante su activación como reservista.



VICTIMAS DE TERRORISMO :

NORMATIVA

Recogido en: Arts.: 49, 82ny 89 del EBEP

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 de Ministerio del Interior o de sentencia judicial.

DERECHOS

Reducción de la jornada con disminución de las retribuciones, en el porcentaje que se requiera.

- Reordenación del tiempo de trabajo mediante adaptaciones del horario o ampliación del horario flexible.
- Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona

Para la EXCEDENCIA:

-**Requisitos:** Profesionales víctimas del terrorismo o amenazados en los términos de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme Algunas consideraciones

-Durante los 6 primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo

-Se computa este periodo a efectos de antigüedad y carrera

-Durante los 2 primeros meses percibirá las retribuciones íntegras

Plazo de Solicitud. No se especifica



4. Excedencias:

- Excedencia voluntaria por interés particular
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- Excedencia por cuidado de hijo o familiar

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERES PARTICULAR :

Requisitos:

- Haber trabajado 5 años inmediatamente anteriores en cualquier Administración Pública.
 - Su concesión queda subordinada a las necesidades del servicio.
 - No estar sometido a expediente disciplinario.
 - El tiempo de permanencia mínimo será de 2 años.
 - No devengará retribuciones, ni computará a efectos de carrera profesional o trienios.
 - No comportará reserva de puesto de trabajo.
- Solicitud mínima: con 45 días de antelación.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR :

-Requisitos:

- Cuando el cónyuge reside en otra localidad por prestar servicios con carácter definitivo en cualquier otra Administración Pública, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos.
- No devengará retribuciones, ni computará a efectos de ascensos ni trienios.
 - No se especifica plazo de solicitud.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIAR :

Requisitos:

- Cuidado de hijo/a de menor hasta los 3 años de edad.
- Cuidado de familiar a su cargo hasta el segundo grado, por periodo máximo de 3 años.
- El periodo será único por cada sujeto causante.
- No devengará retribuciones, pero sí que se computará este periodo a efectos de trienios.
- Reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años.
- En esta situación se puede solicitar cursos de formación.
- Plazo de Solicitud con una antelación mínima de 15 días.

Para el reingreso se podrá solicitar en cualquier momento anterior a la finalización del plazo máximo. Dicha solicitud deberá formularse con al menos 2 meses de antelación, salvo que el periodo de disfrute de excedencia sea inferior a 6 meses.



GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



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

TERE

Trabajadores en Red

**La mejor herramienta
sindical para la defensa
de tus derechos es
conocerlos y difundirlos;
para poder frenar los
abusos entre todos.**



Contacto: tereareanorte@salud.Madrid.org / tereareanorte@gmail.com