

# SAS

**SINDICATO ASAMBLEARIO DE SANIDAD DE MADRID**

[www.sasmadrid.org](http://www.sasmadrid.org) - [sasmadrid@nodo50-org](mailto:sasmadrid@nodo50-org)

Facebook: Sindicato Asambleario de Sanidad-SAS

Twitter: @SASmadrid

Tfno/fax: 91 390 99 90

Móvil: 663 945 111

# PERSONAL ESTATUTARIO SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

Pacto de 10/12/2015

Actualización hecha por este  
sindicato en agosto de 2018

***Permisos***  
***Vacaciones***  
***Licencias***

# Página 2

## **ÍNDICE:**

Página 3:	Vacaciones
Página 4:	Días adicionales de vacaciones
Página 5:	Permisos y licencias con sueldo
Página 8:	Permisos sin sueldo
Página 9:	Permiso por maternidad y paternidad
Página 12:	Permiso por lactancia
Página 13:	Permiso por razones de violencia de género y víctimas del terrorismo
Página 14:	Permisos para cooperación sanitaria (retribuidos y no retribuidos)
Página 17:	Reducción de jornada por razones de guarda legal Reducción de jornada para atender a familiar el 1 <sup>er</sup> grado
Página 18:	Reducción de jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave
Página 19:	Consideraciones generales a efectos del presente Pacto
Página 21:	Grados de consanguinidad y afinidad

**Con fondo azul: "Interpretación de distintos apartados del Pacto" por la Comisión de seguimiento (Actas de 21/01 y 2/02 de 2016)**

**Con fondo naranja: "Interpretación de distintos apartados del Pacto" por la Comisión de seguimiento (Acta de 2/11 de 2016)**

VACACIONES (1)			
MODALIDAD	CARACTERÍSTICAS/DURACIÓN	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
VACACIONES ANUALES	<p>- <b>DURACIÓN: 22 días hábiles</b> por año completo (en el caso de no trabajar todo el año, se disfrutará la PARTE PROPORCIONAL, obrando las <b>FRACCIONES A FAVOR DEL TRABAJADOR/A</b>).</p> <p>- <b>DISFRUTE Y FRACCIONAMIENTO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con carácter general en el periodo ordinario, debiendo disfrutarse al menos la mitad entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.</li> <li>• Previa autorización se podrá disfrutar el resto dentro del año natural y, excepcionalmente, hasta el 31 de enero siguiente.</li> <li>• Podrán <b>fraccionarse en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos (5 días)</b> podrán disfrutarse <b>INDEPENDIENTEMENTE</b>, de uno en uno o acumulados).</li> </ul> <p>- <b>DISTRIBUCIÓN DE TURNOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se respetarán los acuerdos del personal de cada Unidad, aprobados por mayoría simple y con constancia por escrito.</li> <li>• Si no acuerdo, se asignará por sorteo, aplicándose un sistema rotatorio para los siguientes años.</li> <li>• Si nuevas incorporaciones de otros Centros o Unidades, se respetará la programación de la Unidad de destino (TRASLADO VOLUNTARIO). Si TRASLADO FORZOSO después de la publicación del calendario, se respetará el turno de vacaciones de la Unidad de origen.</li> </ul>	<p>- <b>PERIODO ORDINARIO:</b> entre 1 de junio y 30 de septiembre (se pueden solicitar en otros periodos, y se concederán según necesidades del servicio).</p> <p>- Para vacaciones, los <b>SÁBADOS no se consideran hábiles</b>.</p> <p>- Para computar los <b>DÍAS QUE CORRESPONDEN</b>, se consideran como interrupción de servicios: el permiso sin sueldo y la suspensión firme.</p> <p>- La <b>DISTRIBUCIÓN ANUAL DE LA JORNADA</b> no altera ni el número de días de vacaciones ni el de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.</p> <p>- <b>INCIDENCIAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si las vacaciones ya autorizadas no se han iniciado y pudieran coincidir con situaciones de IT, riesgo durante la lactancia y embarazo, permiso de maternidad/paternidad o acúmulo de lactancia, podrá disfrutarse en año distinto (si no han transcurrido más de 18 meses desde el final del año).</li> <li>• El párrafo anterior será de aplicación en los casos en que una vez iniciadas las vacaciones sobreviniera una de las situaciones o permisos señalados.</li> </ul> <p>- <b>ACÚMULO A OTROS PERMISOS:</b> Las vacaciones podrán unirse a maternidad, permisos por paternidad, acogimiento, lactancia y matrimonio (y resto de permisos, en función de las necesidades del servicio o que en ellos no se disponga expresamente otra cosa).</p>	<p>- <b>SOLICITUD:</b> Por escrito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Periodo ordinario: antes del 30 de abril.</li> <li>• Otros periodos: con 20 días de antelación (en este periodo se podrá modificar la fecha de inicio, siempre que no implique variación del calendario de vacaciones de la Unidad/Centro y no se haya hecho contratación).</li> <li>• Si en 7 días no hubiese respuesta escrita, se entienden <b>AUTORIZADAS</b>.</li> <li>• Para los 5 días independientes con 10 días de antelación (Si en 5 días no hubiese respuesta escrita, se entienden <b>AUTORIZADAS</b>).</li> </ul> <p>- <b>PLANIFICACIÓN EN CADA SERVICIO/UNIDAD:</b> Deberán estar aprobadas y publicadas antes del 15 de mayo y plasmarse en las planillas individuales.</p>

VACACIONES (2)			
MODALIDAD	CARACTERÍSTICAS/DURACIÓN	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<b>DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD</b>	Por los años de antigüedad completados en cualquier Administración Pública:	- <u>INICIO DEL DERECHO</u> : A partir del día siguiente de cumplir los años de servicio.  - <u>DISFRUTE</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>Podrán disfrutarse de manera independiente de los periodos mínimos de disfrute de vacaciones, y acumularse a los días de asuntos particulares.</li> <li>Los días generados en 2015, 2016 y 2017, desde el inicio de derecho hasta el 31 de diciembre del año siguiente).</li> <li>Los generados en 2018 y sucesivos, desde el inicio de derecho hasta 31 de enero del año siguiente.</li> </ul>	- <u>SOLICITUD</u> : Por escrito con 10 días de antelación.  - <u>CONCESIÓN</u> : Condicionada a necesidades del servicio.  - <u>CONTESTACIÓN</u> : Por escrito. Si no contestan en 5 días, se entenderá <b>AUTORIZADO</b> .
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>15</b> años de servicio:           <b>23</b> días hábiles</li> <li>- <b>20</b> años de servicio:           <b>24</b> días hábiles</li> <li>- <b>25</b> años de servicio:           <b>25</b> días hábiles</li> <li>- <b>30 o más</b> años de servicio:   <b>26</b> días hábiles</li> </ul>	Cuando no se trabaje el año completo, el número de días a disfrutar será <b>PROPORCIONAL AL TIEMPO TRABAJADO</b> .	

PERMISOS Y LICENCIAS CON SUELDO (1)						
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO O LICENCIA		COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO		
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES</b>	PARENTESCO (consanguinidad o afinidad)	MISMA LOCALIDAD*	DISTINTA LOCALIDAD*	<b>SE ENTIENDE POR ENFERMEDAD GRAVE:</b> - Dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual, <u>con independencia de su hospitalización.</u> - La <u>simple hospitalización u observación en urgencias por más de un día.</u> - La <u>intervención quirúrgica independientemente de la gravedad, que requiera hospitalización.</u> - <u>Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario.</u>	- <b>CÓMPUTO:</b> Disfrute <b>desde el hecho causante, o con posterioridad al mismo</b> (si no se produce alta médica).  - <b>JUSTIFICACIÓN:</b> A la solicitud se acompañará la documentación justificativa.	
		*Localidad de <b>residencia</b> del trabajador/a				
	1º grado	<b>3 días</b> (hábiles)	<b>5 días</b> (hábiles)			
	2º grado	<b>2 días</b> (hábiles)	<b>4 días</b> (hábiles)			
	Significado de alta médica. ¿Es alta hospitalaria o alta del proceso de baja médica familiar?					
	- El Pacto habla de alta médica sin más, luego se trata de <b>ALTA DEFINITIVA</b> , expedida por el facultativo correspondiente. - Por tanto, <b>SE MANTIENE EL DERECHO AL DISFRUTE DEL PERMISO MIENTRAS SE MANTENGA ESTA BAJA</b> (previa acreditación de informe médico actualizado).					
	¿Se incluye el parto en este apartado? - <b>SÍ, EL PARTO SE INCLUYE EN ESTE PERMISO.</b>					
	¿Genera nuevo permiso que el paciente sea dado de alta por traslado a otra localidad? - <b>NO</b> procede conceder dos permisos por un mismo hecho causante. - Procederá <b>AMPLIACIÓN DEL PERMISO</b> , en función del grado de parentesco, si el traslado es a otra localidad, se produce sin solución de continuidad y no se haya agotado el permiso concedido.					
	Además del requisito de que el familiar deba guardar <b>reposo domiciliario</b> , el facultativo responsable debe prescribir la <b>NECESIDAD DE CUIDADOS DIRECTOS</b> . <a href="#">Descargar modelo de justificante.</a>					
	La <b>intervención quirúrgica con alta en el mismo día</b> dará lugar al permiso correspondiente, <b>SIEMPRE QUE SE ACREDITE MEDIANTE JUSTIFICANTE LA NECESIDAD DE REPOSO Y CUIDADOS DIRECTOS.</b>					
El <b>permiso nunca podrá ser superior al tiempo de duración del accidente o enfermedad grave</b> . Por ello, si al familiar se le prescribe reposo relativo durante 24 h., <b>el permiso se limitará a ese tiempo.</b>						
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO O LICENCIA	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO			
<b>PERMISOS POR ASUNTOS PARTICULARES "MOSCOSOS"</b>	<b>6 días/año</b>	<b>DISFRUTE:</b> Hasta el 31 de enero del año siguiente.	- <b>SOLICITUD:</b> Por escrito con 10 días de antelación. - <b>CONCESIÓN:</b> Condicionada a necesidades del servicio. - <b>CONTESTACIÓN:</b> Por escrito. Si no contestan en 5 días, se entenderá <b>AUTORIZADO</b> . - <b>DENEGACIÓN:</b> Por escrito, debidamente motivado e indicando las causas.			

