

Click to prove
you're human



Días malos sas

El SASCiudadaníaProfesionalesAtención al profesionalServicios de soporte TICRelación con la ciudadaníaApoyo a la atención sanitariaFarmacia y prestacionesCartera de serviciosAtención PrimariaGuía de usol. Área de atención a la personal1. Asistencia sanitaria a demanda, programada y urgente2. Atención específica3. Atención a la edad pediátricaII. Área de atención a la familiaIII. Área de atención a la comunidadIV. Otros serviciosV. AnexosVI. BibliografíaAtención HospitalariaReproducción Humana AsistidaDirectorio de unidades y procedimientos de referenciaInvestigación e innovaciónOfertas de empleoTrasladosCarrera profesionalPrevención riesgos laboralesPrevención y atención de agresionesGuía laboralVentanilla Electrónica de ProfesionalesFormaciónSistemas de informaciónDirayaCMBD AndalucíaBase poblacional de saludContabilidad analíticaArquitectura sanitariaHumanización positiva compartidaIgualdad mujeres y hombresProveedores Actualizamos el manual de permisos y licencias con los siguientes artículos a destacar: Se modifica el permiso por nacimiento para la madre biológica en las familias monoparentales con 4 semanas más hasta los 12 meses de edad. La reducción de jornada retribuida en un tercio por Violencia de Género será incompatible con otra actividad remunerada durante el horario objetivo de la reducción. Cuando los profesionales del SAS utilicen los días malosos, se computarán todas las horas del turno de trabajo y no 7 como hasta ahora. Descargar (PDF, 832KB) Adjuntamos Tabla de días libres anuales correspondientes al año 2025. Recordamos que las vacaciones y días adicionales de vacaciones (VAD o días de antigüedad) pueden disfrutarse hasta 31 de Diciembre de 2025. Así como los días de Libre Disposición (DCI) y los días adicionales de LD (DLA o EBEP o por trienios) se pueden disfrutar hasta el 31 de Enero de 2026. Fuente Normativa que regula las ausencias al puesto de trabajo sin incapacidad temporal ni deducción salarial («días malosos»). 1. Orden de 5 de julio de 2013, por la que se desarrolla lo establecido 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. Artículo 3. Días de ausencia sin deducción de retribuciones. El descuento en nómina regulado en el artículo anterior no será de aplicación a cuatro días laborables de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito. 2. Resolución de 29 de octubre de 2015, de la Secretaría General para la Administración Pública, sobre complementos para la Administración Pública, sobre complementos para las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal. Instrucciones: Solicitud y documentación justificativa. 2. Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal. La justificación de los días de ausencias motivadas por enfermedad o accidente, y que no den lugar a declaración de incapacidad temporal, se realizará conforme al procedimiento establecido en la Resolución 480/2013, de 23 de septiembre, de la Dirección General de Profesionales. 3. Resolución: SSA 0480 /2013, 23 septiembre. Asunto: Procedimiento de justificación de los días de ausencias motivadas por enfermedad o accidente, y que no den lugar a declaración de incapacidad temporal. Procedimiento: - El trabajador o trabajadora que haga uso de este derecho, deberá de comunicar, la ausencia de forma previa, siempre que sea posible, a su Cargo Intermedio o, en su defecto, al Directivo de quien dependa. - Aportación, por la persona interesada, de justificante oportuno en el plazo de 7 días desde que se produjo la ausencia. - Por justificante oportuno se entiende los justificantes emitidos por su médico de familia, que acrediten la asistencia a la consulta o, en su defecto, documento médico acreditativo de atención en urgencias. La consulta telefónica, en aquellos Centros que la tengan implantada y dispongan de sistema de registro, se entenderá como justificación válida a estos efectos. Fuente Calle Fernández de Ribera, 3241005 Sevilla Ante las dudas surgidas en nuestros afiliados acerca de los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal ni a deducción de retribuciones, los 4 días conocidos como «malosos» hemos elaborado un documento explicativo. 