



PACTO ENTRE LA ADMINISTRACION SANITARIA DEL ESTADO Y ORGANIZACIONES SINDICALES MAS REPRESENTATIVAS EN EL SECTOR, SOBRE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

En Madrid, a 1 de Junio de 1993, en el ámbito de la Mesa Sectorial de la Administración Sanitaria del Estado, en desarrollo de lo previsto en el Acuerdo de 22 de febrero de 1992, y con el objeto de unificar el régimen de Permisos, Licencias y Vacaciones para todo el Personal Estatutario dependiente del Insalud, los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales UGT. y CSIF., convienen en celebrar el presente Pacto:

A) - VACACIONES

1. - Normas Generales.

1.1).- Regulación.

- Las vacaciones del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social serán disfrutadas conforme a lo dispuesto en los respectivos, Estatuto Jurídico del Personal Médico, Estatuto de Personal Sanitario no Facultativo y Estatuto de Personal no Sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

1.2).- Irrenunciabilidad.

- Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán ineludiblemente dentro del año natural a que correspondan no pudiendo acumularse a otro distinto, ni compensarse económicamente.

1.3).- Duración.

1.3.1.- La duración de la vacación anual reglamentaria será de un mes.

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

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

1.3.4.- A efectos de cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción de servicios en los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

1.3.5.- La situación de Incapacidad Laboral Transitoria sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones, no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del período previamente autorizado, salvo cuando mediare ingreso Hospitalario del interesado, o patología grave en los casos que tipifique el Comité Central de Salud Laboral.

1.4).- Fraccionamiento.

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

1.4.2.- No obstante, cuando se fraccionen en dos períodos, máximo permitido, se reconocera que la suma de los mismos será de 26 días laborables. Considerandose entre ellos los sábados que corresponda descansar.

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

1.4.4.- El Calendario vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 30 de Abril.

1.5).- Período de disfrute de turnos.

1.5.1.- El Gerente de la Institución a propuesta de los responsables de las distintas Unidades, aprobará el calendario de




vacaciones, que abarcará un período de 4 meses, de Junio a Septiembre, pudiendo no obstante, pactarse con los Representantes Sindicales, que este período afecte a otros meses en función de la demanda asistencial de la zona donde está ubicada la Institución.

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

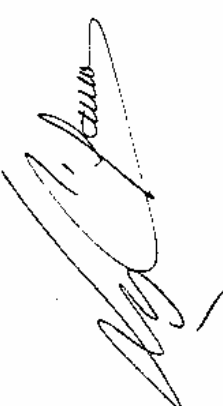
Su disfrute, el número de personas y las categorías de quienes lo hagan, quedará a criterio de la Dirección del Centro, supeditándose todo ello a las necesidades del servicio, previa negociación con los representantes sindicales.

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



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

No obstante lo anterior, y siempre que exista dotación presupuestaria, podrá negociarse descentralizadamente la posibilidad de un incentivo económico con la finalidad de compensar los días complementarios que no se disfruten, consistente en una cantidad equivalente al 50% de la suma del sueldo base, complemento de destino y complemento específico correspondiente a los días dejados de disfrutar.



1.5.3.- Independientemente de estos casos, el personal de las restantes categorías, podrá solicitar el disfrute de las vacaciones, fuera del calendario de vacaciones y sin ningún tipo de incentivación, quedando a criterio de la Dirección del Centro su concesión, que quedara supeditada a las necesidades del servicio.

1.5.4.- Los turnos se distribuirán, respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada una de las Unidades, siempre que no se incumpla lo establecido en el presente Acuerdo y se mantenga la funcionalidad de las distintas Unidades Asistenciales, dentro de cada estamento profesional, sin distinción de categorías.

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

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

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

1.5.6.- Caso de no existir denegación expresa a la petición de vacaciones se entenderá que su concesión esta autorizada.

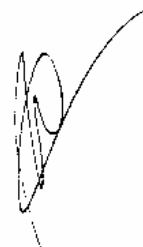
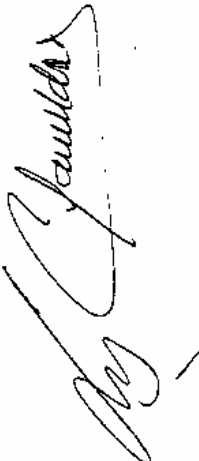
1.5.7.- Si una vez publicado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuese modificado de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo, bien por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes, se indemnizará a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

2. - Normas finales.

2.1).- El período de vacaciones reglamentarias no podrá unirse, en ningún momento, a ningún permiso, salvo matrimonio y baja maternal, ni al plazo de toma de posesión para el personal trasladado.

2.2).- El personal que acceda a la jubilación deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que está prevista la baja.

