



## **MANUAL DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD**

El Decreto Ley 1/2012, de 19 de junio de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico- financiero de la Junta de Andalucía ha venido a modificar el régimen establecido hasta la fecha en materia de vacaciones, permisos y licencias de todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, tanto del personal funcionario y laboral, como del personal estatutario.

La Instrucción 1/2012 de la Secretaría General para la Administración Pública sobre la aplicación del Decreto Ley 1/2012, de 19 de junio aclaró algunos términos.

Posteriormente en el Boletín Oficial del Estado del día 14 de julio se publica el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que afecta igualmente a esta materia, modificando distintos artículos del EBEP.

Sin embargo la Disposición Transitoria Primera establece que “Lo dispuesto en este Real Decreto Ley sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto Ley.” Es decir conforme al Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio.

En consecuencia, se hace necesario actualizar el Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud para adaptarlo a estas modificaciones normativas, diferenciando el régimen transitorio aplicable al año 2012 y el régimen aplicable a partir de 2013.

### **CAPITULO I**

#### **CUESTIONES RELACIONADAS CON LA JORNADA DE TRABAJO**

##### **1. EXENCIÓN DE JORNADA COMPLEMENTARIA**

###### **Competencia:**

Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea.

###### **Destinatarios:**

- Personal médico tanto de Asistencia Especializada como de Atención Primaria.

- Personal Diplomado en Enfermería de Atención Primaria.

#### **Supuestos:**

- Personal mayor de 55 años.
- Mujeres en estado de gestación.
- Personal con hijos menores de un año.
- Personal que tenga hijos con minusvalías o discapacitados.
- Personal que por razón de enfermedad sea contraproducente para su estado de salud realizar jornada complementaria.

#### **Requisitos:**

##### A) ATENCIÓN PRIMARIA

- En el caso de **personal mayor de 55 años**, la solicitud de la persona interesada deberá presentarse dentro del último trimestre del año anterior a aquel en que desee que comience la exención.
- **En los restantes supuestos** la solicitud se presentará con ocasión de la existencia de alguno de ellos.
- Cuando se solicite por razones de salud, se aportará informe de los órganos competentes en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores (Unidades de Prevención o Servicios de Medicina Preventiva).
- Informe de la Dirección de Salud o de la Coordinación de Enfermería, según corresponda.
- **Para el caso de mayores de 55 años**, resolución del órgano competente dentro de los tres primeros meses del año siguiente a la presentación de la solicitud, que podrá autorizarla o denegarla teniendo en cuenta las necesidades del servicio. En caso de denegación deberá ser motivada indicando la causa que impide la concesión.
- **Para el resto de supuestos**, resolución del órgano competente dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud.

##### B) ATENCIÓN ESPECIALIZADA

- **En el caso de trabajadores mayores de 55 años**, la solicitud de la persona interesada deberá presentarse dentro del último trimestre del año anterior a aquel en que desee que comience la exención.
- **En los restantes supuestos** la solicitud se presentará con ocasión de la existencia de alguno de ellos.
- Cuando se solicite por razones de salud, se aportará informe de los órganos competentes en materia de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras (Unidades de Prevención o Servicios de Medicina Preventiva).
- Propuesta de la Dirección Médica previo informe de la Jefatura de Servicio o Unidad de Gestión Clínica, oída la Junta Facultativa en aquellos centros en los que la misma esté constituida.

- **Para el caso de personal mayor de 55 años**, resolución del órgano competente dentro de los tres primeros meses del año siguiente a la presentación de la solicitud, que podrá autorizarla o denegarla teniendo en cuenta las necesidades del servicio. En caso de denegación deberá ser motivada indicando la causa que impide la concesión.
- Para el resto de supuestos, resolución del órgano competente dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud.
- Notificación a la persona interesada y comunicación a las Jefaturas correspondientes y a la Junta Facultativa.

## **2. PAUSA EN EL TRABAJO Y DESCANSOS.**

De conformidad con el artículo 50 de la Ley 55/2003, siempre que la duración de la jornada exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma. Este descanso será de un mínimo de 20 minutos, según la duración y horario de cada turno.

## **3. REDUCCIONES DE JORNADA**

### **Competencia:**

Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea.

Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa en el plazo de un mes de las solicitudes serán estimatorios.

### **3.1 Reducción de jornada por razón de guarda legal.**

#### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada con un mes de antelación en modelo normalizado aportando, según los casos:
  - Certificado de matrimonio o de convivencia, fotocopia del D.N.I. del causante, informe médico que acredite que no puede valerse por sí mismo y fotocopia de la declaración de la renta a efectos del IRPF del causante. El percibo de una pensión no impide la concesión de la reducción de jornada.
  - Certificado de nacimiento o libro de familia.
  - En el caso de discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, fotocopia de la resolución del órgano administrativo que la reconozca o, en su defecto, informe médico e informe o documento de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social acreditativo de que no figura como cotizante a la misma.
- b) Autorización del órgano competente.

### **Características:**

- El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada diaria.
- Su concesión atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales, asistenciales, que en cada caso se determinen.
- Esta reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

### **Supuestos:**

- Tener a su cuidado directo un menor de 12 años, una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o de enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Existirá la opción de ejercitar este derecho durante el tiempo en que dicha persona permanezca en situación de incapacidad, según los informes médicos correspondientes.
- El percibo de una pensión no impide la concesión de esta reducción.