1. Orden de 5 de julio de 2013, por la que se desarrolla lo establecido 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. Artículo 3. Días de ausencia sin deducción de retribuciones. El descuento en nómina regulado en el artículo anterior no será de aplicación a cuatro días laborables de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito. 2. Resolución de 11 de mayo de 2016, de la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, por la que se dictan instrucciones relativas a la aplicación de la Resolución de 29 de octubre de 2015, de la Secretaría General para la Administración Pública, sobre complementos para la situación de incapacidad temporal. Instrucciones: Solicitud y documentación justificativa. 2. Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal. La justificación de los días de ausencias motivadas por enfermedad o accidente que no den lugar a declaración de incapacidad temporal, se realizará conforme al procedimiento establecido en la Resolución 480/2013, de 23 de septiembre, de la Dirección General de Profesionales. 3. Resolución: SSA 0480 /2013, 23 septiembre. Asunto: Procedimiento de justificación de los días de ausencias motivadas por enfermedad o accidente, y que no den lugar a declaración de incapacidad temporal. Procedimiento: - El trabajador o trabajadora que haga uso de este derecho, deberá de comunicar, la ausencia de forma previa, siempre que sea posible, a su Cargo Intermedio o, en su defecto, al Directivo de quien dependa. - Aportación, por la persona interesada, de justificante oportuno en el plazo de 7 días desde que se produjo la ausencia. - Por justificante oportuno se entiende los justificantes emitidos por su médico de familia, que acrediten la asistencia a la consulta o, en su defecto, documento médico acreditativo de atención en urgencias. La consulta telefónica, en aquellos Centros que la tengan implantada y dispongan de sistema de registro, se entenderá como justificación válida a estos efectos. Sindicato Médico Andaluz El SAS ha presentado en Mesa Sectorial de Sanidad unas modificaciones del Manual de Vacaciones, Permisos y Licencias, algunas de ellas motivadas por sentencias ganadas por SATSE La Mesa Sectorial de Sanidad ha abordado en su última reunión la modificación de distintos aspectos del Manual de Vacaciones, Permisos y Licencias del personal de Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud (SAS). Entre otros aspectos, se van a introducir modificaciones que afecta a los permisos de familias monoparentales, reducciones de jornada para víctimas de violencia de género o los permisos parentales de 8 semanas por cuidado de menores de 8 años. Igualmente, desde la Dirección General de Personal se ha informado de cambios en la aplicación de los denominados “días malosos” o del cómputo de los salientes de guardias de los profesionales con reducción de jornada por guarda legal, modificaciones motivadas por sentencias judiciales, algunas ganadas por SATSE. Días Malosos Para el cómputo de jornada en el caso de ausencia de un trabajador por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal, los conocidos como los “Días Malosos”, ya existen sentencias que obligan a contemplar el saliente de guardia como jornada completa y a los centros así se les ha comunicado y se les ha dotado de la herramienta para su registro. Desde SATSE se ha manifestado en la Mesa Sectorial que la Administración está obligada a contemplar el saliente de guardia como jornada completa y a los centros así se les ha comunicado y se les ha dotado de la herramienta para su registro. Desde SATSE se ha manifestado en la Mesa Sectorial que al trabajador no se le ha dado nada, aunque agradecemos al SAS que se aplique por fin esta sentencia. Permisos de familias monoparentales Se informa en Mesa Sectorial de la modificación de distintos artículos del Manual de Vacaciones, Permisos y Licencias del SAS para incorporar los permisos relacionados con el nacimiento, adopción o cuidado de un menor para las familias monoparentales. En concreto se incorporan para las familias monoparentales la ampliación de estos permisos en 10 semanas adicionales que concede el INSS, las 4 semanas del SAS y las horas por lactancia. Reducción de Jornada por Violencia de Género Se introduce un cambio en el redactado sobre los permisos para la Protección de las Trabajadoras en caso de Violencia de Género para clarificar la documentación que se requiere presentar para acreditar la condición de víctima de violencia de género. En este caso, SATSE recuerda que las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y las condiciones en las que así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda. Permiso de 8 semanas Por último, el SAS pretende incluir en el manual los permisos parentales de 8 semanas por cuidado de menores de 8 años considerándolo como un permiso