

Pacto entre la Administración Sanitaria INGESA y las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial de sanidad sobre vacaciones, permisos y licencias del personal que presta servicios en las instituciones sanitarias del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA)

El día 30 de julio de 2003, en la Mesa Sectorial de Sanidad, la Administración firmó con las Organizaciones Sindicales un Pacto sobre vacaciones, permisos y licencias del personal que presta servicios en los Centros Sanitarios del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

El pasado día 7 de diciembre de 2005, se alcanzó un acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (Plan Concilia). Con el deseo de que los profesionales del citado Instituto puedan disfrutar de los derechos allí reconocidos, parece razonable proceder a la modificación del citado Pacto de 30 de julio de 2003, Introduciendo en el mismo aquellos nuevos permisos recogidos en el Acuerdo anteriormente citado de la Mesa General.

En virtud de cuanto antecede reunidos en Madrid el 16 de marzo de 2006, en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, la Administración Sanitaria y las organizaciones sindicales, CEMSATSE, CCOO, UGT, CSI-CSIF, SAE, USO Y SAP, han resuelto modificar el Pacto de 30 de julio de 2003 en los términos recogidos en el siguiente:

PACTO sobre VACACIONES

Primero: Normas Generales.

1.1.- Regulación.

Las vacaciones del personal al servicio de las instituciones Sanitarias de la Seguridad Social dependientes del INGESA serán disfrutadas conforme a lo dispuesto, en el artículo 53 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud

1.2.- Irrenunciabilidad

Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural a que correspondan y hasta el 15 del año siguiente, no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse económicamente

1.3. Duración.

1.3.1.- Con carácter general la duración de las vacaciones anuales retribuidas no será inferior a 30 días naturales por año completo de servicios, o al tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios efectivos.

1.3.2.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días hábiles adicionales de vacaciones:

- | | |
|------------------------------------|----------------|
| - Quince años de servicios: | 1 día hábil |
| - Veinte años de servicios: | 2 días hábiles |
| - Veinticinco años de servicios: | 3 días hábiles |
| - Treinta o más años de servicios: | 4 días hábiles |

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

1.3.3.- Cuando no se tenga derecho al disfrute de un mes completo de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de prestación de servicios es inferior a doce meses, se calcularán los días que en proporción deban otorgarse, a razón de dos días y medio por cada mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción de días resultante.

1.3.4.- A efectos del cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción en la prestación de servicios, en los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y en aquellos supuestos en que por razones disciplinarias se haya impuesto una sanción de suspensión de empleo y sueldo.

1.3.5.- La situación de Incapacidad Temporal sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuarán hasta la extinción del período previamente autorizado, salvo cuando mediara accidente o enfermedad grave que exija su internamiento en un establecimiento hospitalario durante más de 15 días, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave (con o sin Ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante los certificados médicos oportunos.

En estos casos la interrupción surtirá efectos desde el primer día del internamiento o enfermedad.

Si la persona es dada de alta antes de acabar el período vacacional programado, continuará disfrutando de las vacaciones hasta completar dicho período. Si acabado el período vacacional previsto persistiera aún la situación de baja médica, se permanecerá en la misma hasta la obtención del alta.

En el segundo caso, al trabajador se le reconocerá un número de días de vacaciones igual al tiempo en que haya permanecido de baja durante su período vacacional. El disfrute de dichos días de vacaciones se podrá hacer efectivo una vez concluido el calendario vacacional del

personal y según las necesidades del servicio. En los supuestos que pudieran plantear dudas, el Interesado tendrá derecho a solicitar y aportar un informe de la autoridad sanitaria sobre la calificación de su enfermedad.

1.3.6.- En el caso de licencia por maternidad, cuando esta situación coincide con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de licencia por maternidad.

1.4.- Fraccionamiento.

1.4.1.- En principio el disfrute de las vacaciones será de manera ininterrumpida.

1.4.2.- Se solicitarán preferentemente meses naturales completos o, en su defecto, desde el día 16 hasta el día 15 del mes siguiente.

Sin embargo, fuera del período ordinario de vacaciones se podrán solicitar desde cualquier día del mes y hasta el día anterior del mes siguiente.