### **Contenido**

- Reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma.
- Percepción de un 80% o 60% respectivamente, de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios.
- Su concesión atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales, asistenciales, que en cada caso se determinen.
- Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado una jornada reducida durante el periodo de devengo de las mismas.
- Esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.
- Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal podrá solicitar esta reducción exclusivamente en la jornada complementaria en los mismos porcentajes, percibiendo entonces las retribuciones correspondientes a las horas de jornada complementaria efectivamente realizadas.

### **3.2 Reducción de jornada por interés personal.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2 del Decreto-Ley 1/2012, el personal podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de sus retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.

**Características:**

- Temporal y revocable.
- No será de aplicación al personal directivo de las Instituciones Sanitarias del SAS o que desempeñe puestos de trabajo clasificados como cargos intermedios.

**Requisitos y procedimiento:**

- Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado con al menos un mes de antelación a la fecha prevista, en la que se hará constar la cuantía, forma de disfrute y fecha de efectividad de la reducción.
- Resolución en el plazo máximo de un mes en función de las necesidades del servicio.
- Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa dentro del plazo previsto de las citadas solicitudes serán estimatorios.

**Contenido:**

- La reducción no podrá superar el 50% de la jornada establecida para el período de disfrute solicitado.
- El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada diaria.
- La persona trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

**3.3 Reducción del incremento de jornada diaria.**

Conforme a lo dispuesto en el art. 25.2 del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, el personal podrá optar voluntariamente por no incrementar la jornada a 37 horas y 30 minutos, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones.

**Procedimiento:**

- Comunicación al efecto de la persona interesada con quince días de antelación a su efectividad, para posibilitar la adaptación funcional de la organización de la Unidad.

**Características:**

- Temporal y revocable.
- La persona trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a la jornada completa.

### **3.4 Reducción de jornada por enfermedad muy grave.**

#### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado, aportando DNI del sujeto causante, así como los informes médicos necesarios que acrediten suficientemente el carácter de la enfermedad como muy grave.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción, o en caso contrario, de la distribución del mes con los demás titulares.

#### **Supuestos:**

Necesidad de atender al cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad **muy grave** y por el plazo máximo de **un mes**. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

#### **Contenido:**

Reducción de la jornada laboral de hasta el 50% con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes, y siempre que se mantenga dicho diagnóstico de enfermedad muy grave.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Un mismo sujeto causante sólo podrá por una misma enfermedad muy grave dar lugar a esta reducción de jornada por una sola vez, incluso cuando dicha enfermedad se repita en el tiempo.

Esta reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

## **4 FLEXIBILIDAD HORARIA**

#### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado a la que deberá acompañar fotocopia de la resolución del órgano administrativo que reconozca la discapacidad, en su defecto, informe médico.
- b) Autorización del órgano competente.

### **Contenido:**

El personal podrá solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante acuerdo con la Dirección del Centro.

### **Características:**

- Conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Las horas de que se dispongan por flexibilidad horaria deberán ser recuperadas por el trabajador al menos con periodicidad mensual.

### **Duración:**

- Hasta dos horas de flexibilidad horaria diaria que podrán concederse en cualquier momento de la jornada y que deberán coincidir con los horarios de los centros citados, pudiéndose utilizar esta flexibilidad en una hora anterior o posterior al horario efectivo de los mismos.

## **CAPÍTULO II**

### **VACACIONES**

#### **1. Competencia.**

Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea.

#### **2. Duración.**

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural o de veintidós días hábiles, por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Exclusivamente a efectos de vacaciones no se consideran hábiles los sábados, salvo en los turnos que tuvieran programadas actividades en ese día en cuyo caso se contabilizarán 26 días laborables, contando los sábados.

- 2.1 En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 31 días, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 31, ambos inclusive).
- 2.2 En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 30 días, se disfrutará estos 30 días naturales.
- 2.3 En el mes de febrero se disfrutará sus 28 ó 29 días (si es año bisiesto), y a estos se le sumarán los días naturales del mes de marzo que sean necesarios hasta completar 30 días naturales.

- 2.4. Cuando el período de disfrute de las vacaciones no coincida con un mes natural se computarán 30 días naturales contados a partir del inicio del período, 22 días hábiles sin considerarse los sábados, o de 26 días laborables contando los sábados.
- 2.5. Cuando no se tenga derecho a un mes completo de vacaciones el tiempo proporcional que deba concederse se calculará a razón de dos días y medio por cada mes trabajado. De resultar alguna fracción en este cómputo ésta se redondeará al alza. (Ej. Un trabajador que ha prestado servicios durante tres meses, aplicando la regla le correspondería 7 días y medio, que se redondearía a 8 días).
- 2.6. A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta que se considerará que ha existido interrupción de servicios (y por tanto no se computarán) los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y a la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

### **3. Fraccionamiento.**

- 3.1. Como regla general el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida.
- 3.2. No obstante, las vacaciones se podrán fraccionar como máximo en dos períodos sin que la suma de ambos sobrepase 22 días hábiles sin considerarse entre ellos los sábados, o 26 días laborables contando los sábados.
- 3.3. El fraccionamiento de las 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 con representación en la Mesa Sectorial, de acuerdo con la programación funcional del Centro.

