

RÉGIMEN DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD

NORMATIVA DE REFERENCIA:

- Pacto suscrito el 19 de diciembre de 1997 entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones (B.O.C. núm. 86, de 15.07.1998).
- Acuerdo suscrito con fecha 14 de julio de 2006 entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias, sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo plurianual (B.O.C. núm. 242, de 15.12.2006) – Instrucción núm. 15/2006, de 12 de diciembre de 2006.
- Instrucción núm. 9/2011, de 21 de julio de 2011 (se modifica el régimen de vacaciones permitiendo su disfrute fuera del ejercicio en los supuestos de incapacidad temporal, permiso de maternidad, lactancia o paternidad).
- Acuerdo adoptado el 20 de marzo de 2013 en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias (disfrute de días de vacaciones de forma independiente, libranzas compensatorias por sábado festivo y 24/31 de diciembre) – Instrucción núm. 8/2013, de 8 de mayo de 2013.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre):
 - artículo 48.k (permiso por asuntos particulares),
 - artículo 49 (permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos),
 - artículo 50 (vacaciones de los funcionarios públicos),
 - disposiciones adicionales decimotercera (permiso por asuntos particulares por antigüedad) y decimocuarta (días adicionales de vacaciones por antigüedad) – Instrucción núm. 9/2015, de 4 de noviembre de 2015.
 - disposición transitoria sexta (duración del permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo para el personal funcionario hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre).
- Disposición Adicional décimo quinta Ley 11/2015, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias

para 2016 (permiso para la asistencia a jornadas, cursos, seminarios y congresos).

- Ley de la función pública 2/87, de 30 de marzo de la Función Pública Canaria, sección sexta, permisos y licencias y posteriores modificaciones en la Ley 4/2012, de 25 de Julio.
-

1. VACACIONES.

1. Irrenunciabilidad.

Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que corresponda, salvo en los supuestos previstos en los apartados 2.4., 2.5. y 3.1.

El período de vacación anual sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios, **salvo que el contrato sea prorrogado por un periodo superior a tres meses en cuyo caso se disfrutarán.**

2. Duración.

2.1. Durante cada año natural el período de vacaciones retribuidas será de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor **obrando la fracción a favor del trabajador.** A efectos de cómputo no se considerarán como días hábiles los sábados, los domingos y los declarados festivos.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

Años de servicio	Días hábiles adicionales
15 años	1
20 años	2
25 años	3
30 o más años	4

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al de cumplimiento de la antigüedad señalada. Los días adicionales de vacaciones a que se tenga derecho serán computables como siete horas y media de trabajo efectivo, a efectos de cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual que individualmente corresponda realizar.

Al personal de los Servicios Normales de Urgencia (SNU) estos días serán considerados como una jornada completa de trabajo.

A efectos de fijar el número de años por antigüedad que da derecho a incrementar el de días hábiles de disfrute de vacaciones anuales, se computarán la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas u Organismos Públicos vinculados o dependientes de éstas, con independencia de que se hubieran prestado con carácter previo o posterior a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas, categorías o plazas o a su ingreso en ellos, así como el período de prácticas de los funcionarios que hayan superado las pruebas de ingreso en la Administración Pública.

Se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados a las esferas de la Administración pública señaladas en el párrafo anterior, tanto en calidad de funcionario, ya sea de carrera o de empleo (eventual o interino), de personal estatutario, ya sea con nombramiento fijo o de carácter temporal (interino, sustituto o eventual), así como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos.

2.2. El período de vacaciones no podrá unirse a ningún otro permiso ni al plazo de toma de posesión para el personal trasladado. Como excepción, podrá unirse al permiso de maternidad, lactancia o paternidad, o al de matrimonio o inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Asimismo, los días de vacaciones a que hace referencia el apartado 3.1 podrán ser acumulados a los de asuntos particulares.

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

2.4. Cuando el período de vacaciones previamente autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

En caso de agotarse los 18 meses de incapacidad temporal el periodo vacacional adeudado deberá ser abonado.

2.5. Si durante el disfrute del período de vacaciones previamente autorizado, sobreviniera permiso de maternidad o paternidad, o una situación de

incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto.

En el caso de que la duración de los citados permisos impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

En el caso de que la duración de la situación de incapacidad temporal impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

2.6. El personal que acceda a la jubilación deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la misma.

2.7. De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la situación de excedencia voluntaria. En este caso si la fecha de la baja no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

2.8. Aquel personal que hubiera tenido permiso sin sueldo y disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se le deducirá igualmente en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

3. Disfrute de forma independiente y fraccionamiento.

3.1. De la cifra resultante de sumar a los veintidós días hábiles de vacaciones por año completo de servicios, los días adicionales de vacaciones por antigüedad que individualmente puedan corresponder, se podrá solicitar el disfrute de forma independiente de hasta cinco días hábiles por año natural o, en su caso, del número de días que correspondan proporcionalmente, redondeados al alza, si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.