no retribuido, justificándose en que aún no existe un desarrollo normativo a nivel nacional. Desde SATSE se ha rechazado esta medida así planteada por la Administración, pues el sindicato considera que incluirlo en estos términos contraviene la propia Directiva Europea que los reconoce como un permiso retribuido al igual que multitud de sentencias favorables ya dictadas Nos obstante, el Sindicato de Enfermería recuerda a los profesionales que, independientemente de que se incluya en el manual del SAS, tiene derecho a solicitar este permiso. Presentamos la nueva actualización del Manual de Vacaciones, Permisos y Licencias del personal de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud, (última modificación aprobada por Resolución 0057/23 de la Dirección General de Personal): Consulta en la web del SMA, las modificaciones más destacadas y las demandas no atendidas por parte del SAS, en el siguiente enlace, y que aquí resumimos: Adjuntamos también el resumen elaborado por el Sindicato Médico de Córdoba (*). MODIFICACIONES MAS DESTACADAS 1-Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: Cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta primer grado por consanguinidad o afinidad, personas distintas a lo anterior convivientes con el funcionario o funcionaria y que requiera el cuidado efectivo de esta: 5 DÍAS. Familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 DÍAS. 2-Permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: Suceso en misma localidad: 3 DÍAS HÁBILES. Suceso en distinta localidad: 5 DÍAS HÁBILES. Por fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad: Suceso en misma localidad: 2 DÍAS HÁBILES. Suceso en distinta localidad: 4 DÍAS HÁBILES. 3-Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho: 15 DÍAS. 4–En caso de REDUCCION POR GUARDA LEGAL y cambio de nombramiento, no habrá interrupción del disfrute. 5-Aumento del permiso de LACTANCIA acumulada por parto múltiple en 10 días adicionales. 6-Posibilidad de disfrute del permiso INTEGRO de lactancia acumulada, aunque el período del nombramiento sea menor del requerido. En caso de disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada y se produzca la finalización del nombramiento antes de los 16 meses del menor, se dotraerán las retribuciones devengadas correspondientes a los días de permiso disfrutados en exceso. 7-Permiso por HIJOS prematuros u hospitalizados tras el parto: se elimina el preaviso de 15 días para la reincorporación. 8-Permiso por ADOPCIÓN: puede solicitarse con fecha de resolución de la ADOPCIÓN, lo que permite su disfrute independientemente de la edad del menor. 9-Permiso de 16 semanas relacionado con la MATERNIDAD: tras las primeras 6 semanas tras el nacimiento, el resto podrá fraccionarse por semanas completas si los 2 trabajan. 10-La reducción de jornada por enfermedad GRAVE de un familiar, no se limita a 23 años. 11–Elevar a 18 años (actualmente 14) la edad del menor para obtener permiso para acompañarlo a consultas, tratamientos o exploraciones. DEMANDAS DEL SMA QUE EL SAS NO HA ATENDIDO 1-Permiso de 8 SEMANAS para cuidado de hijo o menor acogido, incorporado al Estatuto de los trabajadores por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. El SAS sólo contempla concederlo una vez, no anualmente, y sería no retribuido. No hay acuerdo. Se deriva a debatir en mesas técnicas. 2-Permiso por RIESGO durante el embarazo con el dictamen favorable de la unidad de vigilancia de la salud y el cargo intermedio, sin esperar a la Resolución del INSS. 3-Posibilidad de dividir las vacaciones en TRES periodos. 4-Incrementar en dos, los días de LD, cuando 24 y 31 de diciembre caigan en festivo, como en Función Pública. SEGUIMOS TRABAJANDO POR LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE NUESTROS FACULTATIVOS (*) Nuevos permisos y derechos de conciliación. Sindicato Médico de Córdoba: CALENDARIO FESTIVOS 2024 TABLA DE DÍAS LIBRE ANUALES Las vacaciones (VAC) y días adicionales de vacaciones (VAD o días de antigüedad) pueden disfrutarse hasta 31 de diciembre de 2023. Los días de Libre Disposición (DCI) y los días adicionales de LD (DLA o EBEP o por trienios) se pueden hasta 31 de enero de 2024. DÍAS MALOSOS Normativa que regula las ausencias al puesto de trabajo sin incapacidad temporal ni deducción salarial («días malosos»). En un artículo anterior (ya analizamos el derecho de los trabajadores del Grupo Renfe a disfrutar de cuatro días al año por enfermedad, que no den lugar a incapacidad temporal, sin deducción de