1.4.3.- No obstante, el período vacacional se podrá dividir en dos fracciones, máximo permitido, teniendo una de las fracciones una duración de al menos seis días laborables. En caso de fraccionamiento la suma de ambos períodos será de 26 días laborables, considerándose entre ellos los sábados que corresponda descansar.

1.4.4.- El fraccionamiento de las vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan entre el Equipo de Dirección y las Secciones Sindicales de cada Centro.

1.4.5.- El calendario vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 30 de abril.

1.5.- Disfrute de turnos.

1.5.1.- El Director Gerente de la Institución a propuesta de los responsables de las distintas Unidades, aprobará el calendario de vacaciones que abarcará un período de 4 meses, de junio a septiembre. No obstante, podrá pactarse con los representantes sindicales que este período afecte a otros meses en función de la demanda asistencial de la zona donde está ubicada la Institución.

1.5.2.- Con carácter voluntario podrán disfrutar las vacaciones fuera del periodo ordinario el personal de aquellas categorías en las que existan dificultades de sustitución, y ella siempre que no coincidan con las festividades de Pascua o Navidad.

Su disfrute, las categorías en que proceda y el número de personas, quedará a criterio de la Dirección del Centro, supeditándose todo ello a las necesidades del Servicio y previa negociación con los representantes sindicales.

El personal que solicite las vacaciones fuera del período anteriormente citado disfrutará de un número determinado de días complementarios de acuerdo con el siguiente cuadro:

- Enero: 4 días
- Febrero: 6 días
- Marzo: 4 días
- Abril: 4 días
- Mayo: 3 días
- Octubre: 3 días
- Noviembre: 4 días

No obstante lo anterior, y siempre que exista la correspondiente dotación presupuestaria, podrá negociarse descentralizadamente la posibilidad de un incentivo económico con la finalidad de compensar los días complementarios que no se disfruten.

La compensación económica que pudiera corresponder por los días complementarios dejados de disfrutar se calculará teniendo en cuenta el valor hora correspondiente al Personal Estatutario, tal y como se establece en el artículo 117 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

1.5.3.- Independientemente del supuesto previsto en el apartado anterior, el personal de las restantes categorías podrá solicitar el disfrute de las vacaciones fuera del período ordinario y sin ningún tipo de incentivación, quedando a criterio de la Dirección del Centro su concesión, que quedará supeditada a las necesidades del servicio.

1.5.4.- Los turnos de disfrute de las vacaciones se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal dentro de cada una de las Unidades, siempre que se mantenga la funcionalidad de las distintas Unidades Asistenciales, dentro de cada estamento profesional, sin distinción de categorías.

Los responsables funcionales de cada Unidad informarán con carácter previo la distribución de los turnos de forma que quede garantizada en todo momento la continuidad de la actividad en la Unidad.

De no existir acuerdo se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos

1.5.5.- En el supuesto de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otras Instituciones, o de otras Unidades de la misma Institución, se respetará la programación de vacaciones resultante del acuerdo alcanzado, y en su defecto, del sorteo efectuado ese año, y se acoplará dicho personal, para el disfrute de sus vacaciones, en función de las necesidades asistenciales de la Unidad de destino.

El personal que por necesidades del servicio sea trasladado de Unidad con posterioridad a la fecha de celebración del sorteo, conservará el turno de vacaciones que le correspondió

1.5.6.- La publicación del calendario vacacional supondrá la aprobación de las solicitudes presentadas en relación con dicho período.

No obstante, fuera del período ordinario de vacaciones las solicitudes se presentarán con una antelación mínima de 15 días, y en caso de no existir denegación expresa en la semana siguiente a su presentación se entenderá que su concesión está autorizada.

1.5.7.- Si una vez publicado el calendario vacacional, y por necesidades del servicio, fuese modificado el turno y fecha de vacaciones de un trabajador de tal forma que ocasionase perjuicios económicos al mismo, por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes y fuese imposible su devolución, se indemnizará a este por el valor de aquellos.

Segundo: Normas Finales.

2.1.- Con carácter general, el período de vacaciones reglamentarias no podrá unirse a ningún permiso, salvo matrimonio y licencia por maternidad, ni al plazo de toma de posesión para el personal trasladado.

