



Sindicato Asambleario de Sanidad

Teléfono y fax: 91 390 99 90

Personal Estatutario Servicio Madrileño de Salud

**Jornada
Vacaciones
Permisos
Excedencias**

**Este documento
está actualizado en
febrero de 2014**

**www.sasmadrid.org
sasmadrid@nodo50.org
[@SASmadrid](https://twitter.com/SASmadrid)**

ÍNDICE:

- Página 3: Jornada anual
Organización para el cumplimiento de la jornada
(Descanso entre jornadas - Descanso durante la jornada)
- Página 4: Cumplimiento de la jornada (Hospitales, A. Primaria, SUMMA112)
- Página 5: Vacaciones
Días de libre disposición (moscosos)
- Página 6: Incapacidad Temporal y ausencias por enfermedad.
- Página 7: Cuadro de permisos y licencias con sueldo
- Página 7: Cuadro de permisos sin retribución, reducciones de jornada y excedencias
- Página 9: Acuerdo de 18 de febrero de 2005 sobre maternidad, adopción, lactancia y reducción de jornada para conciliación de la vida familiar y laboral
- Página 11: Situaciones de violencia de género
- Página 12: ANEXO I. Grados de consanguinidad/afinidad
- Página 13: ANEXO II. 2014, jornada a realizar en turno contrario (personal que trabaja de L a V)
- Página 14: ANEXO III. Tabla "orientativa" de ponderación para turno rotatorio
- Página 15: ANEXO IV. Calendario laboral 2014

JORNADA.- El BOCM del 30 de diciembre de 2013 publicó las Instrucciones en materia de jornada para el personal del SERMAS (estatutario, funcionario, laboral y laboral especial de residencia) en 2014

(http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2013/12/30/BOCM-20131230-6,0.PDF).

La **jornada laboral** efectiva **ordinaria** será, con carácter general de **37,5 horas de promedio semanal**, quedando fijada en cómputo anual en el número de horas efectivas de trabajo siguientes:

TURNO	JORNADA ANUAL 2014
Diurno (mañana, tarde, o mañana y tarde).	1.657,5
Nocturno (de 22:00 a 8:00)	1.480
Rotatorio (turnos diurnos y nocturnos con ponderación según nº de noches)	1.544
Personal SAR y SUMMA 112	1.536

Organización para el cumplimiento de la jornada: Los Gerentes Hospitales, el Gerente del SUMMA 112, y el Gerente de Atención Primaria a través de los Directores de Centro de Salud de Atención Primaria darán **Instrucciones** para el cumplimiento de la jornada, **respetando los descansos establecidos** en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto Marco (EM)¹ y en el artículo 13.1 de la Ley 4/2012²:

✓ Estatuto Marco.-

Artículo 51. Jornada y descanso diarios: La **jornada ordinaria no excederá de 12 horas ininterrumpidas** (Art. 51.1)

Derecho a un período mínimo de **descanso ininterrumpido de 12 horas** entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente (Art. 51.2).

Artículo 52. Descanso semanal: Derecho a un **descanso de 24 horas semanales -incrementado con las 12 h. señaladas en el artículo 51.2-** (calculado en un periodo de **dos meses**).

Además, en el artículo 50. Pausa en el trabajo: Si la **jornada excede de seis horas continuadas**, se establecerá un **descanso no inferior a 15 minutos**.

✓ Ley 4/2012.-

Artículo 13.1 Cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo: Los profesionales del Servicio Madrileño de Salud que realicen **guardias**, **descansarán las 24 horas siguientes al día de la guardia**. El personal que realice **guardias los viernes y día anterior a festivo**, **descansará**, en todo caso, el **sábado o el festivo inmediatamente posterior**, sin que pueda admitirse que dicho descanso se traslade a días posteriores al festivo.

¹ LEY 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. <http://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-23101-consolidado.pdf> (TEXTO CONSOLIDADO).

