

PACTO SOBRE RÉGIMEN DE VACACIONES Y PERMISOS

EN



**TEXTO CONSOLIDADO ELABORADO POR LA COMISIÓN DE
SEGUIMIENTO EN SESIÓN DE 17 DE MAYO DE 2016**

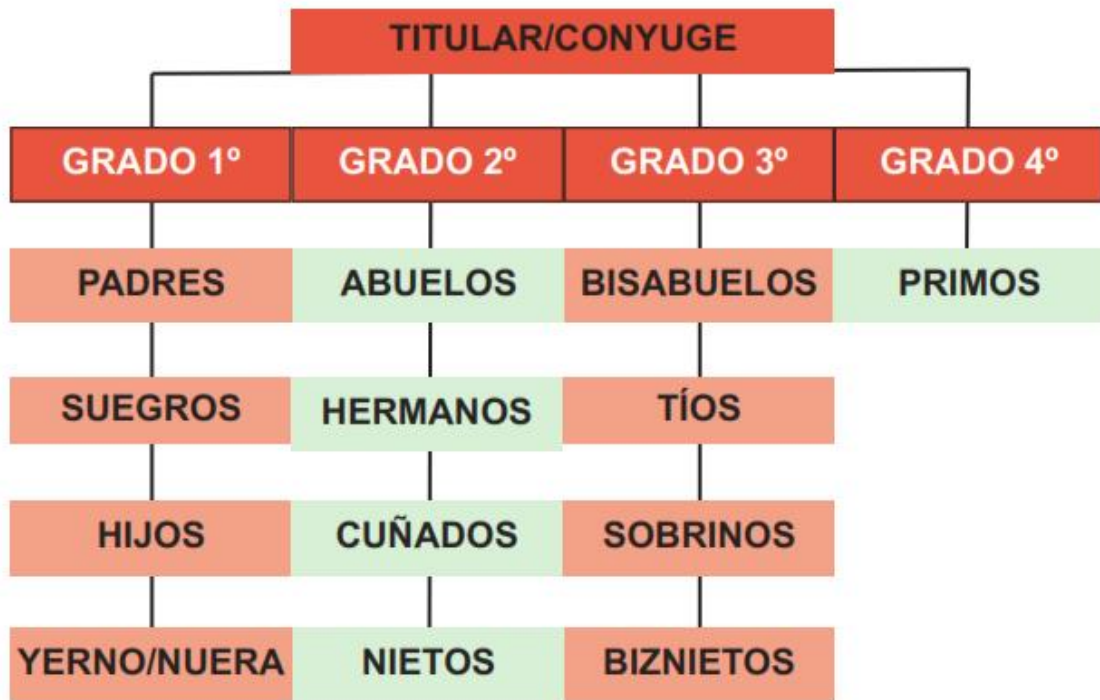
**Criterios de interpretación
actualizados a mayo de 2021**



CCOO



**federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Castilla y León**



INDICE:

ANTECEDENTES-----	5
A - ÁMBITO DE APLICACIÓN-----	6
B - VACACIONES-----	7
C - PERMISOS SIN SUELDO -----	10
D - PERMISOS RETRIBUIDOS-----	12

1. - Por maternidad y paternidad:
2. - Para la formación:
3. - Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal
4. - Para asistir a tribunales de selección o comisiones de selección:
5. - Empleados que sean nombrados presidentes, vocales o designados como interventores
6. - Por asuntos particulares:
7. - Por razón de matrimonio:
8. - Por traslado de domicilio habitual:
9. - Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:
10. - Por riesgo durante el embarazo
11. - Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico:
12. - Por lactancia de un hijo menor de 12 meses:
13. - Fallecimiento, internamiento hospitalario, accidente o enfermedad grave de un familiar:
14. - En los casos de nacimientos de hijos prematuros
15. - Los permisos para la realización de funciones sindicales,
16. - Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado.
17. - Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
18. - Procesos de recuperación por enfermedad del empleado a iniciativa del servicio de salud, previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales.
19. - Asistencia por parte del profesional que tenga a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo
20. - Días de ausencia sin deducción de retribuciones.-