Estos días tendrán tratamiento homogéneo al establecido para los asuntos particulares, pudiendo ser acumulados a los mismos. Por tal motivo, respecto al personal que haya de prestar servicios en sábado, domingo o festivo, computará a efectos de vacaciones el disfrute de forma independiente coincidente con tales días.

3.2. Como principio general, el disfrute de los días de vacaciones no incluidos en el apartado anterior se realizará de manera ininterrumpida.

No obstante, a petición del interesado podrá fraccionarse tal disfrute en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos que comprendan, como mínimo, siete días naturales, pudiéndose iniciar cualquier día de la semana y

adaptándose su concesión a los criterios que se establezcan entre los Equipos de Dirección y los representantes del personal. **Si bien, cinco días podrán disfrutarse de forma independiente, de uno en uno o acumulados hasta totalizar los cinco días.**

Tal fraccionamiento se hará preferentemente en dos períodos. Los/as Responsables de Servicio podrán hacer propuestas de fraccionamiento diferentes, según preferencias de los interesados y siempre que queden los servicios asistenciales cubiertos, siendo negociadas dichas propuestas con la Junta de Personal y Comité de Empresa. **En caso de denegación ésta se efectuará por escrito y de forma motivada.**

3.3. Con anterioridad al 30 de abril deberá estar aprobado y publicado el calendario vacacional correspondiente a los días de vacaciones que no se reserven para su disfrute de forma independiente.

4. Período de disfrute de turnos y prioridades.

4.1. El/la Gerente de la institución, a propuesta de los responsables de las distintas unidades, aprobará el calendario de vacaciones, que **preferentemente** abarcará un período de cuatro meses, de julio a octubre pudiendo, no obstante, pactarse con la Junta de Personal y Comité de Empresa que este período afecte a otros meses, en función de la demanda asistencial de la zona donde esté ubicada la institución.

4.2. Con carácter voluntario podrán disfrutarse las vacaciones fuera del período ordinario establecido según lo dispuesto en el apartado anterior, siempre que no coincidan con las festividades de Semana Santa o Navidad. El número de personas en que proceda su realización quedará a criterio de la Gerencia, supeditándose a las necesidades del servicio previa negociación con la Junta de Personal y Comité de Empresa.

4.3. Por necesidades del servicio podrá ser denegado el disfrute de las vacaciones fuera del período ordinario establecido en el apartado 4.1. El número de personas, las categorías, unidades y servicios en que proceda dicha denegación quedará a criterio de la Gerencia, previa negociación con la Junta de Personal y el Comité de Empresa. **En caso de denegación ésta se efectuará por escrito y de forma motivada.**

El personal que por los motivos indicados en los apartados 1.4.2 ó 1.4.3, disfrute las vacaciones fuera del período ordinario citado en el apartado 1.4.1, disfrutará de un número determinado de días complementarios de acuerdo con el siguiente cuadro:

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

Estos días complementarios, naturales, se disfrutarán consecutivamente a las vacaciones, al comienzo o finalización de las mismas, pudiendo elegir el mes que le corresponda, siempre y cuando no coincidan con el período vacacional, o las festividades de Semana Santa o Navidad.

En caso de que se cambiase el período vacacional en virtud de lo establecido en el apartado 1.4.1 anterior, los días complementarios de los meses que formen parte del nuevo período se entenderán referidos a aquel que no forme parte del mismo.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones, se disfrutará la parte proporcional de los días complementarios que correspondan. Para los meses en que corresponden 3 días, se dispondrá de un día.

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

4.5. De no alcanzarse acuerdos en la distribución de los turnos de vacaciones, se sorteará el orden de elección, estableciéndose sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos. En caso de haberse efectuado en años anteriores el sorteo se mantendrá el turno que corresponda.

4.6. En el caso de producirse nuevas incorporaciones de carácter voluntario de personal procedente de otras instituciones, o de otras unidades de la misma institución, se respetará la programación de vacaciones resultante del sorteo efectuado ese año en la unidad en que se ha producido la incorporación, y se acoplará dicho personal a las necesidades asistenciales de la unidad de destino para el disfrute de sus vacaciones, incluso una vez concedidas. **Dichas necesidades asistenciales deberán motivarse por escrito.**

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

4.8. Una vez aprobado el calendario vacacional en el plazo establecido en el apartado 3.3., éste podrá cambiarse, excepcionalmente, a petición del interesado/a, previa autorización de la Dirección correspondiente, siempre que la planificación de la actividad no se vea alterada y no se incumpla lo regulado en el apartado 4.11.

