

PERMISOS

Última actualización: Febrero 2018

<u>PERMISOS</u>				Normativa
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar	1º grado	<p>Misma localidad (aquella donde <u>resida</u> el trabajador)</p> <p>3 días hábiles desde la fecha del hecho causante o con posterioridad al mismo, hasta el alta médica.</p>	<p>Distinta localidad (aquella donde <u>resida</u> el trabajador)</p> <p>5 días hábiles desde la fecha del hecho causante o con posterioridad al mismo, hasta el alta médica.</p>	<p>A efectos de este permiso se entiende por enfermedad grave:</p> <p>-La dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización (Justificante: nota del médico expresando esta circunstancia)</p> <p>-Hospitalización u observación en urgencias por más de un día. (Presentar justificante de hospitalización)</p> <p>-Intervención quirúrgica que requiera hospitalización. (Presentar justificante de hospitalización)</p> <p>-Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y cuidados directos (Justificante médico expresando este hecho) Enlace a: Modelo oficial de justificante</p> <p>En la nota del médico no debe constar diagnóstico ni tratamiento.</p> <p>*Este permiso podrá disfrutarse desde el hecho causante o con posterioridad, de no haberse producido el alta médica, previa acreditación con justificante médico actualizado. Iniciado el disfrute del permiso, éste deberá ser continuado.</p>
	2º grado	<p>2 días hábiles desde la fecha del hecho causante o con posterioridad al mismo, hasta el alta médica.</p>	<p>4 días hábiles desde la fecha del hecho causante o con posterioridad al mismo, hasta el alta médica.</p>	
Matrimonio o Unión Legal de Hecho		<p>15 días naturales a partir de la misma fecha de la boda o del registro de la unión de hecho.</p>		<p>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (*Art. 48 l)</p> <p>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS Apart. 17</p>

[Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*](#)
Art. 48 a)

[Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS](#)
Apart. 12

[Actas 21-1-16 y 2-2-16 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario](#)

[Acta 02-11-2016 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario](#)

<p>Traslado de domicilio habitual</p>	<p>1 día</p>	<p>- Certificación expedida por el Ayuntamiento, o bien factura de la empresa de mudanzas, contrato de agua, gas, electricidad o teléfono.</p> <p>- No se considera traslado de domicilio el cambio de residencia por traslado en el puesto de trabajo.</p>	<p><u>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*</u> Art. 48 b)</p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u> Apart. 14</p>
<p>Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud</p>	<p>Días de celebración</p>	<p>-Para la <u>obtención de un título académico o profesional.</u></p> <p>-Se facilitará, por el tiempo indispensable, la asistencia a exámenes parciales liberatorios y a exámenes no finales, en la medida que lo permitan las necesidades del servicio.</p> <p>-Se garantizará la asistencia a las pruebas selectivas de acceso a la condición de personal estatuario del SERMAS y a las pruebas de acceso a plazas de formación sanitaria especializada</p> <p>-si el profesional realizase turno nocturno o guardia de presencia física, el permiso se acomodará a dicha circunstancia pudiendo comprender la noche anterior.</p>	<p><u>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*</u> Art. 48 d)</p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u> Apart. 15</p>
<p>Asistencia a cursos del Plan de Formación del DGFP y de las Organizaciones Sindicales dentro del Acuerdo de Formación Continuada</p> <p>Asistencia a otros cursos o congresos de perfeccionamiento personal con contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo</p>	<p>Un máximo de cuatro cursos al año con el tope de 100 horas.</p> <p>40 horas al año como máximo.</p>	<p>Previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.</p> <p>Previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.</p>	<p><u>BOCM 22-12-2017-Plan Formación 2018</u></p> <p><u>Pacto Mesa Sectorial de la Administración Sanitaria del Estado, de 23 de julio de 1997. (Apartado 2.b)</u></p>

Vacaciones

22 días hábiles por año completo de servicios (los sábados no se consideran hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales).

-Se considera período ordinario de disfrute de vacaciones, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. El personal podrá solicitar voluntariamente el disfrute fuera del período ordinario, sin compensación alguna y condicionado a las necesidades del servicio.

-Se podrá solicitar el fraccionamiento.

-Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, se determinen otros períodos. El resto se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

-Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles de uno en uno, o acumulados hasta totalizar los cinco días.

-Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado y cuyo disfrute no se haya iniciado pueda coincidir con 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 año natural distinto, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contados a partir del final del año en que se hayan originado.

-Si durante el disfrute de vacaciones sobreviniera una de las situaciones anteriores, el período de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. Si dichas situaciones impidieran el disfrute dentro del año natural al que correspondan, se podrá disfrutar en año natural distinto, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses contados a partir del final del año en que se hayan originado.