2.3).- De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la situación de excedencia voluntaria. En este caso, si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los

que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente, los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

2.4).- A aquel personal que hubiera tenido permiso sin sueldo, y disfrutado del mes entero de vacaciones, o más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se le deducirá igualmente en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

2.5).- De la jornada anual de trabajo que se contempla en el punto IV del Acuerdo entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales de 22 de febrero no se detraerá la vacación anual retribuida, las libranzas semanales ni los días de libre disposición que se señala en el punto B-1.1.), debiendo realizarse en todo caso la jornada anual que corresponda a cada trabajador según su programación, no obstante si se detraerán las horas correspondientes a los días de compensación señalados en el punto 1.5.2.

B) - PERMISOS.

1.- CON SUELDO.

1.1).- 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.

- 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 concedidos en caso contrario.

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

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

1.2.)- Matrimonio.

- Regulado por Los Artículos 45.3, 112.1 y 43.2 de los vigentes Estatutos de Personal Médico, Sanitario no Facultativo y no Sanitario.

- Por razón de matrimonio se disfrutará de 15 días naturales ininterrumpidos contados a partir de la fecha de la boda.

1.3.)- Por necesidades familiares.

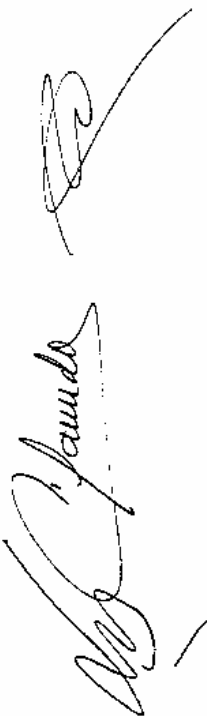
Son permisos por necesidades familiares los contenidos en los puntos 1.3.1, 1.3.2 y 1.3.3.

1.3.1.- Nacimiento de hijo o adopción.

- Será de tres días naturales a partir del hecho causante, cuando el nacimiento se produzca en la misma localidad, y cinco días naturales cuando el nacimiento o adopción se produzca en distinta Provincia o en Localidad que se encuentre a más de 150Km de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

1.3.2.- Fallecimiento familiar.

- En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, o personas a cargo del trabajador y que convivan con él, se concederán tres días naturales a partir del hecho causante en caso de que el fallecimiento se produzca en la misma Localidad o cinco días naturales de producirse en distinta Provincia o en Localidad que se encuentre a más de 150 Km. de distancia de donde el interesado presta sus servicios.



- En caso de fallecimiento de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederá un día natural en caso de que el fallecimiento se produzca en la misma Localidad o dos días de producirse en distinta Provincia o en Localidad que se encuentre a más de 150 Km. de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

1.3.3.- Enfermedad grave familiar o intervención quirúrgica grave.

- En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge o conviviente, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, o personas a cargo del trabajador y que convivan con él, se concederán tres días naturales a partir del hecho causante en caso de que se produzca en la misma Localidad o cinco días naturales de producirse en distinta Provincia o en Localidad que se encuentre a más de 150 Km. de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

- En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederá un día natural en caso de que se produzca en la misma Localidad o dos días de producirse en distinta Provincia o en Localidad que se encuentre a más de 150 Km. de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

1.4).- Por traslado de domicilio.

- Señalado en el artº 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- El personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, 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.

1.5).- 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 permitan las necesidades del Servicio.

1.6).- Por Lactancia.

- El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo que podrá disfrutarse al principio, en medio o al final de la citada jornada.

1.7).- 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.

1.8).- Por elecciones de carácter político.

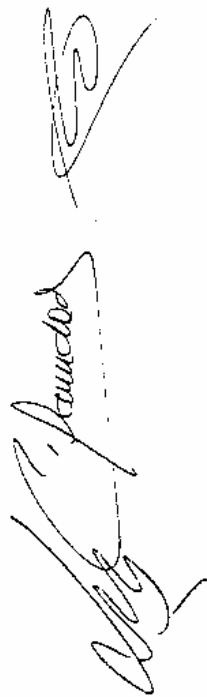
- El personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social que se presenten como candidatos a las elecciones a Diputados y Senadores a Cortes Generales, a las elecciones de miembros de las Corporaciones Locales y a las elecciones para las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrán ser dispensados, previa solicitud debidamente acreditada de los interesados, del Servicio en sus respectivas Unidades durante el tiempo de duración de la campaña electoral.

1.9).- Por maternidad.

- Regulado en la Ley 3/1989 de 3 de Marzo.

- En el supuesto de parto, el personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

- No obstante lo anterior en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquellos, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrán optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y



Handwritten signature and stamp, possibly indicating approval or date.

al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

1.10).- Por Adopción.

- Regulado en el Artículo 2. de la Ley 3/1989 de 3 de Marzo.

- En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses se tendrá derecho a un permiso de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la Resolución Judicial por la que se constituye la adopción.

- Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas.

- En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2.- SIN SUELDO

2.1).- Por asuntos propios.

1.- Regulación.