² Modificación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2012, y de medidas urgentes de racionalización del gasto público e impulso y agilización de la actividad económica. http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/269/897/BOCM-20120709-1,0.PDF

Cumplimiento de la jornada:

Profesionales que prestan servicio en **hospitales**.-

✓ **Turno diurno**: este personal completará la jornada ordinaria de las siguientes maneras:

- Personal que realiza **guardias**: completará la jornada ordinaria de **lunes a viernes** con **cargo a las horas de guardia** programadas.
- Personal facultativo **mayor de 55 años con exención de guardias**: completará la jornada con las **horas correspondientes a los módulos de atención continuada de tarde**.
- Personal que realiza **exceso de jornada**: quien no tenga guardias ni módulos de at. continuada, **completará con las horas que realice por este concepto**.
- Personal que **no realiza guardias, módulos de at. continuada, ni exceso de jornada**: completará **de lunes a viernes con módulos en distinto horario**³, programándose módulos semanales, mensuales o trimestrales (o cualquier otra que estimen necesaria los Gerentes).
- Personal en **formación** (residencia): **módulos de actividad de lunes a viernes** para realizar sesiones clínicas, actividad formativa, investigadora y asistencial dedicando a **cada una el 25 % de los módulos**.

✓ **Turno nocturno**: Jornada efectiva de **148 noches/año**.

✓ **Turno rotatorio**: Jornada anual según la **ponderación** en función del n° de **noches realmente realizado**.

*Como no se ha hecho pública la **TABLA DE PONDERACIÓN** aplicable actualmente (que añadiremos a este documento en cuanto se conozca); provisionalmente y revisadas las tablas de varios hospitales sin que hayamos encontrado grandes diferencias), adjuntamos una **Tabla de Ponderación**⁴ "orientativa" que entendemos es la que debería aplicarse.*

Profesionales de **Atención Primaria**.-

El Director de cada centro de salud coordinado con el Responsable de Enfermería dará instrucciones para **cumplir la jornada, de lunes a viernes con módulos a realizar en jornada ordinaria en turno diferente** al que esté adscrito el trabajador, organizando la bolsa de horas de cada profesional.

Profesionales del **SUMMA 112**.- Cumplirán la nueva jornada mediante los **actuales módulos de 12 y 24 horas**.

No podrán preverse modulaciones en la jornada para periodos de verano o festivos, que supongan menoscabo del promedio semanal, en cómputo anual, de 37,5 horas.

³ **ANEXO II** Jornada a realizar en turno contrario, en 2014, según localidad.

⁴ **ANEXO III** Jornada "orientativa", turno rotatorio.

VACACIONES ANUALES⁵

- Tendrán una duración de **22 días hábiles**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio es inferior a un año.
- Se disfrutarán, previa autorización, dentro del año natural y **hasta el 31 de enero del año siguiente**, en **períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos**.
- Se podrá solicitar el **disfrute independiente de hasta 5 días hábiles** por año natural.
- Al menos, **la mitad de las vacaciones** deberán ser disfrutadas **entre el 15 de junio y el 15 de septiembre**, salvo que, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, se determinen otros períodos.
- Cuando el **período de vacaciones previamente fijado o autorizado**, y cuyo disfrute **no se haya iniciado**, pueda coincidir en el tiempo con una situación de **incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia**, se podrá **disfrutar en fecha distinta**.
- Cuando las **situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan**, **se podrán disfrutar en año natural distinto**. 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 18 meses** a partir del final del año en que se hayan originado.
- Si **durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal**, el período de vacaciones quedará **interrumpido**, pudiendo **disfrutarse** el tiempo que reste en un **período distinto**.
- En el caso de que la **duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan**, las mismas se podrán disfrutar en el **año natural posterior**.
- A efectos de vacaciones, **los sábados no se considerarán como días hábiles** (EBEP, artículo 50).

OTROS DÍAS DE PERMISO

MOSCOSOS⁶ (EBEP, artículo 48.k): Por asuntos particulares, **cuatro días**.

⁵ (http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2013/12/30/BOCM-20131230-6,0.PDF).

INCAPACIDAD TEMPORAL Y AUSENCIAS POR ENFERMEDAD

RETRIBUCIONES EN CASO DE BAJA LABORAL (IT)⁷

Sobre las retribuciones del mes anterior a la baja, se percibirá:

· Los tres primeros días:	50%.
· Del 4º al 20º (ambos inclusive):	75%.
· A partir del día 21º:	100%.