-Solicitud:

- Se efectuará con anterioridad al 30 de abril para el período ordinario.
- Para el disfrute fuera del período ordinario se hará con una antelación mínima de 20 días, salvo supuestos excepcionales.
- Para el disfrute de los cinco días hábiles independientes se hará con una antelación mínima de 10 días, salvo casos de urgencia sobrevenida.

-Distribución de turnos:

- Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos de la Unidad (aprobados por mayoría simple y por escrito).
- En defecto de acuerdo habrá una asignación inicial por sorteo, aplicándose sistema rotatorio que servirá de base en años sucesivos, salvo que se recupere acuerdo en la Unidad.

[Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud](#)

Art. 53

[Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*](#)

Art. 50

[Resolución de 27 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud, por la que se dictan instrucciones en materia de jornada del personal en el ámbito del Servicio Madrileño de Salud](#)

[Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS](#)

Apart. 2

<p>Días adicionales de vacaciones por antigüedad</p>	<p>Los empleados públicos, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, en cualquiera de las Administraciones Públicas, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Quince años de servicio: 1 día adicional. -Veinte años de servicio: 2 días adicionales. -Veinticinco años de servicio: 3 días adicionales. -Treinta o más años de servicio: 4 días adicionales. <p>-Podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio. Su disfrute debe ser proporcional al tiempo trabajado.</p> <p>-Podrán disfrutarse de manera independiente de los períodos mínimos de disfrute de las vacaciones, que estén establecidos.</p> <p>-Podrán acumularse con los días de asuntos particulares, subordinados a las necesidades del servicio.</p> <p>-Podrán disfrutarse en el año desde la fecha de su devengo y hasta el 31 de enero de año siguiente.</p> <p>* Régimen transitorio: Los días devengados en 2017 podrán disfrutarse hasta el 31 de diciembre de 2018.</p> <p>*El sistema de pacto del servicio o unidad o en su defecto sorteo descrito para el disfrute de las vacaciones será de aplicación también a los días por asuntos particulares y adicionales siempre que no medie acuerdo.</p>		<p><u>Acuerdo de 4 de noviembre de 2015 de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid *</u></p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS *</u> Apart. 3</p> <p><u>Actas 21-1-16 y 2-2-16 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario</u></p> <p><u>Acta 02-11-2016 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario</u></p> <p><u>Acta 02-11-2016 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario</u></p>
<p>Días por asuntos particulares (LD)</p>	<p>6 días (en el turno fijo nocturno se computan como 5 noches)</p>	<p>-Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio.</p> <p>- Se podrán disfrutar desde el 1 de Enero hasta el 31 de Enero del año siguiente.</p> <p>-Se solicitarán con una antelación mínima de diez días, salvo supuestos excepcionales.</p> <p>*El sistema de pacto del servicio o unidad o en su defecto sorteo descrito para el disfrute de las vacaciones será de aplicación también a los días por asuntos particulares y adicionales siempre que no medie acuerdo.</p>	<p><u>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*</u> (Art. 48 k)</p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS *</u> Apart. 4</p> <p><u>Actas 21-1-16 y 2-2-16 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario</u></p> <p><u>Acta 02-11-2016 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario</u></p>

<p>Días adicionales por asuntos particulares por antigüedad</p>	<p>-Cada año, dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio a partir del octavo.</p> <p>-Podrán disfrutarse en el año de su devengo y hasta el 31 de enero del año siguiente.</p> <p>-Estos días adicionales podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio. Su disfrute debe ser proporcional al tiempo trabajado.</p> <p>-Se solicitarán con una antelación mínima de diez días, salvo supuestos excepcionales y estarán supeditados a las necesidades del servicio.</p> <p>* Régimen transitorio: Los días devengados en 2016 podrán disfrutarse hasta el 31 de diciembre de 2017. Los días devengados en 2017 podrán disfrutarse hasta el 31 de diciembre de 2018.</p> <p>*El sistema de pacto del servicio o unidad o en su defecto sorteo descrito para el disfrute de las vacaciones será de aplicación también a los días por asuntos particulares y adicionales siempre que no medie acuerdo.</p>		<p><u>Acuerdo de 4 de noviembre de 2015 de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid</u> *</p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u> * Apart. 5</p> <p><u>Actas 21-1-16 y 2-2-16 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario</u></p> <p><u>Acta 02-11-2016 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario</u></p>
<p>Días de ausencia sin deducción de retribuciones por enfermedad o accidente</p>	<p>El descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales <u>sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos</u>, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal (baja).</p>		<p><u>Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, artículo. 3</u></p>
<p>Permisos para la cooperación sanitaria</p>	<p>Los permisos que se concedan para la participación de personal estatuario en programas de cooperación sanitaria, podrán tener el carácter de permisos retribuidos o no retribuidos. (<u>Ver enlace</u>)</p>		<p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u> * Apart. 20</p>
<p>Exámenes prenatales y preparación al parto</p> <p>Casos de adopción y acogimiento: sesiones de información y preparación para preceptivos informes psicológicos y sociales previos</p>	<p>Tiempo indispensable</p>	<p>-Justificante de la imposibilidad de su realización fuera de su jornada ordinaria de trabajo.</p>	<p><u>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público</u>* Art. 48 e)</p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u>Apart. 18</p>

Deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de vida familiar y laboral

El tiempo mínimo indispensable, sin que implique la concesión de toda la jornada

Se entiende por **deber inexcusable de carácter público y personal** la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa:

- citaciones previas de Juzgados o Tribunales, en el caso de peritos y testigos, requeridos por la Administración.
- Reuniones de órganos de Gobierno y Comisiones, en calidad de cargo electivo (concejal o parlamentario) y solo por el tiempo imprescindible.
- Deberes ciudadanos en una consulta electoral.
- Desempeño de la función de jurado.
- Asistir a tribunales de selección o comisiones de selección, por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones.

Se entiende por **deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral** las actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho:

- Acompañar al médico a descendientes de primer grado, o en su caso, a los ascendientes dependientes que por edad, estado de salud o discapacidad, no se valgan por sí mismos.
- Acompañar al cónyuge o pareja de hecho a pruebas invasivas que requieran sedación.
- Acompañar a hijo menor de edad o con discapacidad a centro de atención temprana los días coincidentes con jornada de trabajo.

-Es necesario justificar una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho, **aportando libro de familia y justificante de asistencia a la consulta.**

-La solicitud deberá presentarse con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para su valoración y planificación de los recursos humanos.

-Este permiso podrá ser denegado por escrito y de forma motivada, pudiendo justificarse la denegación, entre otros, en los siguientes criterios:

- Necesidades del servicio.
- Reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

[Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*](#)
Art. 48 j)

[Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS](#) Apart. 16

[Actas 21-1-16 y 2-2-16 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario](#)

[Acta 02-11-2016 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario](#)

<p>Permiso por parto (1)</p>	<p>-112 días ininterrumpidos.</p> <p>-2 semanas más por cada hijo a partir del 2º en caso de parto múltiple.</p> <p>-2 semanas más por hijo discapacitado</p> <p>-6 semanas posparto obligatoriamente la madre.</p> <p>-En el caso de hospitalización del neonato a continuación del parto, a las 16 semanas de permiso por parto (o tiempo que proceda) se le añadirán los días de hospitalización con el límite de 13 semanas.</p>	<p>-En el caso de fallecer la madre, el otro progenitor disfrutará la totalidad del permiso que reste.</p> <p>-La madre puede optar, al iniciar la baja maternal, porque el otro progenitor disfrute parte del permiso sucesiva o simultáneamente (de forma ininterrumpida). La suma del tiempo de ambos no puede sobrepasar el límite establecido.</p> <p>-Se podrá disfrutar el permiso a jornada completa o tiempo parcial, atendiendo a las necesidades del Servicio.</p> <p>-Se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>	<p><u>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*</u> Art.49 a)</p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS*</u> Apart. 7 b)</p>
<p>Nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados posparto</p>	<p>Máximo 2 horas diarias, en dos fracciones, o en una única reducción de la jornada</p>	<p>Retribuciones íntegras</p> <p>-Mientras persista la situación de hospitalización del recién nacido.</p>	<p><u>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*</u> Art. 48 g)</p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u>Apart. 7 f)</p>