4.9. Una vez publicado el calendario vacacional, si por necesidades del servicio, **debidamente motivadas y por escrito**, el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuese modificado, de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo (por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billete), se indemnizará a éste por el valor de aquéllos, siempre que fuese imposible su devolución y se justifique documentalmente.

4.10. Como norma general, en las Unidades, Servicios o Centros de Salud, durante cada mes del período de vacaciones no podrán salir preferentemente más del 33% de la plantilla de cada categoría y turno de cada categoría, siempre condicionado a las necesidades del servicio. **Dichas necesidades del servicio deberán ser debidamente motivadas de forma escrita.**

4.11. Se respetarán los turnos y libranzas de la entrada y salida de vacaciones, así como los festivos incluidos en el período vacacional.

4.12. Atendiendo a las especiales características de los Equipos de Atención Primaria y Servicios de Urgencias se fijan los siguientes criterios a efectos de su disfrute:

En los Equipos de Atención Primaria no podrá disfrutar de vacaciones simultáneamente más del **33%** de la plantilla de cada categoría y especialidad en cada turno de trabajo.

En los Servicios de Urgencias no podrá disfrutar de vacaciones simultáneamente más del 33% de cada uno de los miembros del equipo de urgencias y turno de trabajo. En el supuesto de que existan sólo dos miembros en el turno este porcentaje se fijará en el 50%. Asimismo cuando exista más de un profesional por categoría y turno de trabajo se fijará en el 50% de cada categoría.

5. Normas específicas sobre la confección del calendario vacacional.

5.1. Las solicitudes de vacaciones se presentarán a la Jefatura, Dirección o Supervisión de cada Centro o Servicio antes del 30 de marzo de cada año. La presentación fuera de plazo supone el acoplamiento del solicitante a la programación que se hubiere establecido. **Cuando se pretenda el disfrute fuera del periodo ordinario de vacaciones, la solicitud se efectuará por escrito y como mínimo, con 20 días de antelación a la fecha de inicio del período que se pretenda disfrutar, salvo supuestos excepcionales.**

Si la solicitud del trabajador no hubiese recibido respuesta por escrito en el plazo de 7 días desde la fecha de su presentación, se entenderá autorizado el disfrute del mismo.

5.2. La Jefatura, Dirección o Supervisión de cada Centro o Servicio, elaborará el calendario de vacaciones provisional de todo el personal a su cargo, el cual deberá estar presentado en la Gerencia o Dirección Gerencia antes del 15 de abril de cada año, cumplimentándose para ello las planillas que se habiliten por parte de la Administración para este caso.

5.3. **Del 15 al 30 de abril se procederá a la negociación con las Juntas de Personal y Comités de Empresa del calendario vacacional, publicándose éste el 30 de abril.** Las discrepancias que pudieran surgir en el curso de la negociación serán sometidas a la Dirección General de Recursos Humanos.

5.4. Cualquier modificación que no suponga cambios sustanciales deberá ser remitida a la Gerencia o Dirección Gerencia, con el visto bueno del Jefe del Servicio, Unidad o Centro, antes del día 15 de mayo, **dándose cuenta a la Junta de Personal y/o Comité de Empresa.**

5.5. El personal de cupo y zona entregará sus solicitudes a la dirección del centro, o en su defecto al responsable de enfermería del mismo, en el plazo y forma establecido en la presente Instrucción.

5.6. El personal de Servicios de Urgencias entregarán las solicitudes al Director de la Zona Básica de Salud donde esté ubicado el Servicio, siempre en el plazo y forma establecido para ello en esta Instrucción.

5.7. El personal de atención especializada y de los Equipos de Atención Primaria entregarán las solicitudes al responsable de su Servicio/Unidad o al Director de la Zona Básica de Salud, en el modelo de impreso establecido. La solicitud deberá presentarse en el plazo establecido para ello en esta Instrucción.

2. PERMISOS Y LICENCIAS REGLAMENTARIAS RETRIBUIDAS

2.1. Permiso por asuntos particulares y permisos compensatorios.

2.1.1. Permiso por asuntos particulares.

1. A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, o lo que es lo mismo, un día por cada dos meses efectivos trabajados.

En el supuesto de haber completado los trienios en la Administración que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute a lo largo del año de los días adicionales de asuntos particulares que igualmente se relacionan:

Trienios	Días adicionales
6º / 7º	2
8º	3
9º	4
10º	5
11º	6
12º	7
13º	8

14º	9
15º	10
16º	11
17º	12
18º	13

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al de cumplimiento del correspondiente trienio. Los días adicionales de asuntos particulares a que se tenga derecho serán computables como siete horas y media de trabajo efectivo, a efectos de cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual que individualmente corresponda realizar.