retribuciones. En esta ocasión vamos a analizar cómo se deben justificar los mismos. En la sentencia que analizamos hoy se anula la forma de justificar los “días malosos” impuesta por el Grupo Renfe. El caso concreto planteado: A raíz de la Sentencia nº 134/2018, de la Audiencia Nacional (enlace) en la que se declaraba el derecho a disfrutar los días “malosos” a los trabajadores del Grupo Renfe, la compañía publicó una instrucción interna en la que imponía de forma unilateral cómo se debían justificar dichos días: “En este sentido, y al objeto de establecer un criterio común a todo el Grupo, para que esta situación se regule convenientemente, las ausencias por enfermedad o accidente que no constituyan baja médica, deberán justificarse, necesariamente, mediante la presentación de parte de asistencia a consulta médica correspondiente al régimen de previsión que corresponda (seguridad social en enfermedad y mutua en caso de accidente), en el que deberá constar la recomendación de reposo durante el día o los días de ausencia.” Al exigir la compañía que en el justificante médico debía constar la recomendación de reposo, muchos trabajadores se encontraban ante la situación de no poder disfrutar los días “malosos”, ya que por un lado muchos facultativos de la Seguridad Social se negaban a indicar la recomendación de reposo, facilitando únicamente el justificante de asistencia, y por otro lado la compañía no aceptaba los justificantes que no lo indicasen, exigiendo al trabajador el parte de incapacidad temporal. Por este motivo, una de las organizaciones sindicales con representación en el Comité General de Empresa interpuso demanda de Conflicto Colectivo ante la Sala Social de la Audiencia Nacional, en la que solicitaba que se anulase la medida adoptada por el Grupo Renfe. La sentencia de la Audiencia Nacional Puedes descargarla a través de este enlace La AN estima la demanda y anula la medida adoptada de forma unilateral por la compañía. La AN fundamenta su decisión en que: Estos cuatro días de ausencia motivados en enfermedad o accidente en los que no es de aplicación el descuento en nómina, para el personal del Grupo Renfe no participa de la misma naturaleza jurídica que la IT. La exigencia del parte de asistencia a consulta médica en el que deberá constar la recomendación de reposo durante el día o los días de ausencia, tal y como postula la empresa, no tratándose de supuestos de IT, ninguna exigencia al respecto puede hacerse, dado que la necesidad de acreditar la enfermedad se rige exclusivamente por las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito, que, en este caso, no está contenida en la normativa de aplicación al Grupo Renfe. Ante la ausencia de regulación sobre la justificación de las ausencias por enfermedad o accidente sin descuento en nómina, la empresa no puede unilateralmente exigir para acreditar la enfermedad el parte de asistencia a consulta médica en el que se haga constar la recomendación de reposo durante los días de ausencia, porque tal situación enfermedad se rige exclusivamente por los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito. Cuestión distinta es que el trabajador deba acreditar su verdadera situación de enfermedad, a los efectos del permiso y en los términos que, en su caso, se acuerden. No obstante, ni la literalidad del precepto ni los antecedentes hasta la fecha permiten sostener la exigencia de parte de asistencia consulta médica en el que deberá constar la recomendación de reposo durante los días de ausencia. Por tanto, concluye la AN que los días “malosos” no tiene la misma naturaleza jurídica que las IT, por lo que el Grupo Renfe no puede exigir unilateralmente que se haga constar la recomendación de reposo en los partes médicos para justificar dichos días, careciendo de base legal dicha exigencia, permitiendo en todo caso la posibilidad de pactar con la RLT la forma de justificación. La sentencia no es firme, por lo que cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo. Por reciente sentencia del Tribunal Supremo, los trabajadores que requieran ausentarse del puesto de trabajo por enfermedad o accidente (‘días malosos’), se considera acción suficiente la presentación de documento sanitario público que acredite haber recibido asistencia sanitaria al respecto. Deja de ser necesario el sistema impuesto por la empresa, consistente la obligatoriedad de presentar un justificante que recoja la prescripción de reposo, ya que esta ausencia no se trata de una situación de IT. [WORDPRESS_PDF]