### **4. Período de disfrute.**

- 4.1. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.
- 4.2. Voluntariamente se podrán tomar las vacaciones en otros meses del año, conforme a lo que establezca la programación funcional del Centro.
- 4.3. Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar obligatoria (hasta 16 años) tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones en período coincidente con las vacaciones escolares.
- 4.4. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, los trabajadores casados o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido Registro, cuyos cónyuges o convivientes presten servicios en el Servicio Andaluz de Salud, tendrán derecho a condicionar su solicitud al otorgamiento de idéntico período para ambos, teniendo preferencia sobre el resto del personal en el caso de que el cónyuge o pareja no pueda modificar el disfrute de las mismas.

### **5. Días adicionales de vacaciones sólo para el año 2012.**

Para el año 2012, a la vista de fecha de entrada en vigor del Decreto-Ley 1/2012 se calculará los días de vacaciones adicionales generados de la siguiente manera:

- Para el cálculo de los días de vacaciones generadas durante el primer semestre del año se tendrán en cuenta los días adicionales que por antigüedad correspondían conforme a la normativa vigente en aquel momento y de acuerdo al siguiente criterio: quienes conforme a la normativa anterior hubieran generado el derecho a disfrutar 1 ó 2 hábiles disfrutarán 1 día adicional; por su parte, el personal al que correspondiera 3 ó 4 días hábiles podrán disfrutar 2 días hábiles adicionales.

## **6. Irrenunciabilidad.**

- 6.1 Las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán ineludiblemente hasta el 31 de diciembre del año a que correspondan, salvo en los supuestos especiales contemplados en el apartado 9, no pudiendo acumularse a otro año distinto ni compensarse económicamente.
- 6.2 Únicamente en el caso de extinción de la relación de servicios sin haberlas disfrutado, cabrá la sustitución por una compensación económica.

## **7. Procedimiento.**

- 7.1 En cada Centro se elaborará un plan de vacaciones donde se reflejen los períodos vacacionales autorizados y/o denegados a cada trabajador/a, incluyendo el motivo de la denegación, elaborado conforme a las siguientes reglas:
- a) La persona trabajadora solicitará las vacaciones por escrito utilizando el modelo normalizado disponible en su Unidad o Servicio en el mes de abril.
  - b) En el supuesto de que no se soliciten las vacaciones en el plazo establecido al efecto, la Administración las adjudicará según el programa vacacional previsto.
  - c) A la vista de las solicitudes y teniendo en cuenta los acuerdos a que pueda llegar el personal de cada categoría profesional, en cada Unidad o Servicio se elaborará el calendario vacacional siempre que tales acuerdos se ajusten a las presentes normas y se mantenga la funcionalidad de las Unidades.
  - d) En caso de no existir acuerdo se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que servirá de base para los años sucesivos.
  - e) La Unidad o Servicio propondrá al órgano competente el calendario vacacional de su personal.
  - f) El órgano competente aprobará o denegará las propuestas de las distintas Unidades o Servicios con carácter general antes del 15 de junio de cada año y siempre con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para el disfrute. La denegación será motivada.

Las personas interesadas podrán entender estimada su solicitud por silencio administrativo.

- 7.2. En cada centro se constituirá una comisión de seguimiento formada por la dirección del centro y las secciones sindicales presentes en Mesa Sectorial que velará por el cumplimiento del Acuerdo en materia de vacaciones y donde se presentará el plan de vacaciones anual.