Al personal de los Servicios Normales de Urgencia (SNU) estos días serán considerados como una jornada completa de trabajo.

2. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, con la excepción prevista en el apartado 3.1. del régimen de vacaciones.

3. Su disfrute estará supeditado a las necesidades del servicio y abarcará desde el día 1 de enero hasta el 31 de enero del año siguiente. **Dichas necesidades del servicio deberán ser debidamente motivadas de forma escrita.**

4. Se solicitarán por escrito con antelación mínima de 15 días, salvo en supuestos excepcionales, y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana en caso de ser denegados, entendiéndose concedidos en caso contrario. Igualmente y antes del 1 de diciembre deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar. En el caso de que los mismos no sean solicitados no podrán ser reclamados ni económicamente ni como exceso de jornada.

5. Dada la especial jornada laboral del personal de los Servicios de Urgencias Extrahospitalarias, les corresponderá por este concepto librar **tres** turnos de guardia.

2.1.2. Permiso retribuido en compensación por festivo coincidente con sábado.

1. El personal que realice su jornada ordinaria anual exclusivamente en horario diurno (entre las 8 y las 22 horas) será compensado con un día hábil adicional de permiso retribuido por cada festivo estatal, autonómico, insular o municipal de su calendario laboral que sea coincidente con sábado, a disfrutar a partir del día primero del mes en que tenga lugar el hecho causante.

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo que corresponde cumplir a dicho personal, una vez disfrutados los días de permiso señalados en el párrafo anterior, será de 1.642,5 horas (1650 en año bisiesto).

El número de días a conceder al personal que a lo largo del año preste servicios en distinta isla o municipio, y aquél cuyo nombramiento abarque varios municipios, no puede dar lugar a la realización de una jornada ordinaria anual inferior a la señalada en el párrafo anterior.

2. Estos días podrán acumularse a los de asuntos particulares, siéndoles de aplicación lo previsto en los apartados 2, 3 y 4 del régimen aplicable a dicho permiso.

~~3. Dado que el cálculo y distribución de la jornada ordinaria anual a realizar por el personal que ejerza su actividad profesional exclusivamente en horario nocturno (entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente), o combinando el turno diurno y el nocturno, bien durante la misma jornada diaria de trabajo, bien en distintos días, con arreglo a un ritmo rotatorio de tipo continuo o discontinuo, ha sido realizado tomando en consideración el descanso correspondiente a los catorce festivos existentes en el calendario laboral, no procede respecto a este colectivo la concesión de permiso retribuido en compensación por festivo coincidente con sábado. Este personal tiene derecho a la recuperación del sábado festivo.~~

2.1.3. Permiso retribuido en compensación 24 y 31 de diciembre.

1. El personal con nombramiento o contrato en vigor los días 24 y 31 de diciembre que en tales días deba prestar servicios correspondientes a su jornada ordinaria o disfrute de su descanso semanal, será compensado con un día hábil adicional de permiso retribuido por cada día trabajado o de descanso en los términos señalados, computable como 7,5 horas de trabajo efectivo a efectos de la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo que corresponda cumplir.

Al personal de los Servicios Normales de Urgencia (SNU) estos días serán considerados como una jornada completa de trabajo.

El personal que los días 24 y 31 de diciembre tenga que estar de guardia tendrá derecho al descanso de la guardia y a la recuperación de la jornada.

El personal que no trabaje los días 24 y 31 de diciembre no se computarán como días de libre disposición.

2. Estos días de permiso retribuido podrán acumularse a los de asuntos particulares, siéndoles de aplicación lo previsto en los apartados 2, 3 y 4 del régimen aplicable a dicho permiso.

2.2. Otros permisos retribuidos.

2.2.1. Licencia por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto.

- Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias **o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto**, previo aviso y comunicación el personal tendrá derecho a disfrutar de 15 días naturales de permiso retribuido.

- El disfrute de este permiso puede hacerse efectivo, bien de forma continuada o fraccionada, distribuyéndose en este caso los 15 días **naturales** en dos períodos, antes y después de la fecha de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias **o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto. Artículo 48 del EBEB redactado por el número uno del artículo 8 del R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio). Vigencia: 15 julio 2012**

-Este permiso podrá ser acumulado a vacaciones o a cualquier otro permiso.

2.2.2. Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo.

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público 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 funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, 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.