- Cuando durante la baja se den los supuestos de **hospitalización e intervención quirúrgica**, o la IT derive de **contingencias profesionales**, la cantidad a percibir desde el primer día de baja será la que se viniese percibiendo el mes anterior a la incapacidad temporal, es decir, el **100% de las retribuciones**.
- Así mismo, se percibirá el **100%** de las retribuciones en los procesos de incapacidad temporal que impliquen **tratamientos de radioterapia o quimioterapia**, así como los que tengan **inicio durante el estado de gestación**, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia⁸.
- Según se señala en el apartado 7.3 de las Instrucciones de aplicación⁹: “La concurrencia de las circunstancias señaladas en los dos párrafos anteriores deberá ser **acreditada** mediante la presentación de los **justificantes médicos** oportunos en el plazo de **veinte días** desde que se produjo la hospitalización, intervención o tratamiento, sin perjuicio de la posibilidad de presentar nueva documentación en un momento posterior”.

DÍAS DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE SIN DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES¹⁰

- **DÍAS MALOSOS**: El descuento en nómina regulado en el cuadro anterior no será de aplicación a **cuatro días** de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales **sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos**, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello **exigirá la justificación de la ausencia** en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

⁶ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público <http://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-7788-consolidado.pdf> (TEXTO CONSOLIDADO).

⁷ **ACUERDO** de 2 de agosto de 2012 (<http://www.madrid.org/ICMdownload/DGGFLDY.pdf>), del Consejo de Gobierno, por el que se declara de aplicación para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, incluido en el Régimen General de Seguridad Social, el régimen de las **prestaciones económicas previstas en la situación de incapacidad temporal** por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio (<https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/14/pdfs/BOE-A-2012-9364.pdf>).

⁸ Artículo 19 de la Orden de 28 de enero de 2014, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dictan Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2014 (http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2014/01/31/BOCM-20140131-14,0.PDF).

⁹ Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos de 16/10/2012 (<http://www.aspromar.org/Instrucciones%20subss.pdf>).

¹⁰ Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, artículo 3 (<http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/29/pdfs/BOE-A-2012-15701.pdf>).

PERMISOS Y LICENCIAS CON SUELDO

MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO O LICENCIA		COMENTARIOS	NORMATIVA *EBEP: Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (texto consolidado)
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES	PARENTESCO (ver ANEXO I)	MISMA LOCALIDAD	DISTINTA LOCALIDAD	EBEP Art. 48 a)
	1 ^{er} grado	3 días (hábiles)	5 días (hábiles)	
	2 ^o grado	2 días (hábiles)	4 días (hábiles)	
MATERNIDAD Y PATERNIDAD	EMBARAZADAS	Tiempo necesario para exámenes prenatales y técnicas preparación parto.		EBEP Artículo 48 e)
	MATERNIDAD (o ADOPCIÓN de menor de 6 años o mayor discapacitado)	122 días ⁽²⁾		- ACUERDO de 18/02/05 ⁽²⁾ - EBEP art.49 a) b) - L. O. 3/07 Igualdad efectiva mujeres y hombres, D.A. 19 ^a
	PATERNIDAD	15 días		EBEP art. 49 c)
	LACTANCIA (por hijo menor de 12 meses)	1 hora (que podrá sustituirse por ½ hora al inicio y al final de la jornada. Podrá solicitarse el acúmulo de horas de lactancia en jornadas completas.	Si padre y madre trabajan, cualquiera de los dos puede ejercer este derecho.	EBEP Art. 48 f)
	NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE DEBAN PERMANECER INGRESADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO	La estatutaria o estatutario podrán ausentarse del trabajo un máximo de 2 horas, con retribuciones íntegras.	También podrán reducir su jornada hasta 2 horas, con disminución proporcional de retribuciones.	EBEP Art. 48 g)
CUMPLIMIENTO DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	El tiempo indispensable.		- Deber inexcusable público: citas judiciales, comisarías u organismos oficiales. Participación elecciones - Conciliación vida familiar y laboral: acompañamiento con justificación de familiar en 1 ^{er} grado o conviviente.	EBEP Artículo 48 j)
TRASLADO DE DOMICILIO	Sin cambio de residencia	1 día		EBEP Artículo 48 b)
EXÁMENES	FINALES Y PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD	El día de la celebración		EBEP Artículo 48 d)
MATRIMONIO	15 días		EBEP Artículo 48 l)	

PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO	COMENTARIOS	NORMATIVA
PERMISOS SIN SUELDO	Máximo 3 meses/año	Excepcionalmente superior para formación, becas, etc..	
REDUCCIONES DE JORNADA	POR GUARDA LEGAL	Cuidado directo de <u>menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona discapacitada</u> que no desempeñe actividad retribuida. Hasta el 50 % de la jornada.	Derecho a reducción de jornada con reducción proporcional de haberes. Mismo derecho para atender a al <u>cuidado de familiar hasta 2º grado</u> (sin actividad retribuida), que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad.
	ATENCIÓN FAMILIAR EN 1º GRADO	Máximo 1 mes (hasta el 50 % de la jornada)	Por enfermedad muy grave (RETRIBUIDA)
EXCEDENCIAS	VOLUNTARIA	<ul style="list-style-type: none"> • Por interés particular (2 años mínimos de permanencia). <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Por agrupación familiar (sin periodo previo de permanencia). 	Será necesario haber prestado servicios efectivos en las Administraciones Públicas durante los 5 años inmediatamente anteriores
	CUIDADO DE MENOR DE 3 AÑOS O FAMILIAR HASTA 2º GRADO	2 años de reserva del puesto de trabajo	Pasados los dos años pasa a las condiciones de excedencia voluntaria

(2) ACUERDO DE 18 DE FEBRERO DE 2005 (EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 60.4 DEL EM) SOBRE MATERNIDAD, ADOPCIÓN, LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA PARA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

• **Reducción de Jornada por Guarda Legal:**

- Hasta un máximo de la mitad de la jornada.
- Reducción proporcional de haberes.
- Cuidado directo de menor de 12 años (hasta el día que cumpla los 12), anciano y disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida.
- Quien se encargue del cuidado directo de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- Aplicable a mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Incompatible con actividad remunerada en la franja horaria de la reducción.
- En caso de discrepancia, prevalecen las necesidades del servicio.

• **Permiso Exámenes Prenatales y Preparación al Parto:**

- Remunerado.
- Debe avisarse con suficiente antelación y justificar que no puede realizarse en otro horario.

• **Permiso Retribuido por Maternidad:**

- Licencia retribuida (promedio 6 meses anteriores, incluidos Complemento de Atención Continuada A y B; y Complemento Específico por Turnicidad) desde el primer día de la semana 37 de embarazo, hasta el parto.
- Permiso retribuido de 122 días –en los que van incluidos 10 días a cargo de la empresa- (2 semanas más por cada hijo en parto múltiple).
- Distribución a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- Si fallece la madre, el padre podrá disfrutar la totalidad o lo que reste.
- Salvo las 6 semanas posteriores, si ambos progenitores trabajan, la madre podrá solicitar por escrito que el padre disfrute una parte ininterrumpida del permiso posterior al parto, de forma simultánea (sin que exceda de los 122 días o los que correspondan por parto múltiple) o sucesiva con el de la madre.
- Salvo las 6 semanas posteriores, en caso de parto prematuro o cualquier causa por la que el neonato deba permanecer ingresado a continuación del parto, podrá solicitarse el inicio de la licencia a partir del alta hospitalaria del niño.
- Los 112 días de baja maternal los abona el INSS y los 10 restantes la empresa, como retribución ordinaria (del mes que sirvió de cálculo para la base reguladora al INSS).

- **Permiso por Lactancia:**

- Por hijos menores de 12 meses.
- Reducción de 1 hora diaria ($1^{1/2}$ en parto múltiple), que podrá dividirse en 2 fracciones.
- Las franjas horarias y su modificación deberán comunicarse al superior jerárquico.
- Compatible con la reducción de jornada por hijo menor de 12 años.