## **8. Supuestos especiales.**

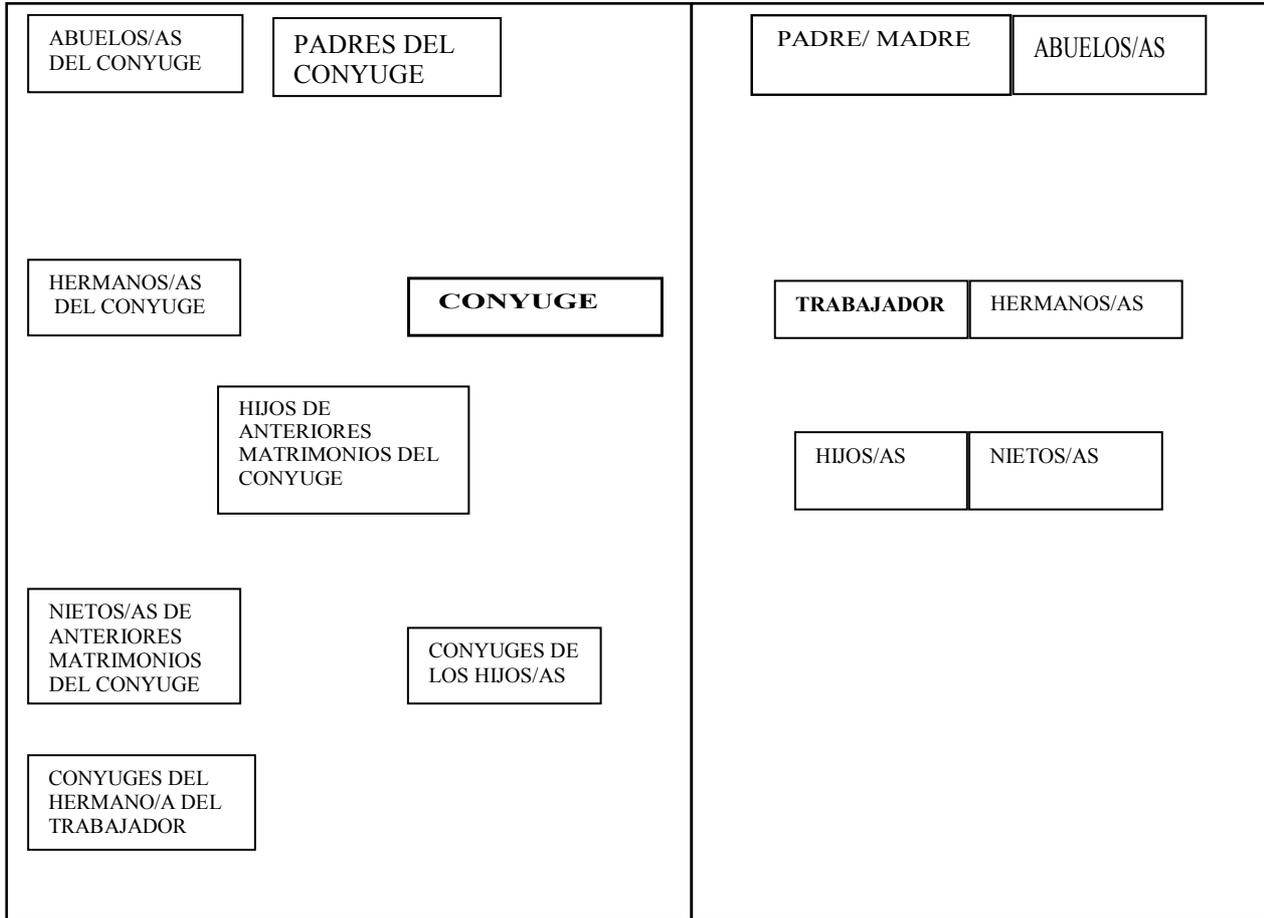
1. El período de vacaciones reglamentarias no podrá unirse en ningún caso al plazo de toma de posesión para el personal incorporado procedente de concurso de traslados.
2. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, parto o lactancia, permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso por paternidad, que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
3. El personal que acceda a la **jubilación o a excedencia voluntaria** deberá disfrutar, en su caso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda antes de la fecha en que esté previsto el inicio de la nueva situación. Si se produce la jubilación voluntaria o la excedencia voluntaria sin mediar petición alguna de vacaciones por parte del trabajador, perderá todo derecho a las mismas y no procederá ninguna compensación económica en la liquidación que se le practique.
4. Si por no conocerse la fecha del cese con antelación suficiente se hubiera disfrutado un mes entero de vacaciones o más días de los que proporcionalmente le correspondiesen, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.
5. En el caso de **jubilación forzosa**, la Dirección del centro comunicará ésta al profesional con suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones que le correspondan.
6. Igual deducción de haberes se le practicará al personal que teniendo ya disfrutadas las vacaciones completas o más días de los que proporcionalmente le correspondiesen, tuviese durante el mismo año natural permiso sin sueldo o cumpliera sanción disciplinaria de suspensión de funciones, según el art. 68 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.
7. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias, en los casos en que con anterioridad a las mismas el trabajador haya tenido distintos regímenes de dedicación horaria, las retribuciones a percibir serán las correspondientes al régimen de dedicación en el momento de disfrute.

## **CAPÍTULO III**

### **PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **REGLAS GENERALES**

- La competencia para la concesión o denegación de todos los permisos será de las Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea, u órganos en los que se deleguen.
- Para el cálculo de la jornada y sólo a estos efectos, de forma análoga a las vacaciones, cada día de permiso se ha computado como siete horas y media de trabajo cada día efectivo que correspondiera trabajar considerándose inhábiles los descansos que le correspondieran, sin perjuicio del turno asignado o de la prestación de servicios de urgencias.
- Se entenderán como días hábiles todos aquellos en el que el trabajador tenga asignado turno, no pudiéndose computar como día de permiso aquel en el que el trabajador tenga asignado como descanso.
- Los permisos y licencias serán de aplicación tanto al personal fijo como al temporal, salvo que en algún permiso o licencia se establezca lo contrario.
  - Todos los permisos y licencias podrán unirse al periodo vacacional reglamentario.
  - Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa en el plazo de un mes de las solicitudes serán estimatorios.
- El cómputo de los grados de parentesco para la aplicación de los permisos se realizará contando cada generación ascendiendo hasta encontrar el tronco común y luego, si es el caso, descendiendo. En el caso de parejas de hecho se aplicará por analogía esta regla.



**2º GRADO**

**1º GRADO**

**1º GRADO**

**2º GRADO**

**AFINIDAD**

**CONSANGUINIDAD**

## PERMISOS RETRIBUIDOS

### 1. MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO.

#### Requisitos:

- a) Solicitud de la persona interesada según modelo normalizado, con al menos veinte días de antelación.
- b) Autorización por el órgano competente.
- c) Aportación, dentro de los quince días siguientes a la finalización del permiso, de Certificado de matrimonio o Certificado de la inscripción en el Registro de parejas de hecho.