2.2.- El personal que vaya a acceder a la jubilación a lo largo del año deberá disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda por el tiempo de prestación de servicios hasta la fecha en que esté prevista la baja.

2.3.- De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la situación de excedencia voluntaria o excedencia para el cuidado de hijo. En estos supuestos si la fecha del inicio de dicha situación no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que corresponda por el tiempo de prestación de servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

2.4.- A aquel trabajador que hubiera tenido un permiso sin sueldo y hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que corresponda por el tiempo de prestación de servicios, se le deducirá igualmente en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

2.5.- Del cómputo de la jornada anual de trabajo que se contempla en el punto IV del Acuerdo de 22 de febrero de 1992 celebrado entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales más representativas en el sector, no se restará la vacación anual retribuida, los festivos fijados en el calendario laboral, las libranzas semanales ni los días de libre disposición previstos en el punto PERMISOS 1.1.), debiendo realizar cada trabajador la jornada anual que le corresponda según su programación. No obstante, cuando proceda, se restarán las horas correspondientes a los días adicionales de vacaciones que pudieran corresponder según el punto 1.3.2.), así como las horas correspondientes a los días de compensación señalados en el punto 1.5.2).

PERMISOS

Primero: Permisos con sueldo.

1.1.- Días de libre disposición.

A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso retribuido por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias regulados en el presente Pacto. Cuando dentro del año natural el tiempo de prestación de servicios sea inferior a doce meses, se calcularán los días de libre disposición que en proporción deban otorgarse, a razón de uno por cada dos meses completos trabajados.

A efectos del cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción en la prestación de servicios, en los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y en aquellos supuestos en que por razones disciplinarias se haya impuesto una sanción de suspensión de empleo y sueldos

Los días de libre disposición no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas y su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio.

El período de disfrute abarcará desde el día 1 de enero hasta el día 15 de enero del año siguiente.

Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de 15 días, salvo en supuestos excepcionales. Las solicitudes deberán ser contestadas por escrito en el plazo de una semana, en caso de no existir denegación expresa a la solicitud se entenderá que su concesión está autorizada. Antes del día 1 de diciembre deberán solicitarse aquellos días de libre disposición pendientes de disfrutar.

1.2.- Por matrimonio.

Por razón de matrimonio se tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales ininterrumpidos contados a partir de la fecha de la boda.

1.3.- Embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Asimismo tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad, dentro de la jornada de trabajo.

1.4.- Permiso por paternidad.

Se concederá permiso de 10 días naturales, a disfrutar por el padre, por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial

de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. El permiso se retribuirá con cargo al capítulo 1 de gastos de los presupuestos de este Instituto.

El reconocimiento de los permisos retribuidos en caso de adopción o acogimiento de menores se extiende a los menores de más de 6 años.

1.5.- Por maternidad, acogimiento o adopción de hijo.

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada h a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien 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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis ellos, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que corresponda en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente

apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

1.6.- Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

Para el cálculo de los dos meses de duración máxima prevista se tendrá en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado en la que se señale la recogida del menor.

1.7.- Por hijos prematuros.

Tendrán derecho, la madre o el padre, a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier causa éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

- a) Documento que acredite la relación paterno-filial.
- b) Documento del Centro Médico en el que conste la hospitalización del recién nacido.

1.8.- Por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podría ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Se reconoce la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de 12 meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja maternal. Una vez que se haya optado por uno u otro permiso, deberá mantenerse el mismo hasta su finalización.

La duración del permiso sustitutivo de lactancia se calculará atendiendo a la jornada ordinaria del profesional. En todo caso la sustitución no superará las cuatro semanas de sustitución.

Quienes estén disfrutando actualmente la modalidad de reducción de jornada por lactancia, o cuyos hijos aún no hayan cumplido la edad de 12 meses, podrán solicitar su sustitución por jornadas completas por el tiempo que reste hasta que el menor alcance dicha edad.

En los casos de parto múltiple el Incremento de este permiso se calculará aplicando la regla de proporcionalidad prevista en el Art. 30.3. de la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública relativa al permiso de maternidad en caso de parto múltiple.

