

DOCUMENTO DE 8 DE JUNIO DE 2007, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS POR LA QUE SE PROCEDE A LA ADECUACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA MANCHA, A LA NORMATIVA VIGENTE.

➤ El régimen de permisos, licencias y vacaciones aplicable al personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, es el resultado de la regulación que sobre esta materia se contiene en las siguientes normas:

- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Pacto de 1 de Junio de 1993, entre la Administración Sanitaria del Estado y Organizaciones Sindicales más representativas en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones
- Resolución del Sescam en virtud del Acuerdo Admón JCCM-Org. Sindicales para el periodo 2005-2007 relativo al permiso de lactancia y excedencia por cuidado de hijo
- Nota-Circular 1/2003, de 10 de septiembre, sobre criterios de aplicación del Decreto 88/2003 por el que se regula la jornada ordinaria del personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias del SESCAM
- Decreto 21/2006, de 28-02-2006, sobre permisos derivados de la participación de los empleados públicos en proyectos de cooperación internacional financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o por la JCCM.

➤ A continuación se exponen los permisos, licencias y vacaciones del personal estatutario del SESCAM:

A) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

1.- **Permiso de paternidad:** Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, **quince días** a disfrutar por el padre o el otro progenitor, a partir de la fecha del nacimiento, de

la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o por adopción o acogimiento.

El disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del padre y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

El personal estatutario que haya hecho uso del permiso por paternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

2.- **Permiso** para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** por las trabajadoras embarazadas.

3.- **Por lactancia de un hijo menor de doce meses**, el personal tendrá derecho a **una hora diaria de ausencia del trabajo**, que podrá dividir 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 podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, el personal podrá solicitar la **sustitución** del tiempo de lactancia por un **permiso retribuido de un mes**, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad. (*Resolución del Sescam en virtud del Acuerdo Admón JCCM- Org. Sindicales para el periodo 2005-2007*).

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

4.- **Por deberes derivados de la conciliación:** Podrán concederse permisos por el **tiempo indispensable** para el cumplimiento de deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.

- 5.- **En los casos de nacimientos de hijos prematuros** o que por cualquier causa deban permanecer **hospitalizados** a continuación del parto, el personal estatutario tendrá derecho
- Percibiendo las retribuciones íntegras: a **ausentarse** del trabajo durante un **máximo de dos horas**
 - Asimismo y con disminución proporcional de retribuciones: a **reducir su jornada** de trabajo hasta un **máximo de dos horas**.
- Este derecho puede ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.
- 6.- El personal estatutario que, por razones de **guarda legal**, tenga a su cuidado directo algún **menor de doce años, persona mayor** que requiera especial dedicación o a una **persona con discapacidad**, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la **reducción de su jornada** de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el personal estatutario que precise encargarse del **cuidado directo de un familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- 7.- El personal estatutario que precise **atender al cuidado de un familiar** en primer grado, tendrá derecho a solicitar una **reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada** laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

- 8.- **Permiso por parto**: tendrá una duración de **dieciséis semanas** ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en **dos semanas más** en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. 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 otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de 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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido,

aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o del parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. *(Regulado en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero)*

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

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

- 9.- **Permiso por adopción o acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de **dieciséis semanas** ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en **dos semanas más** en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. *(Regulado en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero)*

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de **adopción o acogimiento internacional**, se tendrá derecho,

además, a un **permiso de hasta dos meses** de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las **retribuciones básicas**.

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

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

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

En los supuestos de **permiso por parto y por adopción o acogimiento** el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de **servicio efectivo** a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

El personal estatutario que haya hecho uso del **permiso por parto o maternidad y adopción o acogimiento** tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

B) Permiso por razón de violencia de género:

Permiso por **razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora**: las **faltas de asistencia** de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la **reducción de la jornada** con disminución proporcional de la retribución, 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.