PERMISOS Y LICENCIAS CON SUELDO (2)			
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO O LICENCIA	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
DÍAS ADICIONALES POR ASUNTOS PARTICULARES ("CANOSOS")	Dos días a partir del 6º trienio y <b>uno más</b> por cada trienio a partir del 8º	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>INICIO DEL DERECHO</u>: A partir del día siguiente de cumplir los años de servicio.</li> <li>- <u>DISFRUTE</u>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los días generados en 2015, 2016 y 2017, desde el inicio de derecho hasta el 31 de diciembre del año siguiente).</li> <li>• Los generados en 2018 y sucesivos, desde el inicio de derecho hasta el 31 de enero del año siguiente.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>SOLICITUD</u>: Por escrito con 10 días de antelación.</li> <li>- <u>CONCESIÓN</u>: Condicionada a necesidades del servicio.</li> <li>- <u>CONTESTACIÓN</u>: Por escrito. Si no contestan en 5 días, se entenderá <b>AUTORIZADO</b>.</li> <li>- <u>DENEGACIÓN</u>: Por escrito, debidamente motivado e indicando las causas.</li> </ul>
CUMPLIMIENTO DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO O PERSONAL	Por el <b>tiempo indispensable</b>	Deberes cuyo incumplimiento genera responsabilidad civil, penal o administrativa: citaciones previas de Juzgados, asistencia a reuniones de órganos de Gobierno (concejales/diputados/parlamentarios), consulta electoral, función de jurado y asistencia a tribunales de selección.	
DEBERES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	Por el <b>tiempo mínimo indispensable</b>	Actividades inexcusables vinculadas al entorno familiar: <u>acompañar al médico a descendientes en primer grado o ascendientes dependientes que no se valgan por sí mismos</u> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>REQUISITOS</u>: Justificar dependencia directa y que no está protegido por otros permisos (salvo moscosos, vacaciones y sus días adicionales).</li> <li>- <u>SOLICITUD</u>: Con antelación suficiente (según previsibilidad).</li> <li>- <u>RESOLUCIÓN</u>: La denegación será siempre por escrito y motivada, justificándose por:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidades del servicio (motivadas).</li> <li>• Reiteración de solicitudes por un mismo hecho causante, o éste no tenga carácter excepcional y se deba a situaciones permanentes y periódicas, que pueden atenderse con otros permisos.</li> </ul> </li> </ul>
		<b>Se incluyen</b> los siguientes permisos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañar al <b>cónyuge o pareja de hecho</b> a <b>pruebas invasivas</b> que requieran <b>sedación</b>.</li> <li>- Acompañar (por el tiempo indispensable) a <b>hijo menor de edad o con discapacidad</b> a <u>centro de atención temprana</u> los días coincidentes con jornada de trabajo.</li> </ul>	

PERMISOS Y LICENCIAS CON SUELDO (3)			
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO O LICENCIA	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	1 día hábil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicable a traslado sin cambio de residencia.</li> <li>- No se considera traslado de domicilio el cambio de residencia por traslado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>JUSTIFICACIÓN</u>: Certificación del Ayuntamiento u otra prueba documental (factura mudanza, o contrato de agua, gas, electricidad o teléfono).</li> </ul>
MATRIMONIO	15 días naturales	Misma consideración para <u>parejas de hecho</u> inscritas en Registro Público.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>DISFRUTE</u>: Ininterrumpido. Incluye el día de la boda o inscripción en el registro.</li> <li>- <u>ACUMULACIÓN</u>: Puede acumularse a vacaciones u otros permisos, previa solicitud y condicionado a necesidades del servicio.</li> </ul>
EXÁMENES	Los días de su celebración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permiso retribuido por <u>exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud</u>, para obtención de <u>título académico o profesional</u>.</li> <li>- Para los mismos estudios, <u>se facilitará asistencia a parciales liberatorios y exámenes no finales</u>, según necesidades del servicio (por el tiempo imprescindible).</li> <li>- <u>Se garantiza asistencia a pruebas de acceso a personal estatutario del SERMAS y acceso a formación sanitaria especializada.</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si el/la solicitante tiene asignado <u>turno nocturno, horario de noche en turno rotatorio, o guardia de presencia</u>, y el examen se realizase a una hora que hiciese imposible la asistencia, el permiso podría incluir la noche anterior.</li> </ul>

RMISOS SIN RETRIBUCIÓN			
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO O LICENCIA	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<b>PERMISOS SIN SUELDO POR ASUNTOS PROPIOS</b>	Duración acumulada: - <b>Máximo 3 meses</b> - <b>Mínimo a 5 días</b> (excepcionalmente de <u>mayor duración</u> por: enfermedad grave familiar, becas, viajes de formación, cursos y actividades de perfeccionamiento profesional)	<u>DISFRUTE</u> : Subordinado a necesidades del servicio, <u>podrá concederse durante periodo ordinario de vacaciones, festivos de cada localidad, diciembre y Semana Santa.</u>  Si en el periodo de 3 meses coinciden las fiestas de Navidad o Semana Santa, ello no impedirá su concesión.  <u>PERSONAL INTERINO</u> : El permiso quedará sometido a las vicisitudes de la plaza que ocupa.	- <u>SOLICITUD</u> : Por escrito con 1 mes de antelación. - <u>RESOLUCIÓN</u> : La concesión o denegación será por escrito, con antelación mínima de 10 días a la fecha de inicio del permiso (la denegación será motivada y condicionada a la incidencia en el Servicio/Unidad). - <u>RENUNCIA</u> : Una vez concedido, con antelación mínima de 10 días a la fecha de inicio del permiso. - <u>EFFECTOS</u> : Sin retribución. Computable a efectos de antigüedad, pero no como servicios prestados.
	¿Se considera necesidad del servicio la no cobertura por personal de sustitución? <b>SI</b> , en el caso de que en el <b>ESCRITO DE DENEGACIÓN</b> se especifiquen claramente los <b>MOTIVOS</b> por los que no puede efectuarse la sustitución.		
	¿El disfrute de permiso sin sueldo conlleva retraso en el cumplimiento de trienio; reduce el tiempo de vacaciones y días de libre disposición; supone descuento en los baremos?  - Computa afectos de antigüedad: <b>NO RETRASA EL VENCIMIENTO DE TRIENIO.</b>  - No computa como servicios prestados, por lo que <b>REDUCE PROPORCIONALMENTE VACACIONES Y DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.</b>  - <b>NO COMPUTA</b> como experiencia profesional <b>A EFECTOS DE BAREMO.</b>		



PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD (1)			
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<b>MATERNIDAD</b>	Desde el <b>día primero de la semana 37</b> de gestación, hasta la fecha del parto.	Permiso retribuido: Derecho a percibir el conjunto de las retribuciones de su puesto, con inclusión de los conceptos correspondientes a la jornada ordinaria (promedio de lo percibido en los 6 meses anteriores por Atención Continuada A -noches- y B -festivos- y Complemento Específico por Turnicidad).	- <u>SOLICITUD</u> : Deberá solicitarse.
<b>PARTO</b>	<p><b>112 días ininterrumpidos</b>, ampliables en 2 semanas en casos de discapacidad del hijo. En caso de parto múltiple: 2 semanas más por cada hijo a partir del 2º.</p> <p><u>AMPLIACIÓN POR HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO</u>: Si por parto prematuro o cualquier otra causa el neonato permanece hospitalizado a continuación del parto, el permiso se ampliará en tantos días como dure la hospitalización, con un <b>máximo de 13 semanas adicionales</b>.</p>	<p>- <u>DISFRUTE</u>: Aunque las 6 semanas posteriores al parto deberán ser disfrutadas obligatoriamente por la madre, ésta podrá, al inicio del periodo de descanso ceder al padre una parte determinada e ininterrumpida del mismo, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre (salvo riesgo para la salud de la madre en caso de incorporación al trabajo).</p> <p>*El padre podrá seguir disfrutando el permiso cedido, aun cuando la madre, en el momento de la incorporación al trabajo, se encuentre en situación de IT.</p> <p>*El permiso podrá disfrutarse en jornada completa, o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio.</p> <p>*En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad del permiso o de la parte restante del mismo.</p>	<p>- <u>JUSTIFICACIÓN</u>: A la solicitud se acompañará la documentación justificativa.</p> <p>- <u>VARIOS</u>: Durante el permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>
<b>10 DÍAS POSTERIORES AL PARTO</b>	<b>10 días adicionales</b> consecutivos a los 112 por parto ( <b>hasta un total de 122</b> ).	Permiso retribuido: Se abonará en nómina en concepto de retribución ordinaria. Se percibirán pues los conceptos retributivos correspondientes a su puesto de trabajo, más los correspondientes a la jornada ordinaria que hubieran percibido el mes que sirvió al INSS para el cálculo de la base reguladora de la prestación por maternidad.	- <u>CONCESIÓN</u> : Corresponde a las Gerencias.

PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD (2)			
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<p><b>ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ ACOGIMIENTO</b></p>	<p><b>122 días</b> ininterrumpidos, ampliables 2 semanas en casos de discapacidad del menor.</p> <p>En adopción/acogimiento múltiple: 2 semanas más por cada hijo a partir del 2º.</p>	<p>- <u>DISFRUTE</u>: A elección del empleado, desde la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial de adopción (en ningún caso un menor puede dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso).</p> <p>*Si el padre y la madre trabajan, la distribución será a opción de los interesados, pudiendo ser simultánea o sucesiva y siempre ininterrumpida.</p> <p>*El permiso podrá disfrutarse en jornada completa, o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio.</p> <p>- <u>ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PERMANENTE INTERNACIONAL</u>: Si se precisa desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, se tendrá derecho a un permiso adicional de hasta 2 meses (percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas).</p> <p>*Independientemente de lo señalado en el párrafo anterior, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (temporal o permanente), podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de de la Resolución de adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.</p>	<p>- <u>JUSTIFICACIÓN</u>: A la solicitud se acompañará la documentación justificativa.</p> <p>- <u>NORMATIVA</u>: Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (temporal o permanente), serán los establecidos en el Código Civil o las leyes civiles de la Comunidad de Madrid.</p> <p>*El acogimiento temporal deberá tener una duración no inferior a un año.</p> <p>- <u>VARIOS</u>: Durante el permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>
<p><b>PATERNIDAD POR NACIMIENTO/ GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN</b></p>	<p>Desde el 05/07/2018 pasa ser de <b>5 semanas</b>, las 4 primeras seguidas pudiendo disfrutarse la 5ª en cualquier momento de los 9 meses tras parto/adopción (<a href="#">BOE</a>).</p>	<p>- <u>DISFRUTE</u>: Derecho a ejercer por el padre o el otro progenitor, desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial de adopción.</p> <p>* Es independiente del permiso por parto, y del compartido por maternidad, adopción o acogimiento.</p>	<p>- <u>VARIOS</u>: Durante el permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>- Compatibilidad con permiso de lactancia, reducción de jornada, excedencia, ..., y <b>SOLICITUD</b> ante el <b>INSS</b> <a href="#">PINCHAR AQUÍ</a>.</p>

PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD (3)			
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<b>CONSIDERACIONES SOBRE ESTOS PERMISOS</b>		<p>*El tiempo de permiso por parto, adopción, acogimiento o paternidad, computará a todos los efectos como servicio efectivo, con plenitud de derechos económicos del empleado y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante toda su duración y, en su caso, durante los periodos posteriores a su disfrute si, de acuerdo con la normativa aplicable el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.</p> <p>*Los empleados públicos que hayan disfrutado alguno de estos permisos, tendrán derecho a reintegrarse en su puesto de trabajo en las condiciones que disfrutaban y a beneficiarse de las mejoras de las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.</p>	
<b>NACIMIENTO HIJOS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO</b>	<b>Mientras persista la hospitalización.</b>	<p>- <u>CONCEPTO</u>: El empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta <u>2 horas diarias</u>, que podrán dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada normal al inicio y la finalización de la misma, percibiendo las <u>retribuciones íntegras</u>.</p>	<p>- <u>JUSTIFICACIÓN</u>: A la solicitud se acompañará la documentación justificativa.</p>

PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	
TIEMPO DE PERMISO	PROCEDIMIENTO
<p>El indispensable, tanto para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, como para la asistencia a las sesiones de información y preparación, y realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, QUE DEBAN REALIZARSE DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>- <u>PREAVISO</u>: Con antelación suficiente para no alterar los servicios.</p> <p>- <u>JUSTIFICACIÓN</u>: De la imposibilidad de realización fuera de su jornada ordinaria de trabajo.</p>

PERMISO POR LACTANCIA DE HIJO MENOR DE 12 MESES		
TIEMPO DE PERMISO	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<p><b>Una hora diaria</b> (1½ en caso de parto múltiple) hasta que el menor cumpla <b>12 meses</b>, pudiendo iniciarse desde la finalización del permiso por maternidad, adopción o acogimiento permanente (incluidos los 10 días concedidos por la Comunidad de Madrid).</p>	<p>- <b>DISFRUTE:</b> Reducción de 1 hora diaria de la jornada, fraccionable en dos periodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de ½ hora al inicio y al final de la jornada.</li> <li>• Reducción de 1 hora al inicio o al final de la jornada.</li> </ul>	<p>- <b>SOLICITUD:</b> La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponden al empleado, debiendo comunicar con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.</p>
<p><b>ACÚMULO DE HORAS DE LACTANCIA</b></p>	<p>- <b>DISFRUTE:</b> Será <u>ininterrumpido</u> y comenzará inmediatamente después de la finalización del permiso de 10 días posterior al parto, la licencia por maternidad, por guarda con fines de adopción o acogimiento.</p> <p>*Una vez finalizado, los beneficiarios podrán disfrutar de las vacaciones anuales.</p> <p>- <b>DESCUENTO:</b> Si antes de que el menor cumpla 12 meses finaliza la prestación de servicios (o existe causa de suspensión), con excepción de la suspensión generada por IT, se descontarán los días disfrutados pero no generados, compensándose en primer lugar con las vacaciones, días de permiso por asuntos particulares, días adicionales por trienios, y en su defecto, en segundo lugar, mediante descuento en nómina o reintegro de haberes indebidamente percibidos.</p>	<p>- <b>SOLICITUD:</b> Debe realizarse antes de finalizar el permiso por maternidad, adopción o acogimiento. Podrá ejercitarse una sola vez hasta que el hijo cumpla 12 meses.</p> <p>- <b>CONCESIÓN:</b> Una vez concedido, sólo podrá modificarse (de días a horas y viceversa) por causas excepcionales debidamente justificadas.</p>
<p><b>CONSIDERACIONES GENERALES</b></p>	<p>*Se concederá este permiso tanto por hijos consanguíneos, como por adoptados o acogidos (con fines adoptivos o permanentes).</p> <p>*Podrá ser ejercido indistintamente por padre o madre (si ambos trabajan, sólo por uno de ellos).</p> <p>*Se trata de un permiso único para cada hijo y sólo uno de los progenitores puede disfrutar la totalidad del mismo. No cabe disfrute simultáneo o compartido.</p> <p>¿Debe concederse en caso de cónyuge desempleado o autónomo? El Pacto sólo establece que si ambos cónyuges trabajan, sólo uno podrá disfrutarlo. En consecuencia, <b>HABRÁ DE CONCEDERSE AUNQUE EL/LA CÓNYPUGE ESTÉ DESEMPLEADO O SEA AUTÓNOMO.</b></p>	

PERMISO POR RAZONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO			
MODALIDAD	PERMISOS/REDUCCIONES DE JORNADA/ADAPTACIÓN HORARIA/...	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<b>FALTAS DE ASISTENCIA</b>	Por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.	Faltas de asistencia, totales o parciales, de las profesionales víctimas de violencia de género.	Estas situaciones se acreditarán con la Resolución judicial que otorgue la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, hasta que se dicte dicha orden, con informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada es víctima de violencia de género.
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	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 casa caso.	Para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral.	

PERMISO VÍCTIMAS DEL TERRORISMO			
MODALIDAD	PERMISOS/REDUCCIONES DE JORNADA/ADAPTACIÓN HORARIA/...	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los profesionales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal estatutario y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los profesionales amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, tendrán 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 casa caso.	Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.	Se precisa reconocimiento previo del Ministerio del Interior o sentencia judicial firme

PERMISOS PARA COOPERACIÓN SANITARIA (1)			
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO O LICENCIA	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<b>RETRIBUIDOS</b>	<b>Máximo 6 meses</b> (pueden concederse por menos tiempo con posibilidad de prórroga hasta los 6 meses)	<p>Para participar en proyectos financiados con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, o colaboración en ayuda humanitaria por catástrofes (calificadas como tales por la Comunidad de Madrid).</p> <p>- <u>REQUISITOS PARA LA CONCESIÓN</u>: Podrá concederse tanto a fijos como a interinos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas relacionados con el ámbito sanitario, cuyas funciones a realizar tengan que ver con la categoría y especialidad del profesional.</li> <li>• Que la actividad laboral relacionada con el proyecto se venga desarrollando por un tiempo superior a 2 años.</li> <li>• Que no se haya disfrutado durante 2 años permiso de las mismas características (salvo ayuda humanitaria o emergencias).</li> <li>• Conformidad del Responsable del Servicio/Unidad y del Director Gerente.</li> </ul> <p>- <u>RETRIBUCIÓN</u>: El 100% de Sueldo Base, C. de Destino, C. Específico y C. de Productividad fija, además del promedio de los 6 últimos meses de At. Continuada.</p> <p>- <u>SITUACIÓN DURANTE EL PERMISO</u>: Se mantiene en servicio activo, contabilizando para trienios, carrera y promoción profesional y servicios prestados. Se mantiene el derecho a reserva de puesto.</p> <p>- <u>PERSONAL INTERINO</u>: El permiso quedará sometido a las vicisitudes de la plaza que ocupa (la extinción del nombramiento supondrá la rescisión del permiso).</p>	<p>- <u>SOLICITUD</u>: Se presentará en el centro de trabajo, acompañada de informe de la ONG o entidad responsable del proyecto (con los datos necesarios del mismo).</p> <p>- <u>RESOLUCIÓN</u>: La concesión o denegación la realizará la Dirección General de RRHH (mediante resolución expresa).</p> <p>- <u>DENEGACIÓN</u>: Será motivada, por alguna de las siguientes causas: no reunir los requisitos, por razones asistenciales y por el volumen de permisos concedidos.</p> <p>- <u>RENUNCIA</u>: Podrá presentarse ante la D.G. de RRHH con 15 días de antelación (antes del disfrute o con posterioridad), acompañando justificación documentada. La resolución que acepte la renuncia indicará la fecha de reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>- <u>PLAZOS DE INCORPORACIÓN</u>: La reincorporación al puesto de trabajo se producirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso igual o inferior a 30 días: al día siguiente a su finalización.</li> <li>• Permiso superior a 30 días: a los 2 días siguientes a su finalización.</li> <li>• Permiso superior a 90 días: a los 3 días siguientes a su finalización.</li> </ul>