<p>Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tano temporal como permanente (1) (no para acogimientos simples inferiores a 1 año)</p>	<p>-112 días ininterrumpidos.</p> <p>-2 semanas más si el menor es discapacitado.</p> <p>-2 semanas más por hijo a partir del 2º en adopción o acogimiento múltiple.</p> <p>-En adopción internacional: si fuera necesario desplazamiento de los progenitores al país de origen, derecho a un permiso de hasta 2 meses con retribuciones básicas.</p> <p>-Con independencia del permiso de 2 meses se podrá iniciar el permiso por adopción o acogimiento hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa por la que se constituya la adopción o acogimiento.</p>	<p>-Desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o desde la resolución judicial de constitución de adopción.</p> <p>-En el caso de que ambos trabajen, pueden disfrutar el permiso uno o ambos progenitores, sucesiva o simultáneamente (de forma ininterrumpida). La suma del tiempo de ambos no puede exceder el límite establecido.</p> <p>-Se podrá disfrutar el permiso a jornada completa o tiempo parcial, atendiendo a las necesidades del Servicio.</p> <p>-Se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>	<p><u>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público</u>* Art. 49 b)</p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u> * Apart. 7 d)</p>
<p>Permiso retribuido por maternidad (Semana 37 de embarazo)</p>	<p>-Las embarazadas pueden solicitar, a partir del día primero de la semana 37 de gestación, una licencia retribuida que podrán disfrutar hasta la fecha del parto.</p> <p>-En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha del parto.</p> <p>La trabajadora percibirá los conceptos retributivos que responden a la prestación de servicios que realicen en la jornada ordinaria, teniéndose en cuenta un promedio de lo percibido en los seis meses anteriores al inicio del permiso en concepto de Atención Continuada A (noches); Atención Continuada B (festivos) y complemento de turnicidad, en su caso.</p>	<p><u>*Acuerdo de 18 de febrero de 2005 de la comisión de seguimiento del Acuerdo Marco por el que se aplica al personal estatuario los supuestos de reducciones de jornada previstos en el artículo 60.4 del Estatuto Marco</u></p> <p><i>*Disposición Adicional decimosexta</i> del texto refundido de la Ley del <u>Estatuto Básico del Empleado Público</u>.</p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u>Apart. 7 a)</p>	

<p>Permiso retribuido de 10 días posterior al parto</p>	<p>-Diez días adicionales al permiso de ciento doce días que contempla la Ley General de la Seguridad Social. -Serán con cargo a su centro de destino. -Hace un total de ciento veintidós días de permiso, sumados a los que contempla la Ley General de la Seguridad Social.</p>		<p><u>*Acuerdo de 18 de febrero de 2005 de la comisión de seguimiento del Acuerdo Marco por el que se aplica al personal estatutario los supuestos de reducciones de jornada previstos en el artículo 60.4 del Estatuto Marco</u></p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u> Apart. 7 c)</p>
<p>Permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo (1)</p>	<p>- 4 semanas ininterrumpidas a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción.</p>	<p>-Este permiso es independiente del permiso por parto, por adopción o acogimiento, en el caso de que fuera disfrutado por el padre.</p> <p>-Se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>	<p><u>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*</u> Art. 49 c)</p> <p>*Disposición Adicional Sexta de la <u>Ley 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2009.</u></p> <p><u>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS</u> Apart. 7 e)</p>

<p>Lactancia por hijo menor de 12 meses</p>	<p>1 hora (padre o madre) -----</p> <p>El empleado podrá optar por la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido acumulado en jornadas completas</p>	<p>-Media hora al inicio y al final de la jornada o una hora al inicio o al final de la jornada.</p> <p>-La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al empleado.</p> <p>-----</p> <p>-Solicitud con antelación mínima de 1 mes a la finalización de la baja por maternidad.</p> <p>-Duración de 1 mes natural, de fecha a fecha, después de la finalización del permiso retribuido de diez días posterior al parto. En los casos de parto múltiple se incrementará en quince días naturales más.</p> <p>-El personal temporal lo podrá solicitar en proporción a la duración de su nombramiento o contrato.</p> <p>-Este permiso va vinculado a la prestación efectiva de servicios hasta que el menor cumpla doce meses. En los supuestos en que la relación de servicios finalice o se suspenda el vínculo con la Administración antes de que el menor cumpla doce meses se descontarán los días disfrutados y no generados.</p> <p>-El empleado deberá justificar que el otro progenitor o adoptante no está disfrutando del permiso.</p>	<p>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* Art. 48 f)</p> <p>Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 9 de junio de 2008</p> <p>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS Apart. 11</p> <p>Actas 21-1-16 y 2-2-16 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatuario</p>
<p>Permiso por razón de violencia de género</p>	<p>-Las faltas de asistencia tendrán la consideración de justificadas, en el tiempo y condiciones que establezcan los Servicios Sociales o de Salud según proceda.</p> <p>-Podrá optar por una reducción de jornada con la disminución de retribuciones correspondiente o una reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, horario flexible...), en los términos que establezca la Administración Pública competente.</p> <p>-Las situaciones se acreditarán con la Resolución judicial que otorgue la orden de protección a favor de la víctima, y de manera excepcional, en tanto se dicta la orden de protección, con el informe del ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género.</p>	<p>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* Art. 49 d)</p> <p>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS Apart. 9</p>	