E - CON REDUCCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES	27
1. - Empleados que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo.	
2. - Procesos de recuperación por enfermedad del empleado y a iniciativa del mismo.	
3. - En los casos de nacimientos de hijos prematuros	
F - PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER TRABAJADORA	29
G - PERMISOS PARA LA PARTICIPACIÓN en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo	30
H - CONCEPTOS GENERALES	31
I - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	34

ANTECEDENTES:

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

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

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

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

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

- A - **Ámbito de aplicación**

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

- a) Sustitución por excedencia por cuidado de familiar
- b) Sustitución por reserva por situación de servicios especiales, por comisiones de servicio y durante el desempeño de promoción interna temporal
- c) Sustitución por liberados a tiempo total, ya se trate de liberación institucional o liberación por tiempo superior a 6 meses con cargo al crédito horario de conformidad con lo previsto en el Pacto sobre derechos de representación sindical en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León
- d) Sustitución por causa de jubilación parcial.

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

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

- B - Vacaciones

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

Asimismo, tendrá derecho a **un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio**, añadiéndose **un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de cuatro días hábiles más por año natural.**

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

***Criterio de 08/05/2014:** Las vacaciones y permisos del personal sustituto que cubre la reducción de jornada del titular son totalmente independientes de las vacaciones y permisos de éste, pudiendo cada trabajador elegir los periodos, conforme a los acuerdos de la unidad y supeditado a las necesidades de servicio.*

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

En el caso de períodos fraccionados, los 22 días hábiles podrán distribuirse libremente por el interesado en un máximo de 4 períodos a lo largo del año natural, siempre que **cada período tenga una duración mínima de 7 días naturales consecutivos.**

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

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

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

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

Durante el período ordinario, el profesional podrá modificar la elección inicial del período de disfrute siempre que no modifique el calendario de vacaciones aprobado en su unidad o centro de trabajo y no se haya efectuado contratación para la cobertura de la ausencia.

***Recordatorio de 08/05/2014:** Las peticiones de vacaciones durante el periodo ordinario (entre el 1 de junio y el 30 de septiembre) incluidas en calendario deberán estar aprobadas y publicadas con anterioridad al 15 de mayo.*

Es decir, el trabajador tiene derecho a conocer antes del 15 de mayo los periodos de vacaciones concedidas en periodo ordinario.

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

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

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

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

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

***Recordatorio de 18/11/2014:** La vacación anual, a elección del interesado y compatible con las necesidades del servicio debidamente motivadas, podrá disfrutarse en periodos fraccionados dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.*

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

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

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

Los días adicionales de vacaciones por antigüedad se disfrutarán **preferentemente** junto con las vacaciones u otros permisos y licencias, si bien esta decisión corresponderá al solicitante.

Días adicionales por antigüedad: Este derecho se hará efectivo a partir del año natural de cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior. **(INSTRUCCIÓN 5/DGP de 29 de Mayo de 2020)**

Recordatorio de 08/05/2014: *La vacación anual, a elección del interesado y compatible con las necesidades del servicio debidamente motivadas, podrá disfrutarse en periodos fraccionados dentro del año.*

Cuando se pretenda el disfrute de las vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, la solicitud se efectuará con anterioridad al 30 de abril.

Cuando se pretenda el disfrute durante el resto de los meses la solicitud se efectuará, como mínimo, con 20 días de antelación a la fecha de su inicio.

Si no se contesta a la solicitud del trabajador por escrito en el plazo de 7 días desde la fecha de la solicitud, las vacaciones se entenderán autorizadas.

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

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Criterio de 25/11/2013: *En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.*

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

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

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

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

- C –Permisos sin sueldo

- POR ASUNTOS PROPIOS:

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

Criterio de 25/11/2013: *El permiso sin sueldo tendrá una duración mínima 5 días hábiles hasta un máximo de tres meses sin que exista otra limitación de tiempo en cuanto a su disfrute.*

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

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

Resolución: Dependiendo de que la duración del permiso sea o no superior al mes, y condicionado a su incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente, deberá dictarse resolución expresa con 15 ó 7 días hábiles de antelación al inicio del permiso. En todo caso, **la denegación deberá ser expresa** y debidamente motivada.