#### Duración:

- Se concederán 15 días naturales consecutivos, debiendo estar incluido el día en que se contraiga matrimonio o se practique la inscripción en el Registro de parejas de hecho.
- Si una vez iniciado el permiso el hecho causante no se produce, los días disfrutados se compensarán con cargo a los días de libre disposición, en su defecto a las vacaciones, y si tampoco fuera posible se considerarán permiso sin sueldo.

### 2. PERMISO POR FALLECIMIENTO

#### Requisitos:

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
- b) Autorización por el órgano competente.
- c) Aportación dentro de los quince días siguientes a la finalización del permiso del Certificado de defunción.

#### Duración:

- a) **Cónyuges o miembros de pareja de hecho que figuren como tales en el debido registro, o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.**
  - Tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
  - Cinco días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de residencia de la persona trabajadora.

- La persona trabajadora podrá ejercer este permiso dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante.

**b) Familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad.**

- Dos días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
- Cuatro días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de residencia de la persona trabajadora.
- La persona trabajadora podrá ejercer este permiso dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante.

### **3. PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIAR**

**Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Aportación dentro de los quince días siguientes a la finalización del permiso de justificante de ingreso hospitalario o, en su caso, de informe médico sobre la gravedad y/o la necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio.
- d) Cuando el permiso se disfrute de modo no consecutivo se podrá presentar una justificación global que comprenda todos los días disfrutados o una parcial por cada uno de tales días.

**Duración:**

**a) Cónyuges o miembros de pareja de hecho que figuren como tales en el debido registro, o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.**

- Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
- Cinco días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de la de residencia de la persona trabajadora.

**b) Familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad.**

- Dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
- Cuatro días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de la de residencia de la persona trabajadora.

### **Características**

- El permiso se concede por accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluyéndose al cónyuge o pareja de hecho.
- El concepto enfermedad grave familiar comprende:
  - Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
  - El parto tendrán la consideración de “proceso patológico con hospitalización” a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores.
  - Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
  - Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.
- La persona interesada elige el momento de disfrutar el permiso, sin que sea preciso que su inicio coincida con la producción del hecho causante.
- Los días podrán disfrutarse consecutivamente o de modo no consecutivo mientras persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.
- Solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

### **4. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO**

#### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado (certificado de empadronamiento o factura de empresa de mudanza o contratos de arrendamiento de donde se deduzca el cambio de domicilio, etc.) aportada dentro de los 15 días siguientes al disfrute del permiso.

#### **Duración:**

- Un día.

#### **Características:**

- El permiso deberá disfrutarse necesariamente el día en que efectivamente se produce el traslado de domicilio.
- El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.

- Tampoco se genera derecho a este permiso cuando el traslado de residencia es consecuencia de cambio de puesto de trabajo que conlleve plazo posesorio.
- Por residencia habitual de la persona trabajadora se entenderá aquel en el que ésta tenga su domicilio y como tal conste en cada momento en su expediente personal.

## **5. PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMAS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD, DURANTE LOS DÍAS DE SU CELEBRACIÓN.**

### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Aportación dentro de los 15 días siguientes al disfrute de justificación que acredite la fecha del examen o prueba y su duración, su carácter final y el carácter oficial del Centro.
- d) Si una vez iniciado el permiso el hecho causante no se produce, los días disfrutados se compensarán con cargo a los días de libre disposición, en su defecto a las vacaciones y si tampoco fuera posible se considerarán permiso sin sueldo.

### **Duración:**

- Cuando los exámenes se celebren necesariamente y no por voluntad de la persona trabajadora en localidad distinta a la de su destino, incluirá también el tiempo necesario para los desplazamientos.
- En el caso de que de la persona trabajadora tenga asignado turno nocturno, guardia o atención continuada en la noche inmediata anterior al día del examen, tendrá derecho además a disfrutar esa noche de permiso.

### **Características:**

- Se entienden que son exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y evaluación aquellas que tengan carácter "final" o "parcial liberatorio" de una parte del programa.
- Han de realizarse por Centros Oficiales de Enseñanza, entendiéndose por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública.
- Incluye también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente.
- Igualmente se genera el derecho al permiso para la participación en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por cualquier Administración Pública.
- No se genera derecho al permiso cuando el examen o prueba se celebre en día inhábil en función del turno de trabajo de la persona interesada.

## **6. CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE, DE CARACTER PÚBLICO O PERSONAL, Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización por el órgano competente.
- c) Aportación dentro de los quince días siguientes del certificado de asistencia.
- d) Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, así como los deberes de carácter cívico, entre los que se incluyen:
  - La asistencia a las sesiones del pleno de las Corporaciones Locales o de las Comisiones y atención a las Delegaciones de las que forme parte o que desempeñe el interesado.
  - La asistencia a juicio en calidad de jurado, imputado, demandante, demandado, testigo y perito o perito-testigo a requerimiento de la Administración.
  - La asistencia como miembro a Juntas Generales de Colegios Oficiales.
  - La participación en procesos electorales o el ejercicio del derecho de sufragio.
  - La asistencia como miembro a las Mesas de las distintas elecciones, conforme a la normativa que se establezca para cada elección.

### **Duración:**

El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.