PERMISOS PARA COOPERACIÓN SANITARIA (2)			
MODALIDAD	TIEMPO DE PERMISO O LICENCIA	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
NO RETRIBUIDOS	Hasta 3 meses (prorrogables otros 3 por razones justificadas)	<p>Para participar en proyectos de cooperación sanitaria al desarrollo gestionados por entidades públicas o privadas, que no estén financiados con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.</p> <p>- <u>REQUISITOS PARA LA CONCESIÓN</u>: Podrá concederse tanto a fijos como a interinos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas relacionados con el ámbito sanitario, cuyas funciones a realizar tengan que ver con la categoría y especialidad del profesional.</li> <li>• Que no se haya disfrutado otro permiso de las mismas características a lo largo del año.</li> <li>• Conformidad del Responsable del Servicio.</li> </ul> <p>- <u>RETRIBUCIÓN</u>: Ninguna, teniendo la consideración de permiso sin sueldo.</p> <p>- <u>SITUACIÓN DURANTE EL PERMISO</u>: Se mantiene en servicio activo, contabilizando para trienios, carrera y promoción profesional y servicios prestados. Se mantiene el derecho a reserva de puesto.</p> <p>- <u>PERSONAL INTERINO</u>: El permiso quedará sometido a las vicisitudes de la plaza que ocupa (la extinción del nombramiento supondrá la rescisión del permiso).</p> <p>- <u>PRÓRROGA</u>: En este caso se debe solicitar a la D.G. de RRHH, junto a la documentación justificativa, con un plazo mínimo de 15 días antes de la finalización del permiso concedido. Se dictará resolución expresa de prórroga.</p>	<p>- <u>SOLICITUD</u>: Se presentará en el centro de trabajo, acompañada de informe de la ONG o entidad responsable del proyecto (con los datos necesarios del mismo), con antelación mínima de 15 días.</p> <p>- <u>RESOLUCIÓN</u>: La concesión o denegación la realizará el Director Gerente (mediante resolución expresa), si el permiso no supera los 3 meses.</p> <p>- <u>DENEGACIÓN</u>: Será motivada, por alguna de las siguientes causas: no reunir los requisitos, o por razones asistenciales.</p> <p>- <u>RENUNCIA</u>: Podrá presentarse ante la Dirección del Centro con 15 días de antelación (antes del disfrute o con posterioridad), acompañando justificación documentada. La resolución que acepte la renuncia indicará la fecha de reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>- <u>PLAZOS DE INCORPORACIÓN</u>: Los mismos que los establecidos para permiso retribuido por cooperación.</p>

PERMISOS PARA COOPERACIÓN SANITARIA (3)	
MODALIDAD	COMENTARIOS
<b>RESERVISTAS VOLUNTARIOS</b>	De conformidad con el <a href="#">RD 1691/2003</a> y el <a href="#">Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Comunidad de Madrid</a> en materia de asistencia sanitaria y para la realización de determinadas actuaciones formativas, participación de la sociedad civil en la defensa nacional y optimización de recursos sanitarios, el personal estatutario del SERMAS en activo, en caso de ser activado como reservista, tendrá derecho a percibir en ese periodo la diferencia entre las retribuciones establecidas en este apartado (permisos por cooperación sanitaria) y aquellas que perciba por su condición de reservista, que serán abonadas (previa certificación) por el centro sanitario donde esté adscrito.

PERMISOS PARA COOPERACIÓN SANITARIA (4)	
MODALIDAD	COMENTARIOS
<b>SITUACIONES EXCEPCIONALES</b>	Excepto situaciones excepcionales y justificadas, si existen dificultades para la cobertura, los permisos por cooperación sanitaria no se concederán durante los periodos de vacaciones (julio, agosto, septiembre, diciembre y el mes de Semana Santa). No obstante, si las fiestas de Navidad o Semana Santa estuviesen incluidas en el cómputo de los tres meses de permiso, ello no impedirá la concesión del mismo.
<b>COMUNICACIONES</b>	Se dará traslado de los permisos concedidos, indicando el proyecto o acción que lo justifica y la duración, a la Dirección General de Coordinación de la Atención al Ciudadano y Humanización de la Asistencia, quien a su vez informará a la Dirección General de Servicios Sociales e Integración Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia (o a los órganos competentes en materia de cooperación sanitaria o al desarrollo de la Comunidad de Madrid).