C) Otros Permisos Retribuidos:

- 1.- **Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar** dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, **tres días** hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y **cinco días** hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **dos días** hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y **cuatro días** hábiles cuando sea en distinta localidad.
- 2.- **Por razón de matrimonio** se disfrutará de **15 días naturales** ininterrumpidos contados a partir de la fecha de la boda.
- 3.- **Por traslado de domicilio:** El personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del SESCOAM, podrá solicitar **un día** de permiso cuando se trate de traslado de domicilio. Se entiende que dicho traslado de domicilio no se refiere a cuando el interesado cambia de residencia por traslado en el puesto de trabajo.
- 4.- **Por exámenes:** Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación de Centros Oficiales, durante **los días de su celebración**. 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.
- 5.- **Por deberes públicos y personales:** Podrán concederse permisos por el **tiempo indispensable** para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. El tiempo indispensable, salvo justificación, estará limitado a un máximo de 4 horas.
- 6.- **Por elecciones de carácter político;** El personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del SESCOAM que se presenten como candidatos a las elecciones a Diputados y Senadores a Cortes Generales, a las elecciones de miembros de las Corporaciones Locales y a las elecciones para las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrán ser **dispensados**, previa solicitud debidamente acreditada de los interesado, del Servicio en sus respectivas Unidades durante el **tiempo de duración de la campaña electoral**.
- 7.- **Días de Libre Disposición**

A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar **seis días** de licencia o permiso por asuntos particulares o, lo que es lo mismo uno por cada dos meses completos trabajados.

Para el cómputo de los días libres de todo el personal, se han considerado como días de descanso los **días 24 y 31 de diciembre**. El personal destinado en servicios en los que la actividad continúe durante estos días y que le corresponda prestar servicios en dichas fechas, acumulará estos días a los de libre elección.

Además el personal estatutario tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio.

El periodo de su disfrute abarcará desde el día 1 de Enero hasta el 15 de Enero del año siguiente.

Se solicitarán por escrito con antelación mínima de 15 días, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana, entendiéndose concedidas en caso contrario.

Igualmente, y antes del 1 de diciembre deberán solicitarse, aquellos días pendientes de disfrutar.

8.- Permiso para la formación

1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por el SESCAM o por las Organizaciones Sindicales en base a los convenios firmados con el SESCAM **se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos**, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

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

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación de Centros Oficiales durante los **días de su celebración**. La Administración facilitará la asistencia para concurrir a exámenes académicos no finales celebrados en Centros Oficiales en la medida en que lo permitan las necesidades del servicio.

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

D) Permisos de Cooperación Internacional para el Desarrollo:

(Procedimiento y competencias establecido en el Decreto 21/2006, de 28-02-2006)

- 1.- **Permisos no retribuidos:** Los empleados públicos que deseen participar en proyectos para el desarrollo financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o con cargo a las partidas de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha destinadas a esta materia podrán obtener un **permiso sin retribución**, a disfrutar de forma continuada, cuya duración coincidirá con la de su participación en el proyecto, **sin que en ningún caso pueda ser superior a dos años**.

Quienes hayan disfrutado este permiso no podrán obtener otro para el mismo o diferente proyecto hasta que hayan transcurrido tres años desde la finalización de aquél.

- 2.- **Permisos retribuidos para acciones humanitarias y de emergencia:** Se podrá conceder un permiso retribuido de **hasta tres meses cada dos años** a fin de proporcionar con carácter de urgencia ayuda a las víctimas de desastres ocasionados por catástrofes naturales o conflictos armados, así como para llevar a cabo acciones humanitarias, siempre que por la Dirección General competente en materia de Cooperación Internacional se califiquen las mismas como acciones humanitarias o de emergencia.

E) Permiso por asuntos propios sin retribución:

Su **duración, como máximo, será de tres meses al año**. Excepcionalmente se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a 3 meses para el disfrute de becas, realizaciones de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

Las peticiones 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 argumentado.

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.

Aquellas que sean superiores a 1 mes deberán efectuarse con una antelación mínima de 1 mes.

Las solicitudes de renuncia a los permisos, una vez concedidos, habrán de efectuarse con 7 días hábiles para los que no superen un mes y 15 días hábiles para los que lo superen.

Los interesados no podrán abandonar su puesto de trabajo hasta que le sea comunicada la concesión de la licencia 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 los meses 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.

F) Se concederán Licencias por las siguientes causas justificadas:

- 1.- **Licencia por razón de riesgo durante el embarazo:** Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una trabajadora podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo.
- 2.- **Licencia por razón de riesgo durante la lactancia natural:** Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una trabajadora podrá concederse licencia por riesgo durante la lactancia natural, hasta que el hijocumpla 9 meses.

G) Vacaciones: Sigue vigente el Pacto de 1 de junio de 1993.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, **aunque haya terminado el año natural al que correspondan.**

Toledo, 8 de junio de 2007

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS