



Dirección General de Recursos Humanos  
CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO

Comunidad de Madrid

G  
Personal

DTT  
DE  
DG

Fecha 2 - MAR 2005

REGISTRADO CON EL N.º  
ENTRADA

627

**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 ARTÍCULO 60.4 DEL ESTATUTO MARCO, PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

Con fecha 18 de febrero La Administración de la Consejería de Sanidad y Consumo y los Sindicatos, han suscrito un Acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para la negociación colectiva, por el que, en aplicación del artículo 60.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, se regulan los supuestos de reducciones de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral que resultarán aplicables a este Personal.

En consecuencia, esta Dirección General, una vez ratificado el mencionado Acuerdo en la Mesa Sectorial de Sanidad, en su reunión del día 28 de febrero de 2005, y en uso de las atribuciones que le están conferidas por Decreto 10/2004, de 29 de enero y Disposición Adicional Única del Decreto 25/2005, de 10 de febrero, dicta las siguientes

**INSTRUCCIONES**

**PRIMERA.- Ámbito de Aplicación**

Estas Instrucciones son de aplicación al personal que presta servicios en las Instituciones y Centros Sanitarios transferidos del extinto INSALUD

**SEGUNDA.- Reducción de Jornada por Razón de Guarda Legal**

El Personal Estatutario que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano o un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida podrá solicitar, una disminución de jornada de trabajo, con una reducción proporcional de sus retribuciones, por el tiempo necesario y hasta un máximo de la mitad de la duración de la misma

Este derecho podrá ser ejercitado hasta el día en el que el menor cumpla 12 años.

También se concederá reducción de jornada, en las mismas condiciones señaladas en el punto anterior, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este



Dirección General de Recursos Humanos  
CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO

## Comunidad de Madrid

Acuerdo que precise encargarse del cuidado directo de 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.

Este mismo derecho podrá ser ejercitado por aquellas mujeres incluidas en el ámbito de aplicación del Acuerdo de la comisión de Seguimiento que sean víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, debiendo acreditar con cualquier medio de prueba la citada situación.

El personal que ejercite su derecho a la reducción de jornada se verá incurso en incompatibilidad para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria en que ha solicitado dicha reducción.

Para el ejercicio del derecho que regula este apartado, se procurará armonizar los intereses del personal afectado con las necesidades del servicio, prevaleciendo en caso de discrepancia, las necesidades del servicio.

### **TERCERA.- Permiso para la Realización de Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto**

Se facilitará al personal femenino en estado de gestación el permiso necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con derecho a remuneración. Para ello será necesario que la interesada preavise con antelación suficiente, a los efectos de no alterar los servicios, así como que justifique la imposibilidad de su realización fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

### **CUARTA.- Permiso Retribuido por Maternidad**

A partir del 1 de Marzo, las embarazadas podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, de una licencia retribuida hasta la fecha del parto. Asimismo tendrán derecho a un permiso retribuido por maternidad de una duración de 122 días, que se ampliará en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo

El permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, cuyo descanso es 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 escrito, para que el padre pueda disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien en forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.



Dirección General de Recursos Humanos  
CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO

## Comunidad de Madrid

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos anteriormente o de los que correspondan en caso de parto múltiple

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en los que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de licencia podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño. Se excluyen de esta posibilidad las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Este apartado recoge dos derechos:

- a) Un permiso anterior al parto que podrán disfrutar todas las embarazadas que a partir del día 1 de Marzo cumplan la semana 37 de gestación o posteriores, siempre que en cualquier caso todavía no hayan dado a luz.

Durante este permiso la trabajadora embarazada tendrá derecho al percibo del conjunto de las retribuciones de su puesto, entre las que se deben de incluir aquellos conceptos retributivos que responden a prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria. A estos efectos, deberá tenerse en cuenta un promedio de lo percibido por la interesada en los seis meses anteriores al inicio del permiso, en concepto de Atención continuada A (noches); Atención continuada B (festivos) y Complemento específico por turnicidad en su caso.