Los funcionarios que hayan 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 hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

2.2.3. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

- Se tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, contadas a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso

un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

- Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.
- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
- Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos 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.
- Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso tendrán derecho, una vez finalizado el periodo del mismo, 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 hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

2.2.4. Licencia por defunción.

- En caso de defunción del cónyuge o conviviente, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos, o personas a cargo del trabajador/a y que convivan con él/ella, se concederán 3 días **hábiles** ininterrumpidos en caso de que el fallecimiento se produzca en la misma **localidad** o 5 días **hábiles** ininterrumpidos de producirse fuera de ella. Se disfrutarán dentro de los 7 días consecutivos al hecho causante, a elección del trabajador.

- En caso de fallecimiento de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán 1 día **hábil** en caso de que el fallecimiento se produzca en la misma **localidad**, 2 días **hábiles** de producirse fuera de ella, en las condiciones especificadas en el párrafo anterior.

-Se entenderá por misma localidad aquella donde resida el trabajador y en consecuencia se aplicará la distinta localidad cuando el hecho causante se produzca en término municipal distinto al de residencia del trabajador.

2.2.5. Licencia por accidente o enfermedad grave familiar.

- En caso de **accidente**, enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o conviviente, familiares de 1er grado por consanguinidad o afinidad y hermanos, o personal a cargo del trabajador/a y que convivan con él/ella, se concederán 3 días **hábiles** a partir del hecho causante, en caso de que se produzca en la misma **localidad** y 5 días **hábiles** de producirse fuera de ella con el límite anual de 10 días.

- En caso de **accidente**, enfermedad grave o intervención quirúrgica en familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán 1 día **hábil** en caso de que se produzca en la misma **localidad**, 2 días **hábiles** de producirse fuera de ella con el límite anual de 6 días.

- Este permiso podrá disfrutarse desde la fecha que se produzca el hecho causante o con posterioridad al mismo, siempre que en este último caso, se mantenga el hecho causante, al no haberse producido el alta médica.

- A la solicitud del permiso se acompañará la correspondiente documentación justificativa que acredite los extremos de este permiso.

2.2.6. Licencia por traslado de domicilio habitual.

El personal al servicio de las instituciones podrá solicitar 1 día **hábil** de permiso cuando se trate de traslado de domicilio en el mismo municipio, y 2 **días hábiles** cuando dicho traslado se realice fuera de él. Se entiende que dicho traslado de domicilio no se refiere a cuando el interesado cambie de residencia por traslado en el puesto de trabajo.

En el impreso de solicitud se hará constar el antiguo y el nuevo domicilio a efecto de constancia en su expediente personal, así como justificar documentalmente el cambio con posterioridad. El cambio de hospedaje no otorga derecho a este permiso. Este permiso se entenderá referido al mismo día en que se produzca el traslado de domicilio.

2.2.7. Concurrencia a exámenes.

- El/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico, o profesional, así como para concurrir a pruebas selectivas para la obtención de un puesto de trabajo en el ámbito de las Administraciones Públicas, durante los días de su celebración siempre que los mismos coincidan con el horario de trabajo.

- En el caso de que los exámenes se celebren necesariamente y no por opción del personal fuera de su isla de destino, el mismo tendrá derecho además del día del examen, al día inmediatamente anterior **y** posterior al de su celebración.

- Si los exámenes se celebran en la misma isla en que reside el/la trabajador/a fuera del horario de trabajo del mismo, no resultará procedente la solicitud de este tipo de permiso. **Si el profesional que solicita el permiso realizase turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotatorio o se encontrase realizando jornada complementaria en su modalidad de guardias de presencia física y el examen o la prueba de aptitud se celebre a una hora en que para el profesional fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia pudiendo comprender la noche anterior.**

- La Administración facilitará la asistencia para concurrir a otros exámenes académicos no finales o liberatorios celebrados en Centros Oficiales, en la medida que lo permitan las necesidades del Servicio.

- Dichos permisos habrán de solicitarse, salvo casos excepcionales, con 10 días de antelación como mínimo a la práctica de la prueba. Al término del mismo habrá de ser presentada la justificación en documento oficial (una por cada examen) de la asistencia al mismo.

~~- No podrá excederse de un máximo de 10 días de permiso al año por este concepto. (QUITAR)~~

2.2.8. Lactancia.

- Las empleadas públicas, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido

indistintamente por el padre, siempre que se demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

- Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por un permiso de 4 semanas acumulado a las 16 semanas del permiso de maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- **Se concederá este permiso, tanto por hijos consanguíneos, como los adoptivos o acogidos con fines adoptivos o permanentes.**

2.2.9. Permiso por parto.

- En el supuesto de parto, la empleada pública tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

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

- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. 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.

- En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. **Dichas necesidades del servicio deberán ser motivadas y por escrito.**

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos 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.

- Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso tendrán derecho, una vez finalizado el periodo del mismo, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y **en las mismas** condiciones al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

2.2.9 bis. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

El personal estatutario podrá disfrutar del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Será necesario que la interesada preavise con antelación suficiente, a los efectos de no alterar los servicios, así como que justifique la imposibilidad de su realización fuera de jornada ordinaria de trabajo.

2.2.10. Ausencias parciales en la jornada de trabajo para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Concepto: Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

En general, se entiende por deber de carácter público y personal:

- Citaciones previas de Juzgados o Tribunales de Justicia. En el caso de los peritos este permiso se concederá cuando testigo, perito y perito testigo lo sean a requerimiento de la Administración.
 - Asistencia a las reuniones de los órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo, como concejal, diputado o parlamentario y sólo por el tiempo imprescindible.
 - Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
 - Desempeño de la función de jurado.
 - Para asistir a tribunales de selección o comisiones de selección, por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de los mismos.
- b) Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

Concepto: Han de tratarse de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. Dentro de estos supuestos se recoge el acompañar al médico a los descendientes en primer grado, o en su caso, a los ascendientes dependientes, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad, no se valgan por sí mismos.

Requisitos: Para ser acreedor de este permiso es necesario justificar una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable, salvo el permiso por asuntos particulares y vacaciones, así como sus días adicionales.

Duración: La duración de este permiso lo será por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber, sin que implique la concesión de toda la jornada correspondiente, debiendo acreditar el tiempo que se precisa para el cumplimiento de este deber.

—Solicitud: Deberán presentarse con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades de servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos, debiendo acreditar ante el deber inexcusable en la correspondiente unidad de personal de la gerencia donde se presten servicios.

Resolución: La denegación del permiso será siempre por escrito y motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes criterios:

- Necesidades del servicio, debidamente motivadas.
- Reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Las trabajadoras que sigan técnicas de fecundación asistida, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el período estrictamente necesario y con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, con informe médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario. Será necesaria justificación, con informe, en su caso, del centro o médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el

funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

2.2.11. Elecciones de carácter político.

- El personal que se presente como candidato a las elecciones a Diputados y Senadores a Cortes Generales, a las elecciones de miembros de las Corporaciones Locales, a las elecciones para las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, y **Juntas de Personal y Comités de Empresa de ámbito sanitario** será dispensado previa solicitud, debidamente acreditada, del servicio de sus respectivas unidades durante el tiempo de duración de la campaña electoral.

- Los electores que presten sus servicios el día de las elecciones dispondrán en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho del voto, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso.

- En caso de personas que por estar realizando funciones lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las que se deriven dificultad para ejercer el derecho de sufragio el día de las elecciones, dispondrán en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para que pueda formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, que se contempla en el artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo.

- El personal que haya sido nombrado Presidente o Vocal de las Mesas electorales y los que acrediten su condición de Interventores tienen derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfrutan en tal fecha del descanso semanal, y a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.

- El personal que acredite su condición de apoderado tienen derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación, si no disfrutan en tal fecha del descanso semanal.

2.2.11. bis. Funciones sindicales o de representación de personal.

Los funcionarios públicos tendrán permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

2.2.12. Permisos para la formación profesional.

Las gerencias o direcciones gerencias **concederán**, a iniciativa propia o a petición del interesado, hasta un máximo de ocho días al año para la asistencia a jornadas, cursos, seminarios y congresos, cuanto estén claramente relacionados con la actividad profesional del solicitante.

2.2.13. Reducción de la jornada para atender a un familiar.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, 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.

2.2.14. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos el 99% 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, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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. Teniendo en cuenta que para la solicitud de este permiso se requiere de la presentación de una declaración cumplimentada por facultativo en la que debe

hacer constar datos de salud y por tanto, protegidos por la Ley de Protección de Datos, el tratamiento de esta información deberá garantizar la máxima reserva para el profesional afectado.

2.2.15. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública.

En relación con las medidas destinadas a la protección integral contra la violencia de género, las trabajadoras tendrán los siguientes derechos, sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo tendrá derecho a solicitar un traslado a distinta unidad administrativa o en otra localidad siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo volver al puesto de origen o ejercer derecho preferente hacia su puesto provisional.

- Asimismo, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, tendrá derecho a una excedencia, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los tres primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses, y al cómputo de dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

- Las faltas de asistencia de las empleadas públicas 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 de atención o de salud según proceda.

- Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la 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 establezca la Administración Pública competente en cada caso.

