

CST: CONSORCI SANITARI DE TERRASSA Relacions Laborals		INSTRUCCIÓ DE TREBALL	
		Instrucció per a l'aplicació de la normativa laboral en matèria de vacances i permisos dels Especialistes en Ciències de la Salut en Formació	
RRHH-RLAB-RLAB-ITR-008-06	DATA EDICIÓ: 11/02/2020	REVISIÓ: Anual	
PREPARAT: Joana Blaquez	REVISAT: Manel Tornadijo	APROVAT: Depts de RRLI i Docència	

INSTRUCCIÓ PER A L'APLICACIÓ DE LA NORMATIVA LABORAL EN MATÈRIA DE VACANCES I PERMISOS DELS ESPECIALISTES EN CIÈNCIES DE LA SALUT EN FORMACIÓ

1. Marc normatiu d'aplicació

Aquesta instrucció resta sotmesa, com a principi general, al Real Decret 1146/2006, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut, i amb caràcter supletori pel Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, per la legislació laboral que sigui d'aplicació, pels Acords d'empresa que estableixin el marc laboral d'aplicació i pel Conveni Col·lectiu del SISCAT en aquells apartats que sigui d'aplicació i per la voluntat de les parts manifestada en els contractes de treball.

2. Vacances

L'especialista en formació tindrà dret a unes vacances retribuïdes de 30 dies naturals a l'any o 22 dies laborables. El període per gaudir aquestes es fixarà atenent primordialment al compliment del programa docent i a les necessitats assistencials del Servei o Unitat en la que estigui realitzant les seves funcions.

Es poden sol·licitar les vacances fraccionades amb un màxim de dos períodes.

El període per a gaudir de la major part de les vacances és el comprès entre el 7 de gener i el 15 de desembre de l'any natural. La direcció funcional del servei podrà autoritzar les vacances fora del període esmentat, sempre que la organització assistencial del servei ho permeti.

Pel vigent any, per causes justificades, la direcció funcional del servei podrà proposar ampliar el període per gaudir de les vacances de l'any en curs fins el 31 de gener de l'any següent.

Les vacances es sol·licitaran per escrit, mitjançant el document normalitzat de l'empresa, degudament complimentat, d'acord amb els terminis següents:

- Les vacances a gaudir entre l'1 de febrer i el 30 d'abril es sol·licitaran abans del 10 de gener i seran autoritzades abans del 20 de gener.
- Les vacances a gaudir entre l'1 de maig i el 30 de setembre es sol·licitaran abans del 1 d'abril i seran autoritzades abans del 10 d'abril.

- Les vacances a gaudir entre l'1 d'octubre i el 15 de desembre es sol·licitaran abans del 1 de setembre i seran autoritzades abans del 11 de setembre.
- Quan es sol·licitin vacances que requereixin d'autorització excepcional per gaudir-les entre el 15 de desembre i el 31 de gener, caldrà que es presenti la sol·licitud amb antelació suficient abans del 1 de novembre.

Els plans de vacances de les diferents direccions funcionals es formalitzaran atenent a criteris organitzatius i assistencials per l'adequat manteniment de l'activitat. En cas de coincidència dels períodes sol·licitats i si es precís establir un mètode de resolució, es mantindrà el criteri de rotatorietat en anys successius, llevat de pacte entre tots els afectats i de l'aplicació dels preceptes de dret necessari que procedeixin.

En el cas que les vacances sol·licitades coincideixin amb períodes que incloguin festius assenyalats s'estudiarà la possibilitat de cobertura i el fet que l'any anterior s'hagin gaudit en el mateix període; en aquest cas, sempre tindran preferència els qui no les van gaudir l'any anterior.

Cal recordar que no es pot agafar el mes de vacances coincidint amb una rotació d'un mes de durada.

Els dies de vacances per l'any 2020 seran:

- R1 (incorporats al mes de maig de 2020): pendent data incorporació.
- R2, R3 i R4 (excepte els que finalitzen al 2020): 22 dies laborables.
- R2 (que finalitzen al mes de maig de 2020): 9 dies laborables.
- R4 (que finalitzen al mes de maig de 2019): 9 dies laborables.
- R5 (que finalitzen al mes de maig de 2019): 8 dies laborables.

3. Dies festius

El personal intern resident gaudirà dels dies festius que s'indiquen a continuació:

- Els festius que així figurin en el Calendari Oficial de festes laborals establert pel Departament de Treball de la Generalitat que, de no poder-se gaudir, tindran descans compensatori.
- Als especialistes en formació, al no generar excedent horari, no els hi serà d'aplicació els ponts o dies d'activitat reduïda que es puguin acordar per la resta de personal. Si per raó de la organització del servei o àrea on estan, no treballen un d'aquests dies de pont o activitat reduïda acordat, pactarà el dia o dies concrets en els quals es produirà la compensació de les hores no treballades durant el pont.
- Dos dies festius; un dia per Setmana Santa (que no tindrà la consideració de jornada efectivament treballada) i l'altre per Nadal (que tindrà la consideració de jornada efectivament treballada), que també es podran gaudir dintre de les dues setmanes anteriors i posteriors a la que coincideixi amb la de Setmana Santa o amb la de Nadal.