## **7. PERMISO PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES**

### **Características**

- Los permisos para la realización de funciones sindicales o de representación del personal se ajustarán a lo previsto en el Pacto suscrito entre el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad sobre Unidades Electorales y Créditos horarios para el proceso electoral.
- Los permisos de formación sindical o para la realización de funciones sindicales o representativas de carácter ocasional se reconducirán a la gestión de los permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable.

## **8. PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO.**

### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Justificación previa de la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### **Duración:**

- El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

## **9. PERMISO PARA CONCURRIR A CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES MÉDICAS**

### **Requisitos:**

- a) Solicitud del interesado en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Acreditación previa a la concesión del permiso de situación de dependencia que justifica el permiso:
  - En el caso de menores se justificará la edad mediante fotocopia del Libro de Familia.
  - En el caso de mayores de 65 años, se justificará este extremo mediante fotocopia del D.N.I. de la persona.
  - La discapacidad se acreditará mediante fotocopia de la resolución del órgano administrativo que la reconozca o, en su defecto, mediante informe médico.
- d) No será necesaria la aportación de esta documentación cuando ya se hubiese aportado anteriormente y conste en el expediente personal del trabajador, salvo que varíen las circunstancias.
- e) Aportación dentro de los quince días siguientes al disfrute del permiso de justificante de asistencia a la consulta, tratamiento o exploración médica.

### **Duración:**

- El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la consulta, tratamiento o exploración médica, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

### **Características:**

- Son sujetos causantes de este permiso cuando deban asistir a consultas, tratamientos o exploraciones médicas:
  - El propio trabajador.
  - El cónyuge o pareja de hecho, cuando como consecuencia de una exploración o de la realización de una prueba complementaria, padezca una discapacidad o incapacidad temporal sobrevenida y así se acredite mediante informe médico.
  - Los menores en edad pediátrica, es decir hasta los 14 años de edad, que estén a cargo del trabajador.
  - Los menores de edad (hasta los 18 años) cuando la consulta tenga lugar en otra provincia distinta a la de residencia siempre que la asistencia de la especialidad de que se trate no se preste en el SAS en su provincia de origen.
  - Los mayores de 65 años de edad, que estén a cargo del trabajador, sin que ello implique la convivencia permanente pero sí los cuidados directos.
  - Las personas discapacitadas a cargo del trabajador, entendiéndose por tales quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el órgano administrativo competente.

## **10. PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES.**

### **AÑO 2012:**

Art. 48.f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, y artículo 12.1.8 del Decreto 349/199, de 16 de julio, por el que se regulan diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía, que amplía la edad del menor recogida en el EBEP a **16 meses**.

Para hijos nacidos en el año 2012, se mantendrá la hora de lactancia hasta que el menor alcance los 16 meses.

### **AÑO 2013:**

Conforme al Art. 48.f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, la reducción de jornada por lactancia se disfrutará hasta los 12 meses del menor.

### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.

- c) Aportación previa de certificación de nacimiento o fotocopia del Libro de Familia. En el caso de que ambos progenitores trabajen, informe de la empresa del otro progenitor en el que se acredite que éste no ha solicitado el permiso.

**Duración:**

- Una hora diaria de ausencia al trabajo por cada hijo/a, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto múltiple y considerándose esta reducción por cada periodo de hasta 7 horas y media de jornada, de acuerdo con las reglas generales establecidas para los permisos y licencias.
- Posibilidad de dividir dicho período en dos fracciones.
- Posibilidad de sustituirse por:
  - Reducción de media hora de la jornada normal, o de lo que corresponda en caso de parto múltiple, al inicio y al final de la misma.
  - Reducción de una hora, o las que corresponda en caso de parto múltiple, al inicio o al final de la jornada normal.
- Este derecho podrá sustituirse por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. A este respecto se computará una hora acumulada por cada turno de hasta 7 horas y media de jornada, de acuerdo con las reglas generales establecidas para los permisos y licencias, incrementándose proporcionalmente al exceso de jornada cuando la jornada ordinaria sea mayor.

**Características:**

- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores, incluso cuando el otro progenitor no trabaje.
- Este permiso no es incompatible con la reducción de jornada por guarda legal.
- En el caso de que ambos trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitarlo.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al personal dentro de su jornada.
- La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual, si fuera anterior a la especificada en su solicitud.

•

**11. PERMISO POR PARTO**

**Requisitos:**

- a) Presentación en el plazo de tres días del parte médico o fotocopia del Libro de Familia.
- b) En el caso de que la madre opte porque el otro progenitor disfrute de parte del permiso, escrito de la interesada especificando su distribución.

### **Duración:**

- Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.
- Una vez agotado el permiso por maternidad de dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o discapacidad del hijo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de **cuatro semanas adicionales** que se disfrutarán de forma consecutiva.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- Distribución:
  - Obligatoriamente, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto corresponden a la madre.
  - En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento en que la madre deba reincorporarse al trabajo implique riesgo para su salud.
  - Esta opción puede ser revocada por la madre en caso de ausencia, enfermedad, accidente del otro progenitor o abandono de la familia, violencia u otras causas equivalentes, salvo que los tres últimos casos citados sean imputables a la madre.
  - En caso de muerte de la madre, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, de la parte que reste por disfrutar.
  - El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

## **12. PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.**

### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.

- c) Aportación previa de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de adopción, teniendo en cuenta las características especiales de la adopción internacional.