2.2.16 Derecho a la protección y a la asistencia social integral

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la

retribución, o a 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 establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

3. PERMISOS Y LICENCIAS REGLAMENTARIAS NO RETRIBUIDAS

3.1. Por asuntos propios.

3.1.1. Regulación.

A) El personal fijo **e interino** que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá disfrutar de permisos sin sueldo por asuntos propios cuya duración no podrá exceder de tres meses al año.

B) El personal temporal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá disfrutar de permisos sin sueldo, por asuntos propios en los casos y con los requisitos siguientes:

a) Para el cuidado de un hijo menor de **tres años**, condicionado al mantenimiento de las siguientes circunstancias:

- Que la plaza no se cubra por personal fijo o se amortice.
- Que siga existiendo la necesidad o causa que justificó el nombramiento vigente en el momento de la concesión del permiso.

b) Para participar en misiones de cooperación internacional, al servicio de Organizaciones no Gubernamentales, legalmente constituidas, cuyos objetivos armonicen con los programas del Servicio Canario de la Salud en la materia. Este permiso se concederá discrecionalmente por el Director del Servicio, previa justificación de los extremos que considere precisos.

C) Excepcionalmente se podrán conceder al personal fijo **e interino** permisos sin sueldo de duración superior a 3 meses, para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

3.1.2. Peticiones.

- Las solicitudes serán estudiadas individualmente, y su concesión o denegación estará condicionada a la incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente.

- La denegación del permiso solicitado deberá estar debidamente motivada. **Si en el plazo de siete días no se recibe respuesta por parte de la Administración se entenderá concedido el permiso.**
- Con carácter general podrán solicitarse meses completos o quincenas naturales.
- Las solicitudes que no superen 1 mes deberán formularse con una antelación mínima de 15 días hábiles.
- Aquellas que sean superiores a 1 mes deberán efectuarse con una antelación mínima de 1 mes.

3.1.3. Renuncias.

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

3.1.4. Normas finales.

- Los interesados no podrán abandonar su puesto de trabajo hasta que les sea comunicada la concesión de la licencia por asuntos propios, **o, una vez transcurrido el plazo de siete días desde la presentación de la solicitud.**

- Con carácter general y salvo situaciones absolutamente excepcionales y debidamente justificadas no se concederán permisos sin sueldo durante los períodos considerados vacacionales, incluyendo los meses de diciembre y aquel en que coincida la Semana Santa.

Si las fiestas de Navidad o Semana Santa coinciden dentro del cómputo de un período de tres meses ello no impedirá la concesión del permiso.

3.2. Reducción de la jornada por razón de guarda legal.

Quien, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo semanal, entre, al menos, 5 horas y un máximo de 30 horas de la duración de aquélla, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Podrá solicitarse la reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, 5 horas y un máximo de 20 horas de la duración semanal de aquélla, con la disminución proporcional de retribuciones. La concesión de esta reducción de jornada estará condicionada a las necesidades del servicio y será efectiva a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda. El período mínimo de disfrute de esta jornada reducida será de un mes natural

3.3 OTRAS MEDIDAS SOBRE CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

A) Flexibilización de la jornada y horarios:

El personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecida.

El personal que tenga hijo/s con discapacidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, los responsables de personal de cada centro directivo, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

La aplicabilidad de las medidas de flexibilización horaria señaladas quedará condicionada a las necesidades del servicio, en función de las peculiaridades de cada servicio o unidad.

B) Justificación de ausencias:

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

C) Excedencias:

1. Excedencia por agrupación familiar.

Resulta de aplicación al personal estatutario la excedencia por agrupación familiar prevista en el artículo 67 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, por venir regulada en norma básica de rango superior y tener un carácter menos restrictivo que la redacción contenida en el Acuerdo para los empleados públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias, al no prever un periodo mínimo de permanencia en esta situación.

2. Excedencia por cuidado de hijos.

El personal fijo o interino tendrá derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, carrera o desarrollo profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

Respecto del personal interino, la concesión de esta situación de excedencia no puede suponer una ventaja con respecto al personal que se encuentra

vinculado a las instituciones sanitarias mediante nombramiento de igual naturaleza y en situación de servicio activo, por lo que la permanencia en esta situación, así como el derecho a reingreso, estarán condicionados al mantenimiento de los requisitos necesarios para ostentar la condición de interino, que son los siguientes:

- Que la plaza no se cubra por personal fijo.
- Que la plaza no sea amortizada.