- **Permiso por Adopción y Acogimiento:**

- Preadoptivo y permanente de menores de hasta 6 años.
- 122 días (2 semanas más por cada hijo, por adopción o acogimiento múltiple).
- A disfrutar bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción.
- También 122 día en el caso de niños mayores de 6 años, en el caso de discapacidad, minusvalía, dificultad de inserción, etc...
- Si el padre y la madre trabajan, se aplicará lo descrito en caso de parto.
- En adopción internacional, si se precisa desplazamiento, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución adopción.

- **Cambio de puesto por protección a la maternidad:**

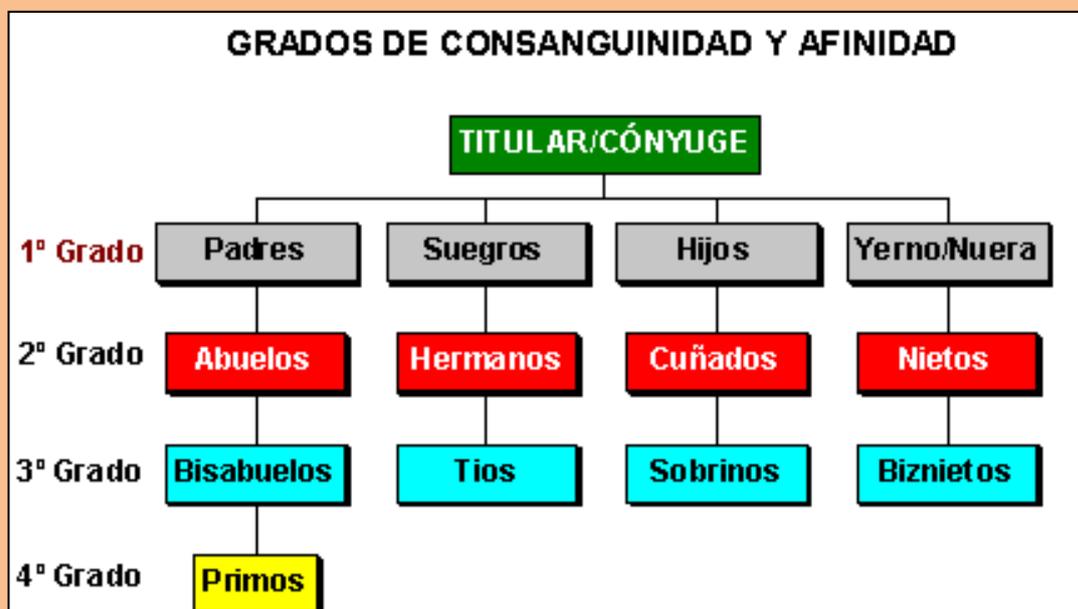
- Si las condiciones pueden afectar a la salud de la embarazada o del feto, previo informe, se puede solicitar cambio transitorio de puesto de trabajo (manteniendo las retribuciones de su puesto de origen, incluido el promedio de los 6 últimos meses de Complemento de Atención Continuada A y B; y Complemento Específico por Turnicidad).

SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

(Derechos de las víctimas para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral)

MODALIDAD	COMENTARIOS	NORMATIVA
PERMISOS	- Las faltas de asistencia , totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas (por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud).	EBEP Artículo 49 d)
REDUCCIONES DE JORNADA	Derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución , o 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 establezca la Administración Pública competente en cada caso.	EBEP Artículo 49 d)
EXCEDENCIAS	<p>- Derecho a solicitar excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.</p> <p>- Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. (Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima).</p> <p>- Durante los dos primeros meses la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p>	EBEP Artículo 89.5
MOVILIDAD	<p>- Quienes se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.</p> <p>- La Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.</p> <p>- Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.</p> <p>- En las actuaciones y procedimientos se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.</p>	EBEP Artículo 82

ANEXO I



ANEXO II

Jornada a realizar en turno contrario (personal que trabaja de L a V):

En 2014, de las 12 fiestas de la Comunidad de Madrid, 2 coinciden con sábado.

Pero **las dos fiestas de cada localidad son distintas en cada municipio**, por ese motivo, desarrollamos a continuación los **3 supuestos posibles**: localidades con ninguna fiesta local en sábado y localidades con una o dos fiestas locales en sábado.