1.9.- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

1.10.- Se reconoce el derecho de las madres y de los padres a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, la paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

1.11.- Por fallecimiento de familiar.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o de persona a cargo del trabajador y que convive con él, se concederá un permiso retribuido de tres días hábiles a partir del hecho causante cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta provincia, en localidad que se encuentre a más de 150 km de distancia de donde el interesado preste sus servicios, o cuando sea necesario el desplazamiento del interesado a la Península.

En caso de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles a partir del hecho causante cuando el suceso produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta provincia, en localidad que se encuentre a más de 150 Km. de distancia de donde el interesado preste sus servicios, o cuando sea necesario el desplazamiento del interesado a la Península.

1.12.- Por accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de familiar.

En caso de accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge o conviviente, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o de persona a cargo del trabajador y que convive con él, se concederán permisos de tres días hábiles a partir del hecho causante cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta provincia, en localidad que se encuentre a más de 150 Km. de distancia de donde el interesado preste sus servicios, o cuando sea necesario el desplazamiento del interesado a la Península.

En caso de accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca dentro de la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta provincia, en localidad que se encuentre a más de 150 Km. de distancia de donde el interesado preste sus servicios, o cuando sea necesario el desplazamiento del interesado a la Península.

A estos efectos se entenderá que procede el disfrute de esta modalidad de permiso retribuido cuando medie accidente, enfermedad grave o Intervención quirúrgica grave que exija internamiento en un establecimiento hospitalario durante más de 15 días, o cuando el dictamen

médico sea de enfermedad grave (con o sin ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante los certificados médicos oportunos.

Cuando por motivos de urgencia no fuera posible la justificación previa del permiso solicitado, este se concederá, sin perjuicio, de su posterior justificación por parte del trabajador mediante los certificados médicos oportunos

No obstante, en caso de que no quedara debidamente justificada la procedencia del permiso, se detraerán los días disfrutados de forma improcedente del período vacacional o de los días de libre disposición. Si el trabajador hubiera agotado tanto unos como otros, se deducirá de la nómina las retribuciones correspondientes a los días disfrutados de forma improcedente; dicha deducción se calculará teniendo en cuenta el valor hora correspondiente al Personal Estatutario, tal y como se establece en el artículo 117 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

En los supuestos que pudieran plantear dudas, el interesado tendrá derecho a solicitar y aportar un Informe de la autoridad sanitaria sobre la calificación de la enfermedad.

1.13.- Por traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio se tendrá derecho a un día de permiso. Se entiende que dicho traslado de domicilio no se refiere a cuando el interesado cambia de residencia por traslado en el puesto de trabajo.

1.14.- Para la formación.

1.- El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por las Administraciones de las Instituciones Sanitarias del INGESA y las Organizaciones Sindicales, para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos en los planes previstos por el vigente Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo. El mismo tratamiento deberá darse a los demás cursos de formación programados por la misma Administración de las Instituciones Sanitarias y a los programados por las Organizaciones Sindicales en base a los convenios firmados en el ámbito de la Administración Pública.

2.- Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los profesionales de las Instituciones Sanitarias del INGESA se concederán permisos retribuidos en los siguientes supuestos:

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de Centros Oficiales durante los días de su celebración, debiendo presentar el trabajador el correspondiente justificante de haber realizado los exámenes o pruebas correspondientes. La Administración facilitará la asistencia para concurrir a exámenes académicos no finales celebrados en Centros Oficiales en la medida que lo permita las necesidades del servicio.

No podrá concederse el permiso cuando los exámenes o pruebas se celebren en la misma localidad y en día inhábil para la prestación del servicio.

No obstante, cuando concurren circunstancias tales como la lejanía, la escasez de medios de comunicación con la localidad en que se celebre y la hora concreta de celebración del examen, el permiso se ampliará por el tiempo indispensable con el límite máximo de un día adicional. En este supuesto las solicitudes deberán ser resueltas caso a caso.

b) Permisos, percibiendo las retribuciones totales, con un límite máximo de 40 horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos de los contemplados en el apartado 1 anterior, y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, la correspondiente carrera profesional o promoción profesional, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

3.- Se fomentarán las medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la conciliación de la vida 1 y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

4.- Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de paternidad, maternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

1.15.- Por deberes públicos y personales.