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

No se podrá renunciar al permiso una vez concedido el mismo y formalizado contrato o nombramiento de sustitución del titular, siempre que la aludida formalización tenga lugar

en el plazo de 15 ó 7 días hábiles con anterioridad al inicio del permiso y en función de que la duración del mismo sea o no superior a 1 mes.

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

Recordatorio de 25/11/2013: *El periodo de este permiso conlleva de forma natural la pérdida de la retribución correspondiente al periodo de su duración, tanto la de los días en que le correspondía prestar servicios efectivos como la que proporcionalmente corresponda del descanso semanal y festivos comprendidos dentro de ese periodo.*

¿SE PIERDEN DÍAS DE VACACIONES O DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN ANUALES SI TENGO CONCEDIDO UN PERMISO SIN SUELDO POR ASUNTOS PROPIOS?

- NO; se mantienen todos los días de vacaciones anuales y los días de libre disposición, puesto que a todos los efectos se sigue en activo.
- El disfrute de los días de vacaciones y de libre disposición son independientes del disfrute del permiso sin sueldo.

- D - Permisos retribuidos

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

1. POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD:

1.1. Parto:

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

Disfrute:

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

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

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

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

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

–En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

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

Justificación:

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

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

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

* Desde el 1 de enero de 2021, es de 16 semanas (las seis primeras tras el parto). Las 10 semanas restantes el padre las podrá disfrutar de manera continuada o interrumpida, en régimen de jornada completa o parcial, durante el primer año de vida del hijo/a. **(Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)**

Supuestos:

–Menores de 6 años.

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

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

Disfrute:

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

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción o el acogimiento.

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

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

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

Justificación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Permiso de paternidad.

-Desde el 1 de enero de 2021, de 16 semanas (las seis primeras tras el parto). Las 10 semanas restantes el padre las podrá disfrutar de manera continuada o interrumpida, en régimen de jornada completa o parcial, durante el primer año de vida del hijo/a. (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)

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

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

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

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

2. PARA LA FORMACIÓN:

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

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

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

Recordatorio de 08/05/2014: *Es decir, el trabajador que solicite permiso por formación tendrá derecho a la noche anterior o posterior, si tiene asignado trabajo y por la hora y/o localidad en que se celebre resulta imposible su asistencia a los exámenes, pruebas de aptitud, etc. incluidas en el Pacto.*

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

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

Recordatorio de 08/05/2014: *Es decir, el trabajador que solicite permiso por formación tendrá derecho a la noche anterior o posterior, si tiene asignado trabajo y por la hora y/o localidad en que se celebre resulta imposible su asistencia a los exámenes, pruebas de aptitud, etc. incluidas en el Pacto.*

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

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

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

3. PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL

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

Recordatorio de 08/05/2014: *La duración del permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable abarca el tiempo indispensable para su cumplimiento.*

Es decir, el trabajador tiene derecho a que el permiso para cumplir con un deber inexcusable incluya el tiempo necesario para el desplazamiento.

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

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

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

–Asistencia a Plenos o Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del Pleno y de las Comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

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

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

–Desempeño de la función de jurado.

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

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

Criterio de 19/03/2015: *El deber inexcusable de carácter público y personal no es un concepto cerrado. Con carácter general el Pacto señala lo que se entiende por este deber y hay que añadir, a otros que puedan surgir en cada momento, la asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, Comisarías o cualquier otro organismo oficial con o sin citación previa, pero en todo caso con justificación.*

4. PARA ASISTIR A TRIBUNALES DE SELECCIÓN O COMISIONES DE SELECCIÓN:

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

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

5. LOS EMPLEADOS QUE SEAN NOMBRADOS PRESIDENTES, VOCALES O DESIGNADOS COMO INTERVENTORES

de las Mesas Electorales tendrán derecho a un permiso de jornada completa durante el día de la votación y a una reducción de su jornada de trabajo de 5 horas el día inmediatamente posterior.

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

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

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

6. POR ASUNTOS PARTICULARES:

Duración: El empleado podrá disfrutar por cada año natural completo de servicio activo por asuntos particulares, **seis días al año**, o los que en su caso prevea la normativa básica dictada al efecto.

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

Permiso por asuntos particulares por antigüedad: Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de **dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio**, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo

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

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

Los días adicionales por antigüedad se disfrutarán, preferentemente, junto con las vacaciones u otros permisos y licencias, si bien esta decisión corresponderá al solicitante.”