**Duración:**

- Dieciséis semanas ininterrumpidas, en los siguientes supuestos:
  - Adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor.
- Ampliables en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple, o de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
- El cómputo de las dieciséis semanas se realiza, a elección del trabajador:
  - A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
  - A partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- Este permiso será único por cada sujeto causante.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que lo podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple o en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
- En caso de adopción internacional, si es necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.(Sueldo, trienios y la parte proporcional de la paga extraordinaria cuando corresponda por el periodo de disfrute del permiso)
- Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Una vez agotado el permiso por adopción o acogimiento de dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de **cuatro semanas adicionales**, que se disfrutarán de forma consecutiva.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

### 13. PERMISO DE PATERNIDAD

#### Requisitos:

- a) Solicitud del interesado en modelo normalizado.
- b) Autorización por el órgano competente.
- c) Aportación dentro de los quince días siguientes a la finalización del permiso, de Certificado de nacimiento o copia de la resolución administrativa o judicial correspondiente.

#### Duración:

- **Quince días naturales** consecutivos a disfrutar por el padre a partir de:
  - En caso de nacimiento, el mismo día del hecho causante.
  - En caso de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de un menor, el permiso se iniciará bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial de adopción, a elección del trabajador. Sólo se concederá un permiso por cada sujeto causante.
- **20 días naturales** ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzcan en una familia numerosa, o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, 23 de diciembre.
- En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, *se ampliará en 2 días más* por cada hijo a partir del segundo.
- A efectos de la consideración de familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas.
- El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.
- **20 días naturales** ininterrumpidos, cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.
- Cuando el hecho causante se produzca después de finalizada la jornada, el permiso se iniciará el día hábil inmediato siguiente.
- Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los puntos **11 y 12**.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

#### **Características comunes:**

En los permisos recogidos en los **puntos 11, 12 y 13** el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora, y en su caso del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

#### **14. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE TENGAN QUE PERMANECER HOSPITALIZADOS TRAS EL PARTO.**

##### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Justificante de la hospitalización del hijo/a.

##### **Duración:**

- Un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.
- Posibilidad de reducir la jornada hasta un máximo de dos horas diarias, con disminución proporcional de las retribuciones. Esta opción no es incompatible con el período anterior.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al personal dentro de su jornada.
- El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

## **15. PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Contenido:**

- Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda.
- Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 para estos supuestos se establezcan.

## **16. PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.**

### **Contenido:**

- El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el 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 en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.
- Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.
- Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

## LICENCIAS

- La competencia para la concesión o denegación de las licencias será de las Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea, u órganos en los que se deleguen.
- Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa en el plazo de un mes de las solicitudes serán estimatorios.

### 1. LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES

#### Requisitos:

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado con al menos diez días de antelación al previsto para su disfrute. No obstante este plazo podrá omitirse cuando la solicitud obedezca a motivos urgentes o imprevistos.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) No necesita justificación.

#### Duración:

- Tres días por cada año natural que conforme con el incremento de la jornada suponen 22 horas y media.
- Se disfrutarán dentro de cada año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. El Centro deberá facilitar su disfrute en este período. Estos días ya se han computado para calcular la jornada anual.
- El personal fijo o temporal que no haya completado un año de servicios, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda según el tiempo de servicios prestados a razón de 1 día por cada cuatro meses trabajados, redondeándose las fracciones al alza.
- No se computarán como tiempo de servicios los períodos correspondientes a permisos sin sueldo o al cumplimiento de sanción disciplinaria de suspensión de funciones, según el art. 68 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

### AÑO 2012

Para el **AÑO 2012** se disfrutaran los días de libre disposición de conformidad con la normativa anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012.

En consecuencia el personal podrá disfrutar de 6 días de libre disposición, además de **2 días adicionales** al cumplir el sexto trienio, e incrementándose en **1 día adicional** a partir del octavo.

Adicionalmente, para el año 2012 el personal disfrutará de 2 días más de licencia que se disfrutará preferentemente en días señalados de ámbito local o los días **24 y 31 de diciembre**. Este día tendrá la consideración de trabajado a efectos de cómputo de la jornada ordinaria anual sin que su disfrute pueda generar un incremento de jornada.

**Características:**

- La concesión de los días de asuntos particulares estará condicionada a que la ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo que deberá quedar suficientemente motivado por el órgano autorizante.

**2. LICENCIA PARA PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE COOPERACION INTERNACIONAL AL DESARROLLO O DE AYUDA HUMANITARIA URGENTE**

**Requisitos:**

- a) Solicitud de la ONG a través del Fondo de Cooperación y Ayuda al Desarrollo de la Secretaría General del S.A.S.
- b) Solicitud del interesado a través de su Centro de trabajo o directamente a la Dirección General competente en materia de personal.
- c) Informe preceptivo y favorable del Fondo de Cooperación sobre el proyecto presentado.
- d) Informe preceptivo y favorable del Centro sobre la concesión de la licencia.
- e) Resolución de la Dirección General competente en materia de personal.
- f) Una vez finalizada la licencia, el trabajador facilitará a la Dirección General competente en materia de personal los datos más relevantes de su experiencia de cooperación.

**Duración:**

Hasta un máximo de seis meses en función de los programas en los que se autorice la colaboración.