Atès que el festiu conveni de Nadal ha passat a tenir la consideració de jornada efectiva de treball, tots aquells residents que pel període nadalenc estiguin d'alta a l'empresa podran gaudir d'un festiu addicional.

4. Quadre resum vacances i festius 2019

Any de residència	Vacances	DLD	Festius conveni	Festiu addicional (gaudiment període Nadalenc)
R1	--	2	1 (Nadal)	1
R2, R3 i R4	22	3	2 (S.Santa i Nadal)	1
R2 (que finalitzen el mes de maig)	9	1	1 (S.Santa)	0
R4 (que finalitzen el mes de maig)	9	1	1 (S.Santa)	0
R5 (que finalitzen el mes de maig)	8	1	1 (S.Santa)	0

5. Permisos

D'acord amb els permisos retribuïts que estableix el conveni del SISCAT, el personal intern resident, previ avís i justificació, podrà gaudir dels següents permisos retribuïts:

Tipus de permís	Article 42 SISCAT
Permís per matrimoni	15 dies naturals, acumulables a les vacances, per matrimoni i parella de fet
Permís per infantament	3 dies naturals dies per infantament/adopció, ampliable a 6 si els fets esdevenen fora Catalunya
Permís per defunció	3 dies naturals, ampliable a 6 si els fets esdevenen fora Catalunya (fins a 2on grau de consanguinitat/afinitat)
Permís per hospitalització/intervenció	2 dies laborables ampliables a 4 si els fets esdevenen fora de Catalunya (fins a 2on grau de consanguinitat/afinitat). ¹ Estades a urgències >24h, familiars fins a 1r grau consanguinitat/afinitat, genera dret al permís pel temps coincident i màxim 2 dies
Permís per trasllat	1 dia feiner per trasllat de domicili habitual
Compliment deure inexcusable de caràcter públic	Temps indispensable
Permís per assistir a exàmens	10 dies a l'any per assistir a exàmens per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional

¹ El gaudiment del permís per hospitalització es podrà fraccionar (en dies sencers) mentre duri el procés.

Treballadores embarassades: permís exàmens prenatal i tècniques de preparació al part	Temps indispensable, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball
Permís per acompanyar fills amb discapacitat als centres mèdics/docents on rebin suport	Temps indispensable

Supletòriament, i d'acord amb que estableix l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, el personal intern resident previ avís i justificació, també podrà també dels següents permisos retribuïts:

- Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en cas de part múltiple. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades complertes en els terminis previst en la negociació col·lectiva o en l'acord a que arribi amb l'empresari respectant, en el seu cas, el que estableix la negociació col·lectiva. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas de que ambdós treballin.
- En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol altre causa, hauran d'estar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindrà dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
- El temps indispensable per l'assistència a sessions informatives i preparació i realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que hagin de coincidir amb la jornada de treball, pels casos d'adopció i guarda amb fins d'adopció o acolliment.

Igualment, i tot i no ser d'aplicació al personal intern resident l'article 42 del conveni col·lectiu del SISCAT, aquests podran gaudir d'un màxim de 3 dies de lliure disposició i un màxim de 14 hores justificades.

6. Gestió de les sol·licituds

Per a sol·licitar vacances, dies festius o qualsevol altre tipus de permís, l'especialista en formació haurà d'emplenar el full de sol·licitud establert a tal efecte pel Departament de Recursos Humans, que pot trobar a les secretaries de tots els serveis.

Els **residents d'Especialitats Hospitalàries** presentaran les sol·licituds al seu servei, on, un cop validades, es faran arribar al Dept. de Recursos Humans i Gestió de Persones.

A partir d'aquest any 2020, la sol·licitud de **residents especialistes en Atenció Familiar i Comunitària**, un cop validades pel responsable assistencial del servei pel que estiguin rotant, es remetran a la Secretària de la Direcció d'Atenció Primària (DAP), la Sra. Sílvia Hermosilla, ubicada al CAP Sant Llàtzer. A excepció de les sol·licituds del darrer any natural (gener-maig) que es tramitaran des de la Secretària del CAP assignat.

Finalment, de les secretàries corresponents es validaran i enviaran a la Unitat d'Administració i Gestió de personal.

La sol·licitud de vacances haurà de comptar amb el vist i plau del responsable assistencial del servei pel que estigui rotant. Per a qualsevol altre tipus de permís, la sol·licitud haurà de comptar amb el vist i plau del tutor confirmat pel responsable assistencial.

7. Procediment d'incapacitat temporal

En relació als processos d'incapacitat temporal, per tal de fer arribar els comunicats de baixa, confirmació i alta a Recursos Humans caldrà seguir el mateix circuit que l'establert per les absències.