- b) Un permiso posterior al parto de 10 días a cargo de la Empresa a disfrutar sin solución de continuidad, al finalizar el permiso por maternidad que contempla la Ley General de Seguridad Social de 112 días, por el trabajador que haya optado por este periodo, lo que supone un total de 122 días. Esta licencia, podrá ser aplicada únicamente por el Personal Estatutario que cause baja por esta contingencia a partir del día 1 de Marzo.

En cuanto a las retribuciones que debe percibir el Personal afectado por este permiso, es necesario señalar que, al tener la prestación por maternidad una duración de 112 días, conforme a lo establecido en la Ley General de Seguridad Social, los 10 días restantes hasta alcanzar los 122, tienen la consideración de permiso retribuido, y en consecuencia debe abonarse en nómina en concepto de retribución ordinaria. Por tanto, se percibirá durante esos días, las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo más aquellos conceptos retributivos que responden a prestación de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria y que hubieran percibido en el mes que sirvió para calcular la base reguladora de la prestación económica por maternidad que abona directamente el I.N.S.S



Dirección General de Recursos Humanos  
CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO

## Comunidad de Madrid

### QUINTA.- Permiso por Lactancia

El personal estatutario tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria sin reducción de haberes, en una hora diaria que podrá dividir en dos fracciones, para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses. En caso de parto múltiple será de una hora y media diaria. En consecuencia, el Acuerdo ha incrementado la edad del menor de los nueve meses, establecidos en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, hasta el día en que dicho menor cumpla los 12 meses.

El interesado, deberá comunicar a su superior jerárquico la/s franja/s horaria/s en que hará uso de su derecho, así como su modificación.

Esta reducción sólo podrá disfrutarla uno de los dos progenitores en todo caso, ya que si uno de los padres no es personal estatutario, para que pueda concederse al que sí lo es, será requisito imprescindible que acredite documentalmente que el otro progenitor no lo está disfrutando.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por hijo menor de 12 años, y podrá disfrutarse por todos aquéllos que a partir de 1 de Marzo tengan hijos menores de 12 meses pudiéndose extender hasta el día que el niño cumpla dicha edad.

### SEXTA.- Permisos por Adopción y Acogimiento

A partir del día 1 de Marzo en los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la licencia tendrá una duración de 122 días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la licencia será asimismo de 122 días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos en el párrafo anterior, o los que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución



Dirección General de Recursos Humanos  
CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO

**Comunidad de Madrid**

por la que se constituye la adopción.

En consecuencia esta ampliación a los 122 días sólo será de aplicación a los permisos que se concedan a partir del día 1 de Marzo.

#### **SEPTIMA.- Cambio de Puesto por Protección a la Maternidad**

En aquellos supuestos en los que, conforme al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la protección de la maternidad, procediera, previo los informes pertinentes, cambiar transitoriamente de puesto de trabajo a una trabajadora embarazada, cuando las condiciones del que ocupa pudieran influir negativamente en la salud de la misma o en la del feto, y hasta que su estado de salud permita su reincorporación al anterior puesto, tendrá derecho al percibo del conjunto de las retribuciones de su puesto de origen, entre las que se debe incluir las que le correspondieran por servicios prestados durante su jornada ordinaria. A estos efectos, deberá tenerse en cuenta un promedio de lo percibido por la interesada en los seis meses anteriores al día en el que se efectúe el cambio de puesto, en concepto de Atención continuada A (noches); Atención continuada B (festivos) y Complemento específico por turnicidad en su caso.

#### **OCTAVA.- Efectos de la Resolución**

Esta Resolución, entrará en vigor a partir del 1 de marzo de 2005.

Madrid, 28 de Febrero de 2005

EL DIRECTOR GENERAL

Fdo.- Armando RESINO SABATER

**DIRECTORES GERENTES DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA/PRIMARIA Y SUMMA  
112**