## PERMISO POR RAZONES DE GUARDA LEGAL (REDUCCIÓN DE JORNADA)

OBJETO DE PERMISO	PROCEDIMIENTO
<p>- Cuando se tenga el cuidado directo de <b>menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con discapacidad</b> que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>- <b>Mismo derecho</b> para el cuidado directo de <b>familiar hasta 2º grado</b> de consanguinidad/afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>- Se aplicará la <b>disminución de retribuciones</b> que corresponda, en función de la reducción de jornada.</p>	<p>- Para el ejercicio de este permiso se procurará armonizar los intereses de la persona solicitante con las necesidades del servicio, prevaleciendo estas últimas en caso de discrepancia.</p> <p>- Quien disfrute de este permiso se verá incurso en <b>incompatibilidad</b> para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria reducida.</p>

¿Puede acumularse la reducción de jornada de un mes en 15 días completos de ausencia?

- **SÍ**, salvo caso excepcional o si las necesidades asistenciales no lo permiten.

¿Es posible acumular la reducción de jornada por guarda legal con distribución irregular durante la semana o mes, incluso con días completos de ausencia?

- **SÍ**, salvo caso excepcional o si las necesidades asistenciales no lo permiten.

La **denegación** en el caso de que las necesidades asistenciales no lo permitan, deberá ser **debidamente motivada**.

## REDUCCIÓN DE JORNADA POR SER PRECISO ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO

TIEMPO MÁXIMO DE REDUCCIÓN	COMENTARIOS	PROCEDIMIENTO
<p><b>1 mes</b></p>	<p>- Por <b>enfermedad muy grave</b>.</p> <p>- Reducción <b>hasta el 50% de la jornada</b>, con carácter <b>RETRIBUIDO</b>.</p> <p>- Si concurre más de un titular con derecho, el tiempo de reducción podrá prorratearse, respetando en todo caso el plazo máximo de 1 mes.</p> <p><b>El horario de reducción deberá pactarse</b>. Si no se llega a un acuerdo la Administración lo fijará, de manera motivada e indicando las razones para denegar el horario solicitado.</p>	<p>- <b>SOLICITUD</b>: Deberá solicitarse acompañado de la siguiente documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe médico que acredite la gravedad.</li> <li>• Declaración de que ningún otro titular hace uso de esta reducción.</li> </ul>

## PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (REDUCCIÓN DE JORNADA)

**DEFINICIÓN DEL PERMISO:** Se tendrá derecho siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una **reducción de jornada de al menos el 50%**, con **retribuciones íntegras**, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, de hijo menor afectado por **cáncer o cualquier otra enfermedad grave** (según [R.D. 1148/2011](#)) que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera de cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informe del Servicio Público de Salud o entidad sanitaria concertada, hasta que el menor cumpla los **18 años**.

### ESPECIFICACIONES

- **TIEMPO DE PERMISO.- Cáncer o Enfermedad Grave:** En ambos casos podrá solicitarlo cualquiera de los progenitores como máximo hasta los 18 años del menor (o antes de desaparecer la causa) y comprende tanto la hospitalización como el tratamiento continuado, así como la situación de recaída o reagudización en la que existiendo previo ingreso hospitalario, ya no sea necesario nuevo ingreso.

Se reconocerá un periodo inicial de **2 meses**, que podrá ser prorrogado mediante informe médico.

- **PRÓRROGAS:** Mantendrán el porcentaje de reducción de jornada inicial. De modificarse las circunstancias, se requerirá nueva solicitud con aporte de informe médico.

- **FIJACIÓN DEL LÍMITE MÍNIMO Y MÁXIMO DE REDUCCIÓN DE JORNADA: Entre el 50% y el 99%**, a solicitud del trabajador previa acreditación de las circunstancias.

- **ACÚMULO EN JORNADAS COMPLETAS:** Podrá ser autorizado por la gerencia durante el tiempo estrictamente necesario. Dicha acumulación -total o parcial- no alterará la duración máxima del tiempo concedido (si se precisa prórroga deberá instarse una vez finalizado el permiso inicial).

### PROCEDIMIENTO

- **REQUISITOS:** Se deberán acreditar:

- La relación paterno-filial o el acogimiento preadoptivo o permanente.
- La minoría de edad.
- La necesidad del menor de cuidado directo, continuo y permanente del progenitor.
- Que el otro progenitor no percibe retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de prestación para este fin de la Seguridad Social.
- La existencia de cáncer o enfermedad grave por cualquier medio válido admitido en Derecho.

- **GARANTÍAS:** Los datos de salud que se presenten estarán protegidos por la Ley de Protección de Datos, garantizándose la máxima reserva.

- **CONCURRENCIA:** Si ambos progenitores, adoptantes o acogedores tuviesen derecho al permiso, y uno de ellos percibe retribuciones íntegras, el otro tendrá derecho a reducción de jornada, pero con reducción de retribuciones. Si ambos prestan servicios en la misma gerencia del SERMAS, se podrá limitar su ejercicio simultáneo, justificando las razones del servicio por escrito y de forma motivada.