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

Recordatorio de 08/05/2014: Los días de asuntos particulares, con carácter general, deben solicitarse por escrito con una antelación mínima de siete días. El silencio tiene, en todo caso, efecto positivo, es decir, en caso de silencio se entenderán concedidos.

DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN O VACACIONES ¿TIENEN PRIORIDAD UNOS SOBRE OTROS?

- Por parte de Sacyl no se emite ningún criterio y se traslada al acuerdo interno de cada unidad, servicio y/o centro.
- En periodo ordinario de vacaciones no se concederán LD si hay un 50% o más de la plantilla estable de vacaciones

7. POR RAZÓN DE MATRIMONIO:

Duración: 15 días naturales.

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

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

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

8. POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL:

Duración: 1 día hábil.

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

9. PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO:

Duración: Por el tiempo indispensable.

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

10. POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en los términos indicados en el mismo.

11. ACUDIR A CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES DE TIPO MÉDICO:

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

Criterio de 25/11/2013: El "tiempo indispensable" comprende el tiempo necesario para desplazamiento y para el tratamiento indicado por el facultativo. Ello no tiene por qué suponer el cambio de turno del trabajador.

Si el profesional que solicita el permiso realizase turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotatorio y la consulta, tratamiento o exploración de tipo médico se celebre a una hora y/o en una localidad en que para el profesional fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia, pudiendo comprender la noche anterior o posterior, tal y como se contempla en el apartado D.2 Formación.

Criterio de 08/05/2014: Si el profesional que solicita el permiso realiza turno nocturno o tiene asignado horario de noche en turno rotatorio y la intervención se va a realizar en la mañana del día posterior, el permiso incluirá la noche anterior siempre que no se trate de cirugía menor.

Recordatorio de 08/05/2014 y 18/11/2014: El permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico cuando se trate del propio trabajador, abarcará el tiempo necesario para la preparación del tratamiento o exploración de que se trate.

Es decir, el trabajador tiene derecho a permiso por el tiempo necesario para la preparación de exploraciones o tratamientos de tipo médico.

Criterio de 18/11/2014: Acudir a la Inspección Médica, por necesidad propia o de un familiar, no se considera consulta, tratamiento y exploración de tipo médico.

Recordatorio de 19/03/2015: El "tiempo indispensable" comprende el tiempo necesario para el desplazamiento y para el tratamiento indicado por el facultativo. Asimismo, estarán comprendidos los periodos de preparación previos para la realización de la consulta, tratamiento y exploración, así como el tiempo posterior si así fuera indicado por el médico responsable o por el tipo de prueba realizada.

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

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

12. POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES:

Este derecho corresponde a ambos progenitores de manera individual, sin que pueda transferirse el ejercicio de uno a otro. **(Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)**

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

Duración: A opción de la madre:

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

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

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

Criterio 08/05/2014: *Con carácter general, el derecho a la opción a la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas deberá hacerse antes de la finalización del permiso de maternidad.*

Excepcionalmente, si no se ha optado antes por la acumulación, comenzado a disfrutarse del permiso por lactancia de forma diaria se podrá cambiar, por una sola vez, y acumular el resto del permiso que reste por disfrutar.

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

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

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

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples

PERMISO DE LACTANCIA EN CASO DE PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO MÚLTIPLE

Gracias a una sentencia ganada por CCOO “Incremento Proporcional” quiere decir:

- 1 hijo: 1 hora diaria
- 2 hijos: 2 horas diarias
- 3 hijos: 3 horas diarias...

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

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

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

13. FALLECIMIENTO, INTERNAMIENTO HOSPITALARIO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR:

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

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

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

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

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

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

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

Cabe entender como enfermedad grave la simple hospitalización.

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

Criterio de 25/11/2013: *Por tanto, en los supuestos de accidente o enfermedad grave y hospitalización es necesario justificar que el hecho causante se mantiene durante los días de permiso solicitado.*

La intervención quirúrgica sin hospitalización y sin que precise reposo domiciliario se considera enfermedad grave pero se agota en el mismo día de la intervención.