SUPUESTO 1 (NINGUNA FIESTA LOCAL EN SÁBADO –CASO DE MADRID CAPITAL-)

	JORNADA ANUAL	TRABAJAR M/T	TRABAJAR TURNO CONTRARIO	LIBRES
T. DIURNO L-V	1657,5 horas	1547 horas (221 días)	110,5 horas	52 DOMINGOS 50 SÁBADOS 14 FESTIVOS 22 VACACIONES 4 MOSCOSOS 2 (24 y 31/12) TOTAL: 144 días

SUPUESTO 2 (1 FIESTA LOCAL EN SÁBADO)

	JORNADA ANUAL	TRABAJAR M/T	TRABAJAR TURNO CONTRARIO	LIBRES
T. DIURNO L-V	1657,5 horas	1554 horas (222 días)	103,5 horas	52 DOMINGOS 49 SÁBADOS 14 FESTIVOS 22 VACACIONES 4 MOSCOSOS 2 (24 y 31/12) TOTAL: 143 días

SUPUESTO 3 (2 FIESTAS LOCALES EN SÁBADO)

	JORNADA ANUAL	TRABAJAR M/T	TRABAJAR TURNO CONTRARIO	LIBRES
T. DIURNO L-V	1657,5 horas	1561 horas (223 días)	96,5 horas	52 DOMINGOS 48 SÁBADOS 14 FESTIVOS 22 VACACIONES 4 MOSCOSO 2 (24 y 31/12) TOTAL: 142 días

ANEXO III

Jornada a realizar por quienes hacen turno rotatorio:

Cálculo elaborado por este Sindicato, partiendo de la tabla de ponderación antigua, a la que se han añadido las horas correspondientes a los moscosos que nos han quitado.

Esta tabla es **orientativa** (no será oficial hasta que no se publique el pertinente Acuerdo de la Mesa Sectorial):

***Como puede observarse la ponderación "no es regular" y para poder calcular días justos de trabajo (sin horas sobrantes) hay que ir introduciendo correcciones (como ya pasaba hasta 2002).**

N	JORNADA A REALIZAR	M/T	L	N	JORNADA A REALIZAR	M/T	L	N	JORNADA A REALIZAR	M/T	L
0	1659	237	102	25	1587	191	98	50	1536	148	91
1	1655	235	102	26	1583	189	98	51	1532	146	91
2	1651	233	102	27	1586	188	97	52	1535	145	90
3	1647	231	102	28	1582	186	97	53	1538	144	89
4	1650	230	101	29	1578	184	97	54	1534	142	89
5	1646	228	101	30	1581	183	96	55	1537	141	88
6	1642	226	101	31	1577	181	96	56	1533	139	88
7	1638	224	101	32	1573	179	96	57	1536	138	87
8	1634	222	101	33	1569	177	96	58	1532	136	87
9	1630	220	101	34	1565	175	96	59	1535	135	86
10	1626	218	101	35	1561	173	96	60	1531	133	86
11	1629	217	100	36	1557	171	96	61	1534	132	85
12	1625	215	100	37	1553	169	96	62	1530	130	85
13	1621	213	100	38	1549	167	96	63	1533	129	84
14	1617	211	100	39	1552	166	95	64	1529	127	84
15	1620	210	99	40	1548	164	95	65	1525	125	84
16	1616	208	99	41	1544	162	95	66	1528	124	83
17	1612	206	99	42	1540	160	95	67	1531	123	82
18	1608	204	99	43	1543	159	94	68	1527	121	82
19	1604	202	99	44	1539	157	94	69	1523	119	82
20	1600	200	99	45	1542	156	93	70	1526	118	81
21	1603	199	98	46	1538	154	93	71	1529	117	80
22	1599	197	98	47	1541	153	92	72	1525	115	80
23	1595	195	98	48	1537	151	92	73	1528	114	79
24	1591	193	98	49	1540	150	91	74	1524	112	79

* Además se disfrutarían **22 días hábiles de vacaciones y 4 moscosos.**

ANEXO IV

Calendario Laboral 2014:



CALENDARIO LABORAL 2014

COMUNIDAD DE MADRID (cada municipio deberá añadir las 2 fiestas locales)

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

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

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

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