# CONSIDERACIONES GENERALES A EFECTOS DEL PRESENTE PACTO

- **Denegación de permisos y vacaciones.**- Si por razones del servicio no se conceden en el periodo solicitado, la denegación deberá ser por escrito, de forma motivada e indicando las causas.
- **Cómputo de jornada por día de permiso o licencia.**- Cada día de permiso o licencia computará a razón de **7½ HORAS**, con independencia del turno que se realice.
- **Turnos y horarios especiales.**- El número de días de permiso/vacaciones, será proporcional, tomando como referencia la jornada de 7½ horas.
- **Proporción de días de permiso y vacaciones.**- Para quienes no hayan trabajado el año completo, si la fracción resultante es igual o mayor de 5, obrará en beneficio del trabajador.
- **Coincidencia de solicitudes permisos antigüedad y adicionales vacaciones.**- Si coinciden varios solicitantes y no es posible su concesión a todos por necesidades del servicio, se aplicará el sistema establecido en cada Unidad para las vacaciones –o sorteo si no lo hubiese-.
- **Pruebas selectivas que no sean del SERMAS.**- Se garantiza, **SIN RETRIBUCIÓN**, la concurrencia a pruebas selectivas de acceso a la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y otros Servicios de Salud.
- **Consideración de día hábil.**- Se considerarán hábiles los sábados, domingos y festivos para quienes presten servicio efectivo en dichos días. No tendrán consideración de hábiles los días señalados como descanso, para el personal que preste servicios en turno rotatorio o nocturno (mismo tratamiento para las guardias de presencia física).
- **Concepto de localidad.**- Aquella **EN LA QUE RESIDA EL TRABAJADOR/A.**
- **Pareja de hecho.**- La pareja de hecho inscrita en registro público tendrá los **MISMOS DERECHOS** que el cónyuge.
- **Dudas sobre la aplicación del pacto.**- En caso de duda sobre algún permiso, la Gerencia lo concederá, planteando interpretación a la Comisión de Seguimiento del Pacto. Si esta considera que al trabajador no le corresponde el permiso, los días disfrutados serán "COMPENSADOS" con otros pendientes de disfrutar (vacaciones, asuntos particulares, adicionales).

<b>CONSIDERACIONES GENERALES</b>	Día saliente de noche.	A efectos de concesión de permisos, se considera <b>INHÁBIL.</b>
	Dudas en la interpretación del Pacto	En caso de duda sobre la interpretación de permisos contemplados en este Pacto, <b>LA GERENCIA LO CONCEDERÁ</b> , planteando <b>interpretación a la Comisión de Seguimiento.</b>
<b>OTRAS CUESTIONES</b>	SUMMA y SAR: número de días de permisos y vacaciones.	Será <b>PROPORCIONAL AL HORARIO REALIZADO</b> (se tomará como referencia la jornada de 7 ½ h., elevándose a múltiplos de 12 o 24 h., según corresponda).
	Turno fijo nocturno	Los 6 días de asuntos particulares (MOSCOSOS) <b>SE COMPUTAN COMO 5 NOCHES.</b>

<p><b>CONSIDERACIONES GENERALES</b></p>	<p>Iniciado un permiso, su <b>disfrute deberá ser continuado</b>, no pudiendo posponerse a días alternos, salvo casos excepcionales debidamente justificados y previa autorización de la Gerencia.</p> <p>El sistema de <b>PACTO DE CADA SERVICIO O UNIDAD</b> (o sorteo en su defecto) establecido para las <b>VACACIONES</b>, será de <b>APLICACIÓN A LOS DÍAS POR ASUNTOS PARTICULARES Y ADICIONALES</b>, siempre que n o medie acuerdo.</p> <p>El <b>PERSONAL DEL TURNO DE NOCHE</b> tendrá derecho a los permisos del mismo modo que el de otros turnos, siempre que los hechos causantes se produzcan en las horas diurnas posteriores su noche de trabajo. En consecuencia se concederá <b>PERMISO DESDE LAS 22,00 H. DEL DÍA ANTERIOR A LA PRUEBA O HECHO CAUSANTE</b>.</p> <p>Si <b>coinciden dos permisos</b> diferentes en el mismo periodo de tiempo, <b>deberá optarse por uno de ellos</b> (salvo los permisos contemplados en el presente Pacto cuyo disfrute pueda demorarse mientras persista el hecho causante).</p>
<p><b>OTRAS CUESTIONES</b></p>	<p>La <b>DENEGACIÓN</b> de cualquier <b>PERMISO</b> debe ser <b>POR ESCRITO Y DE MANERA MOTIVADA</b> (así están fallando los Tribunales de Justicia).</p> <p>Todas la <b>PETICIONES DE PERMISO</b> deben ser <b>PRESENTADAS POR REGISTRO</b> (en los centros que no exista Registro físico se enviará por correo interno a RRHH, sellando el responsable administrativo la fecha de recepción).</p> <p>Los Centros deben informar al Personal Estatutario del plazo de presentación para la prestación del descanso por paternidad (4 semanas), que debe presentarse ante el INSS que es quien lo concede.</p> <p>Los <b>PERMISOS DE FORMACIÓN</b> continúan siendo los recogidos en el <a href="#"><u>Pacto de 1 de junio de 1993 sobre permisos, vacaciones y licencias</u></a> (en vigor en este aspecto).</p> <p>Se recuerda a los Centros que el presente Pacto es de <b>aplicación únicamente al Personal Estatutario</b>.</p>

El presente Pacto se suscribe el 10 de diciembre de 2015, entrando en vigor al día siguiente, y siendo **de aplicación** (en los términos que en el mismo se establecen) **a todo el personal estatutario del SERMAS (fijo y temporal)**.

Queda **derogado** el Pacto de 1 de junio de 1993, sobre permisos, vacaciones y licencias, para el personal estatutario del Estado, con excepción del apartado 1.5, sección B, referido a **permisos para la formación**, que se mantiene **vigente** (previéndose desarrollo posterior del mismo mediante instrucciones de la Dirección General de RRHH del SERMAS).

**Para ver el Pacto completo [PINCHA AQUÍ](#)**

**Interpretación** de distintos apartados del Pacto de 10/12/2015 sobre Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal estatutario del SERMAS (Actas de 21 de enero y 2 de febrero de 2016 de la Comisión de seguimiento).

**Para ver las Actas completas [PINCHA AQUÍ](#)**

**Interpretación** de distintos apartados del Pacto de 10/12/2015 sobre Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal estatutario del SERMAS (Acta de 2 de noviembre de 2016 de la Comisión de seguimiento).

**Para ver el Acta completa [PINCHA AQUÍ](#)**