La intervención quirúrgica con hospitalización no da lugar a permisos acumulativos (ejemplo; 6 días = 3 días por intervención + 3 días por la hospitalización), sino que se trata de un único hecho causante y, por tanto, genera un solo permiso (ejemplo; 3 días), siempre que se mantenga esa situación durante los días de permiso. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización y con reposo tampoco se generan permisos distintos por la intervención y por el reposo. Es un único hecho causante ya que se trata de un supuesto de enfermedad grave.

La dolencia o lesión física o psíquica y la necesidad de reposo domiciliario debe estar acreditado por el facultativo correspondiente.

En el supuesto de familiar hospitalizado dentro de la misma localidad que posteriormente sea trasladado a otro centro fuera de la localidad, el permiso inicial (de 3 ó 2 días) se ampliará, según proceda, sin que en ningún caso el trabajador disfrute más allá del permiso máximo reconocido por este hecho (5 ó 4 días).

Si el familiar sufriera una recaída tras ser dado de alta médica, se generaría derecho a un nuevo permiso, ya que el primer proceso estaría cerrado, con independencia de que el trabajador hubiera disfrutado o no de los días.

En caso de que se produzca el fallecimiento estando hospitalizado, el permiso por fallecimiento corresponderá con independencia del ya disfrutado de forma completa o incompleta en concepto de enfermedad grave.

Recordatorio de 08/05/2014: *El permiso por internamiento hospitalario de familiar/hospitalización es independiente de la causa que lo genere, ya que además puede afectar al derecho a la protección de datos de carácter personal. Por tanto, corresponderá dicho permiso, cuando se cumplan los requisitos previstos en el Pacto, en el caso de internamiento hospitalario de un familiar por parto.*

Recordatorio de 18/11/2014: *En el caso de permiso por internamiento hospitalario, accidente o enfermedad grave de un familiar, si el familiar sufriera una recaída tras ser dado de alta médica, se generaría derecho a un nuevo permiso, ya que el primer proceso estaría cerrado con independencia de que el trabajador hubiera disfrutado o no de los días.*

Enfermedad grave de un familiar: la intervención quirúrgica sin hospitalización y sin que precise reposo domiciliario se considera enfermedad grave pero se agota en el mismo día de la intervención.

14. EN LOS CASOS DE NACIMIENTOS DE HIJOS PREMATUROS o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, durante dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras, en tanto continúe la hospitalización.

15. LOS PERMISOS PARA LA REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES, de formación sindical o de representación del personal así como los derivados de la condición de miembro de Mesa Electoral, Interventores, Apoderados y Candidatos en procesos electorales sindicales se concederán en los términos que normativa o convencionalmente se determinen.

16. POR SER PRECISO ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO.

Duración: El empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso podrá disfrutarse fraccionado hasta en cuatro periodos, de una duración mínima de siete días naturales, en un periodo máximo de tres meses, a propuesta del interesado.

***Criterio de 19/03/2015:** En el permiso para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave:*

1. La reducción de jornada de hasta el 50% con carácter retribuido por el plazo máximo de un mes, sólo cabe en esta forma cuando concurren los requisitos señalados en el Pacto

2. En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico del familiar.

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

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

Duración: El empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración

y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Criterio de 19/03/2015: *Será de aplicación para este permiso la Instrucción de 25 de abril de 2011, de la Dirección General de Función Pública por la que se establecen los criterios interpretativos básicos para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 49.E) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con el nuevo permiso para cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Se adjunta copia de las Instrucciones como anexo a este documento.*

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

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

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

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

18. PROCESOS DE RECUPERACIÓN POR ENFERMEDAD DEL EMPLEADO A INICIATIVA DEL SERVICIO DE SALUD, PREVIO INFORME DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

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

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

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

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

***Criterio de 27/05/2015:** Para que proceda la reducción de jornada derivada de estar incluso en un proceso de recuperación por enfermedad del empleado a iniciativa del Servicio de Salud, es necesario que exista un informe de alta del médico correspondiente con la recomendación de incorporación progresiva al puesto de trabajo que ocupaba con carácter previo a la baja médica para facilitar la recuperación del trabajador.*

Asimismo, será preceptivo que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales determine que el trabajador precisa una reducción de jornada en su incorporación al puesto de trabajo que desempeñaba previamente para su recuperación total.