**Características:**

- Esta licencia será retribuida cuando esté destinada a Programas de Cooperación promovidos o subvencionados por las Instituciones Públicas de la Junta de Andalucía y aquellos otros que por su especial trascendencia se consideren por la Dirección Gerencia del S.A.S.
- En estos casos se percibirán todas las retribuciones de carácter fijo que el interesado tenga acreditadas en el puesto de origen no pudiendo percibir compensación económica por la actividad desarrollada en destino.

- En los casos en que no sean retribuidas se mantendrá no obstante la reserva del puesto que venía desempeñando y las cotizaciones a la Seguridad Social, según lo establecido para los permisos sin sueldo.
- Podrá acceder a estos permisos el personal titular de plaza en propiedad y el personal con vinculación de interino, en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, quedando supeditado en el caso de interinidad a la duración del nombramiento.

### **3. LICENCIA PARA ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO**

#### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Informe del responsable de la Unidad o Servicio sobre la idoneidad de la actividad solicitada y su adecuación al puesto de trabajo.
- c) Autorización del órgano competente.
- d) Aportación de certificado que acredite la participación en la actividad formativa una vez desarrollada la misma.

#### **Características:**

- Se concederá al personal titular de plaza en propiedad y al personal interino para la asistencia a actividades de perfeccionamiento profesional, debidamente homologadas y directamente relacionadas con el puesto de trabajo o el desarrollo profesional.
- Las actividades formativas para las que se concederá esta licencia serán determinadas mediante Resolución específica de la Dirección Gerencia del S.A.S. previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad.
- Podrá concederse licencia para asistir a congresos, seminarios o reuniones científicas relacionados con el desempeño del puesto de trabajo, ausentándose del mismo el tiempo necesario coincidente con el horario de trabajo.
- Su autorización se halla subordinada al procedimiento que se determine en cada Centro y a la cobertura de las necesidades del servicio, a juicio de la Dirección del Centro.

### **4. PERMISO SIN SUELDO**

#### **Requisitos:**

- a) Solicitud de la persona interesada convenientemente motivada en modelo normalizado a fin de poder valorar su posible autorización, presentada con al menos diez días de antelación al previsto para su comienzo. No obstante este plazo podrá omitirse cuando la solicitud obedezca a motivos urgentes o imprevistos.

- b) En el caso de solicitarse para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, deberán aportarse además los informes médicos necesarios para acreditar la enfermedad.
- c) Autorización expresa del órgano competente, sin la cual no podrá iniciarse su disfrute.

**Duración:**

**a) Supuesto general:**

- Hasta tres meses cada año como duración máxima acumulada.

**b) Supuestos especiales:**

- Excepcionalmente se podrán conceder permisos de duración superior a tres meses para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc. que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.
- Para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, el permiso podrá prorrogarse hasta seis meses.

**Características:**

- La concesión de este permiso está condicionada tanto por la motivación alegada en la solicitud como por la incidencia que su autorización pueda representar en el Servicio o Unidad.
- El permiso será concedido por períodos mínimos de siete días naturales.
- El permiso sin sueldo es causa de alta especial en el régimen general de la Seguridad Social.
- No obstante en el caso de permiso para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador por causa de enfermedad, el período posterior a los tres primeros meses no constituye alta especial en la Seguridad Social pero sí tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados exclusivamente a efectos de cómputo de la antigüedad.
- El trabajador podrá renunciar al permiso concedido en cualquier momento anterior a su inicio.
- Si después de iniciado el disfrute del permiso el trabajador desea finalizarlo antes de la fecha inicialmente prevista, deberá solicitarlo al menos con diez días hábiles de antelación a la fecha en la que desee reincorporarse.

## **CARÁCTER NEUTRO A EFECTO DE CÁMPUTO DE LA JORNADA**

### **Características:**

- Los días de libre disposición ya han sido tenidos en cuenta para el cálculo de la jornada anual.
- Para el cálculo de los promedios establecidos para el cómputo de la jornada no se tendrán en cuenta los períodos de incapacidad temporal, los días de huelga y los permisos y licencias retribuidas.
- El período comprendido en estas situaciones, exceptuado lo indicado en el párrafo anterior, computará como días trabajados o descansados según figuren en el cuadrante de turnos de cada trabajador.
- Los permisos no retribuidos se computarán de forma proporcional, es decir, si en 365 días le corresponde una jornada anual, según el turno, si descontamos los días de permiso a los 365 días, a los días resultantes se le aplicará la jornada proporcional.

Ejemplo: Trabajador del turno fijo nocturno (1.470 horas) que disfruta de 90 días de permiso sin sueldo.

Días computables:  $365 - 90 = 275$  días:

Proporción:  $(275 \times 1470)/365 = 1.107, 53$  horas.

## **CAPITULO IV**

Se crea una Comisión de seguimiento por cada Centro Hospitalario, Área de Gestión Sanitaria o Distrito de Atención Primaria, compuesta por la Administración y las Organizaciones Sindicales los presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad de Andalucía para la aplicación de este Manual.

Dichas Comisiones elevarán mediante Acta, las discrepancias y propuestas para su interpretación a la Mesa Sectorial de Sanidad de Andalucía.

Por la Administración

El Director General de Profesionales      La Secretaria de Actas de la Mesa Sectorial

Fdo.: Martín Blanco García

Fdo.: Carmen López Martínez

Por las Organizaciones Sindicales