Podrán concederse permisos por el tiempo Indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. El tiempo indispensable, salvo justificación, estará limitado a un máximo de 4 horas.

1.16.- Por elecciones de carácter político.

El personal que se presente como candidato a las elecciones a Diputados y Senadores de las Cortes Generales, a las elecciones para las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas y a las elecciones a miembros de las Corporaciones Locales podrán ser dispensados, previa solicitud debidamente acreditada de los interesados, del servicio en sus respectivas Unidades durante el tiempo de duración de la campaña electoral.

1.17.- Para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada.

Este permiso retribuido tendrá una duración mínima de un mes y máxima de tres meses. Podrá concederse con una duración superior en función de una necesidad suficientemente justificada. La calificación de una situación concreta como de emergencia o de catástrofe generalizada será competencia de la Dirección del INGESA.

Durante el permiso el interesado percibirá todas las retribuciones que venía percibiendo en su puesto de origen (con respecto al Complemento de Atención Continuada se abonará, cuando

proceda, un promedio de lo percibido, en los últimos tres meses para el personal facultativo y en los últimos seis meses para el resto del personal), siendo incompatible esta percepción con una compensación económica por parte de otra organización directamente relacionada con la actividad desarrollada durante el mismo.

Estos permisos podrán ser concedidos al personal con plaza en propiedad y al Interino, el cual, sin embargo, quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa.

1.18.- Días 24 y 31 de diciembre.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no hábiles y no recuperables, asegurándose en todo caso que los servicios queden adecuadamente cubiertos.

Segundo: Permisos sin sueldo.

2.1.- Por asuntos propios.

A) Regulación.

Su duración, como máximo, será de tres meses al año.

Excepcionalmente se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a tres meses para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

B) Solicitudes.

Las solicitudes de permiso sin sueldo habrán de estar convenientemente motivadas con objeto de valorar su posible autorización.

Las solicitudes serán estudiadas individualmente, y su concesión o denegación estará condicionada en función de los motivos o razones aducidas en la solicitud y su incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente.

La denegación del permiso solicitado deberá estar debidamente argumentada.

Con carácter general, podrán solicitarse meses completos o quincenas naturales.

Las solicitudes que no superen 1 mes deberán formularse con una antelación mínima de 15 días hábiles, debiendo ser resueltas en el plazo de los siete días hábiles siguientes a su presentación. Aquellas que sean superiores a 1 mes deberán efectuarse con una antelación mínima de 1 mes, debiendo ser resueltas en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a su presentación.

C) Renuncias.

La renuncia al permiso que ha sido concedido habrá de efectuarse con una antelación 7 días hábiles para los que no superen 1 mes, y de 15 días hábiles para los que lo superen.

D) Normas finales.

Los interesados no podrán abandonar su puesto de trabajo hasta que le sea comunicada la concesión del permiso solicitado por asuntos propios.

Con carácter general, y salvo situaciones absolutamente excepcionales y debidamente justificadas, no se concederán permisos sin sueldo durante los periodos considerados vacacionales en cada localidad, incluyendo el mes de diciembre y aquel en que coincida la Semana Santa.

Si las fiestas de Navidad o Semana Santa coinciden dentro del cómputo de un periodo de tres meses, ello no impedirá la concesión del permiso.

2.2.- Para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo gestionados por Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales, así como por Organizaciones no Gubernamentales (ONGS) debidamente acreditadas.

Con carácter general el permiso tendrá una duración máxima de tres meses y su concesión quedará condicionada a las necesidades del servicio determinadas por las de cobertura de la plaza. Excepcionalmente este permiso podrán concederse superior a tres meses, en función de la necesidad justificada del programa a desarrollar.

El procedimiento para su concesión será el mismo que el señalado para el permiso sin sueldo por asuntos propios.

Este tipo de permiso podrá ser concedido al personal con plaza en propiedad y al interino, el cual, sin embargo, quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal. El tiempo que el propietario permanezca disfrutando de este permiso se computará a efectos de antigüedad, asimismo, el tiempo que el interino permanezca disfrutando de este permiso se computará como servicios previos a efectos de antigüedad cuando proceda el reconocimiento de los mismos.