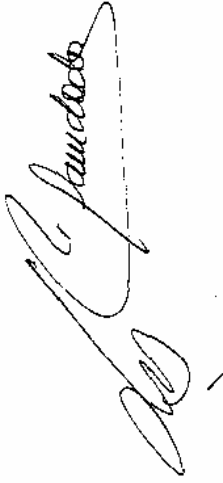
- Señalado en los Artículos 45, 111 y 43.3) de los vigentes Estatutos de Personal Médico, Sanitario no Facultativo y no Sanitario, respectivamente.

- 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, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

2.- Peticiones.

- Las peticiones de permiso sin sueldo habrán de estar convenientemente motivados con objeto de valorar su posible autorización.



Facultado

- 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.

3.- Renuncias.

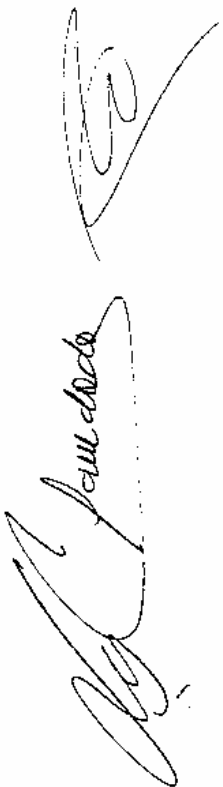
- Las solicitudes de renuncia a los permisos, una vez concedidos, habrán de efectuarse con 7 días hábiles para los que no superen un mes y 15 días hábiles para los que lo superen.

4.- Normas finales.

- 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 computo de un periodo de tres meses ello no impedirá la concesión del permiso.



Paulo Arce

5.- Ámbito de aplicación.

- Las presente normas serán de aplicación a todo el Personal Estatutario al servicio de las Instituciones Sanitarias del Insalud.

POR UGT.

POR CSIF.

POR LA ADMINISTRACION SANITARIA
EL DIRECTOR GENERAL DE INSALUD

PACTO POR EL QUE SE MODIFICA EL FIRMADO EL 1 DE JUNIO DE 1993 SOBRE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

El 1 de junio de 1993, en el ámbito de la Mesa Sectorial de la Administración Sanitaria del Estado, se firmó un Pacto sobre permisos, licencias y vacaciones del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del INSALUD. En el mismo no se recogen los permisos para la formación ni para la colaboración en programas de cooperación y ayuda al desarrollo.

En el Capítulo XXIX del Acuerdo de 15 de septiembre de 1994 la Administración asumió el compromiso de adoptar las medidas necesarias para facilitar la formación profesional de sus empleados. En esta línea la Secretaría de Estado para la Administración Pública en Resolución de 27 de abril de 1995 reguló específicamente los tiempos para la formación en el ámbito de la Función Pública.

Parece, por tanto, razonable que en el marco del vigente Pacto de permisos, licencias y vacaciones se regulen concretamente los dos importantes supuestos a que anteriormente se ha hecho referencia.

Por todo ello, en el ámbito de la Mesa Sectorial, reunidos de una parte la Administración Sanitaria-INSALUD y de otra las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, CC.OO., UGT y CSI-CSIF han acordado firmar el siguiente

PACTO

A.- Modificar el suscrito sobre permisos, licencias y vacaciones de 1 de junio de 1993 dando una nueva redacción al apartado 1.5) de la Sección B) PERMISOS:

"1.5) Para la formación.

1.- El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por las Administraciones de las Instituciones Sanitarias del INSALUD y las Organizaciones Sindicales, para la capacitación

profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos en los planes previstos por el Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 23-12-96, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo. El mismo tratamiento deberá darse a los demás cursos de formación programados por la misma Administración de las Instituciones Sanitarias y a los programados por las Organizaciones Sindicales en base a los convenios firmados con el INSALUD en el marco del Consejo Superior de Formación.

2.- Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los profesionales de las Instituciones Sanitarias del INSALUD 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."

B.- Incluir en la misma Sección B) un nuevo supuesto de permiso sin sueldo para colaboración en programas de cooperación y ayuda al desarrollo:

"2.2).- Permiso sin sueldo para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo, gestionados por Organismos Oficiales y Organizaciones Internacionales Gubernamentales. Tendrán el mismo tratamiento los programas y proyectos gestionados por Organizaciones no Gubernamentales (ONGs) debidamente acreditadas.

Con carácter general el permiso tendrá una duración máxima de tres meses y su concesión quedará condicionada a las necesidades del


D. J. C. M. F.
D. J. C. M. F.

servicio determinadas por las posibilidades de cobertura de la plaza. Excepcionalmente estos permisos podrán concederse con una duración superior a los tres meses, en función de la necesidad justificada del programa a desarrollar.

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

Este tipo de permisos podrán ser concedidos al personal con plaza en propiedad y al interino, el cual, sin embargo, quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal. El tiempo que el propietario permanezca disfrutando de este permiso se computará a efectos de antigüedad.

POR LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES,

POR LA ADMINISTRACION,
EL PRESIDENTE EJECUTIVO,

CC.OO.

U.G.T.

- Alberto Núñez Feijoo -

CSIC/CSIF

CEMSATSE