<p>Permiso víctimas del terrorismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la protección y asistencia social integral, los profesionales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista. -Tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada 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, ya sea por razón de las secuelas, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente. 	<p>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* Art. 49 f)</p> <p>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS Apart. 10</p>
<p>Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (R.D. 1148/2011, de 29 de julio)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Siempre que ambos progenitores trabajen, el funcionario tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, con un máximo del 99% de la misma. El porcentaje concreto se concederá a solicitud del trabajador, percibiendo retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la entidad donde venga prestando sus servicios. -Durante la hospitalización y tratamiento continuado, así como la recaída o reagudización, que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. -Cuando concurren los dos progenitores por el mismo sujeto y hecho causante, con reducción de jornada, solo uno de ellos percibirá las retribuciones íntegras. -En el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo. -El permiso se reconocerá por un período inicial de dos meses, podrá ser prorrogado, si el informe médico que se aporta al solicitar la prórroga lo establece durante el período que determine y por el mismo porcentaje de jornada. Deberá comunicar cualquier variación de las circunstancias que originaron la concesión. -El permiso quedará extinguido por las siguientes causas: finalización del período concedido y sus prórrogas, desaparición de las causas, cumplir el menor 18 años, extinción de la relación laboral o renuncia. -Las gerencias podrán autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas durante el tiempo que resulte estrictamente necesario. 	<p>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* Art. 49 e)</p> <p>Pacto de la Mesa Sectorial de 10-12-2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario del SERMAS Apart. 8</p>

CONSIDERACIONES GENERALES

El personal del turno de noche tendrá derecho a los permisos, siempre que los hechos causantes de los mismos se produzcan en las horas diurnas posteriores a su noche de trabajo. Se concederá el permiso **desde las 22.00 horas del día anterior a la prueba o hecho causante**.

En caso de coincidir dos supuestos de permiso en el mismo periodo de tiempo deberá optarse por uno de ellos, salvo en el supuesto de aquellos permisos contemplados en el Pacto de vacaciones cuyo disfrute puede demorarse, mientras persista el hecho causante.

ACLARACIONES CONCEPTUALES:

Día hábil: sábados, domingos y festivos para aquellos trabajadores que presten servicios efectivos en dichos días.

Día no hábil: los días señalados como descansos en el turno rotatorio o en turno nocturno. El día saliente de noche tiene la consideración de día inhábil.

Hecho causante: El día que sucede el hecho.

Cambio de domicilio: Si la solicitud por cambio de domicilio se pide para un día distinto del real, a conveniencia del interesado, se concederá sólo con el Vº Bº del superior y la petición se tiene que efectuar con varios días de antelación.

*Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud ([BOE 17-12-2003](#)).

* Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público ([BOE 31-10-2015](#)).

* Acuerdo de 4 de noviembre de 2015 de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid para el abono de las cantidades pendientes de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 y la concesión de días adicionales de permiso por asuntos particulares y de vacaciones por antigüedad ([BOCM 2-12-2015](#)).

***Pacto suscrito en la Mesa Sectorial de Sanidad el día 10 de diciembre de 2015 sobre vacaciones, permisos y licencias del personal Estatuario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud**

*[Actas 21-1-16 y 2-2-16 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatutario](#)

*[Acta 02-11-2016 de Comisión seguimiento para interpretación del Pacto sobre permisos y licencias del personal estatutario](#)

***Acuerdo de 18 de febrero de 2005 de la comisión de seguimiento del Acuerdo Marco por el que se aplica al personal estatutario los supuestos de reducciones de jornada previstos en el artículo 60.4 del Estatuto Marco.** (A propósito de este Acuerdo se dicta Resolución de 28 de febrero de 2005 de la Dirección General de Recursos Humanos por la que se dan instrucciones en relación a las reducciones de jornada previstas en el art. 60.4 del Estatuto Marco, para la conciliación de la vida familiar y laboral).

* **Pacto de la Mesa Sectorial de la Administración Sanitaria del Estado de 23 de julio de 1997 relativo a "Permisos para la Formación"**

* **RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2016, del Director General de Función Pública, por la que se aprueba y da publicidad al Plan de Formación para Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid para 2017 y se abre el plazo de presentación de solicitudes de participación ([BOCM 22-12-2016](#)).**

***Resolución de 27 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud, por la que se dictan instrucciones en materia de jornada del personal en el ámbito del Servicio Madrileño de Salud ([BOCM 30-12-2013](#)).**

* **Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal. ([BOE 29-12-2012](#))**