Este informe deberá determinar la posible duración del permiso y las revisiones.

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

20. “DÍAS DE AUSENCIA SIN DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES.-

Duración. -El empleado podrá ausentarse, por enfermedad o accidente, sin pérdida de retribuciones hasta 4 días hábiles en el año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

Justificación. -El empleado deberá justificar la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario del personal estatutario que desempeña sus funciones en centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.

Recordatorio de 19/03/2015: *Para aplicar la Orden SAN/9/2013, de 16 de enero, mediante la que se determinan las condiciones del régimen de ausencia al trabajo reguladas en la Disposición Adicional Trigésimo Octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, es necesario que exista como mínimo un día completo de ausencia al trabajo, siempre que esté motivada en enfermedad o accidente, y no dé lugar a incapacidad temporal*

- E - Con reducción proporcional de retribuciones

1. EMPLEADOS QUE POR RAZONES DE GUARDA LEGAL TENGAN A SU CUIDADO DIRECTO.

Supuestos:

- Menor de 12 años,
- persona mayor que requiera especial dedicación,
- discapacitado físico, psíquico o sensorial, igual o superior al 33% que no desempeñe actividad retribuida,
- familiar hasta el 2.º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Recordatorio de 25/11/2013: *La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado, pudiendo no obstante la Administración modificar la franja horaria solicitada o el turno del empleado cuando el Servicio pudiera verse afectado.*

Recordatorio de 18/11/2014: *La existencia de guarda legal, a los efectos de la reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones prevista en el apartado E.1 del Pacto, se entiende acreditada con la documentación que justifique que el empleado ostenta respecto del sujeto causante la patria potestad, tutela, curatela, condición de defensor judicial o guarda de hecho comunicada a la autoridad judicial.*

Criterio de 19/03/2015: *La guarda de hecho a los efectos de la reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones quedará acreditada con una declaración responsable del solicitante.*

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

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

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

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

2. PROCESOS DE RECUPERACIÓN POR ENFERMEDAD DEL EMPLEADO Y A INICIATIVA DEL MISMO.

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

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

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

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

3. EN LOS CASOS DE NACIMIENTOS DE HIJOS PREMATUROS o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

¿QUIÉN PUEDE SOLICITAR EXENCIÓN DE ATENCIÓN CONTINUADA (Jornada Complementaria)?

- Mujeres embarazadas
- Mayores de 55 años
- Trabajador con reducción de jornada por cuidado de hijo

- F - Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora

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

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

La trabajadora víctima de violencia de género, si ejerce el derecho de reducción de jornada en un tercio o menos de la jornada, mantendrá sus retribuciones íntegras. **(Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)**

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

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

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

MODIFICACION DEL PACTO DE VACACIONES DE 19 DE AGOSTO

DE 2019 Entidades organizadoras: Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y ONGs acreditadas y asociaciones de amigos del pueblo saharai de Castilla y León.

***Criterio de 18/11/2014:** A los efectos del permiso para la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo así como la colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los organismos competentes, ONG acreditada es aquella considerada como ONG calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).*

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

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

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

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

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

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

- H -Conceptos generales

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

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

Recordatorio de 08/05/2014: A los efectos de vacaciones y permisos no tendrán la consideración de hábil los días señalados como descansos para el personal que preste servicios en turno rotatorio o en turno nocturno. El mismo tratamiento se dará a los descansos del personal que venga obligado a realizar jornada complementaria en la modalidad de guardias de presencia física.

Es decir, tanto las salidas del turno de noche como las salidas de guardia de presencia física son días de descanso y por tanto, en ellos no pueden asignarse permisos ni vacaciones.

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

Recordatorio de 25/11/2013: De conformidad con la interpretación que los Tribunales de Justicia hacen de dicho concepto, la alegación a las necesidades de servicio deberá ser objetiva y estar suficientemente motivada.

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

Recordatorio de 25/11/2013: Cuando el Pacto habla de familiar, habrá que entender incluido al de la pareja de hecho, inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto.

Recordatorio de 08/05/2014: Cuando el Pacto habla de cónyuge hay que entender asimilada a la pareja de hecho registrada inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto.

Criterio de 08/05/2014: A los efectos de los permisos contemplados en el Pacto, la relación entre hijastros/as y madrastra/padrastro es una relación de parentesco por afinidad en primer grado.

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

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

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

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

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

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

CONSIDERACIÓN DE LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS Y PERMISOS

RETRIBUIDOS: De conformidad con lo señalado en el artículo 74.5 de la Ley 1/2012 de Castilla y León, se considera tiempo de trabajo el disfrute de los créditos de horas retribuidos para el ejercicio de funciones sindicales. Se considera asimismo tiempo de trabajo el disfrute de todos los permisos reglamentariamente establecidos y ausencias justificadas, que no hayan sido tenidos en cuenta para el cómputo de la jornada ordinaria anual

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

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

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

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

Recordatorio de 08/05/2014: SOLICITUDES DE PERMISOS. -

Las solicitudes de permisos deben presentarse por escrito en el plazo señalado, en cada caso, por el Pacto. A petición del trabajador, se entregará copia con indicación de la fecha en la que se presenta la solicitud.

- I - Comisión de Seguimiento

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

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

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

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

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

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

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

LOS PERMISOS RETRIBUIDOS QUE SE DISFRUTEN EN NOCHES, NO MINORAN EL NÚMERO DE HORAS DE LA JORNADA ANUAL

- NO HAY QUE RECALCULAR LA JORNADA DESCONTANDO DICHAS NOCHES
- SÍ QUE SE DEBEN 2.5 HORAS POR CADA PERMISO RETRIBUIDO DISFRUTADO EN NOCHE, QUE NO SE RECUPERAN HASTA EL CUARTO PERMISO RETRIBUIDO DISFRUTADO EN NOCHE.

TABLA RECUPERACIÓN DE JORNADA

Días de licencia	Horas de noche	Permiso art. 74.3 Ley 1/2012	Diferencia	Horas recuperables
1	10	7:30	2:30	0:00
2	20	15:00	5:00	0:00
3	30	22:30	7:30	0:00
4	40	30:00	10:00	10:00
5	50	37:30	12:30	10:00
6	60	45:00	15:00	10:00
7	70	52:30	17:30	10:00
8	80	60:00	20:00	20:00
9	90	67:30	22:30	20:00
10	100	75:00	25:00	20:00

¹ Se empieza a recuperar cuando el exceso de las horas de permiso sobre las que efectivamente se tendrían que trabajar es igual a una jornada o múltiplo.



**federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Castilla y León**

PROVINCIA	LOCAL SINDICAL DE CC OO	TELÉFONO
AVILA	Sindicato Provincial	920 22 25 64 - Ext.221
	Sección Sindial	920 22 18 73
BURGOS	Sindicato Provincial	947 25 78 06
	Sección Sindical Aranda de Duero	947 50 45 21
	Sección Sindical Miranda de Ebro	947 32 01 61
LEON	Sindicato Provincial	987 23 44 22
	Sección Sindical Hospital de León	987 27 34 84
	Sección Sindical Hospital del Bierzo	987 45 57 20
PALENCIA	Sindicato Provincial	979 74 14 17 - Ext.29515
	Sección Sindical Hospital Río Carrión	979 71 41 43
SALAMANCA	Sindicato Provincial	923 27 03 69
	Sección Sindical Complejo Hospitalario	923 21 82 51
SEGOVIA	Sindicato Provincial	921 43 05 26
	Sección Sindical Complejo Hospitalario	921 44 27 21
SORIA	Sindicato Provincial	975 23 36 44
VALLADOLID	Sindicato Provincial	983 21 61 99
	Sección Sindical Hospital Clínico	983 42 00 00 - Ext.86264
	Sección Sindical Río Hortega	983 42 04 00 - Ext.83906
	Sección Sindical Medina del Campo	983 83 80 00 - Ext.88403
	Formación y Empleo - C/ Acibelas	983 51 64 18
ZAMORA	Sindicato Provincial	980 51 31 38
	Sección Sindical Zamora	980 52 27 78
	Sección Sindical Benavente	980 63 51 59

**UN NUEVO TIEMPO,
UN NUEVO SINDICATO**