De conformidad con lo previsto en el apartado 3.1.1.B) del Pacto suscrito el 19 de diciembre de 1997 en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las Organizaciones Sindicales en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones (B.O.C. núm. 86, de 15.07.1998), para el cuidado de un hijo menor de un año, el personal sustituto y eventual que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá disfrutar de permiso sin sueldo, por asuntos propios, condicionado a que no se produzcan las circunstancias de cese previstas, respectivamente, en los apartados 3 y 4 del artículo 9 del Estatuto Marco.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

El personal fijo o interino tendrá derecho, siempre que así lo acredite fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

El período mínimo de permanencia en la misma será al menos de seis meses. Este período se podrá reducir siempre que se acredite por el solicitante la desaparición de las causas que requirieron la excedencia.

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, carrera o desarrollo profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

Respecto del personal interino, la concesión de esta situación de excedencia no puede suponer una ventaja con respecto al personal que se encuentra vinculado a las instituciones sanitarias mediante nombramiento de igual naturaleza y en situación de servicio activo, por lo que la permanencia en esta situación, así como el derecho a reingreso, estarán condicionados al mantenimiento de los requisitos necesarios para ostentar la condición de interino, que son los siguientes:

- Que la plaza no se cubra por personal fijo.
- Que la plaza no sea amortizada.

D) Movilidad voluntaria por razones de salud:

La Administración podrá conceder traslados y autorizar permutas por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del empleado público, cónyuge o hijos a su cargo previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido.

Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes, cuyos conceptos retributivos no serán superiores a los del puesto de origen.

Los traslados solicitados requerirán informe previo del Comité de Seguridad y Salud correspondiente a cada Área de Salud.

Asimismo, y al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos asistenciales de la Administración en el ámbito del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos asistenciales públicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de aquellas regulaciones específicas de otros colectivos entendidas como condiciones más beneficiosas.

E) Formación:

El personal podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

4. Permisos y licencias para trabajadores/as con contrato a tiempo parcial

Los trabajadores/as que prestasen servicios con contratos de refuerzo, contratos por horas, o cualquier otra modalidad de contratación a tiempo parcial, vendrán a disfrutar de los mismos derechos que el resto del personal vinculado contractualmente a tiempo total.

5. Acreditación

5.1. Todas las solicitudes de permisos retribuidos -excepto los autorizados para asuntos particulares- deberán ser justificadas a través del documento que proceda en cada caso. De no ser así, estas solicitudes se computarán como días de asuntos particulares o -si éstos se hubieran utilizado- se descontarán de las retribuciones ordinarias, sin perjuicio de la posible sanción que se pudiera imponer por ausencia injustificada del puesto de trabajo.

5.2. Sin perjuicio de los requisitos específicos señalados en los apartados anteriores, la documentación justificativa de los permisos será la siguiente:

- Natalidad: fotocopia del Libro de Familia o Partida de Nacimiento.
- Fallecimiento: cualquier documento fehaciente. Si se trata de allegados no familiares, deberá acreditarse la convivencia por un período superior a un año.
- Cambio de domicilio: documento acreditativo.

- Enfermedad grave de familiares o personas afines: certificado del Médico General, o Especialista al que figure adscrito el interesado/a según documento oficial, o certificado del Centro Sanitario donde se produjo la hospitalización o intervención quirúrgica.

Si se tratara de allegados no familiares, deberá acreditarse la convivencia por un período superior a un año.

- Matrimonio: fotocopia del Libro de Familia.

- Exámenes o pruebas de evaluación: acreditación de haber acudido a la realización de la prueba académica o profesional, expedido por el centro respectivo. Cuando el número de días solicitados exceda de seis al año, para que la acreditación tenga validez, habrá de incluir inexcusablemente la hora para la que estaba convocada la prueba.

- Formación: la acreditación previa se realizará mediante fotocopia del justificante de la inscripción y programa de la jornada, seminario o congreso, debiendo aportarse posteriormente certificado de asistencia.

- Adopción: certificación judicial o administrativa de la misma. Si el cónyuge trabaja, justificante de la empresa donde preste sus servicios, en la que manifieste su renuncia a este permiso en favor del solicitante. Si el cónyuge no trabaja, el/la solicitante deberá presentar declaración firmada en la que manifieste este extremo.

6. Tramitación

6.1. Todas las solicitudes se presentarán en el modelo normalizado que se establezca, no teniendo validez las que se presenten en otro tipo de impresos o las que carezcan del previo informe motivado del Jefe/a del Servicio o Unidad y de la Director/a correspondiente.

6.2. Las solicitudes de permisos retribuidos que no tengan señalado plazo específico en otros apartados de este Acuerdo, se presentarán al Responsable del Servicio o Unidad como mínimo quince días antes de la fecha prevista para su inicio, exceptuando los casos de probada urgencia, en los que se comunicará la petición verbalmente, y se justificará por escrito la reincorporación del trabajador/a a su puesto.

Las propuestas serán entregadas por los Responsables de la División que corresponda al Servicio de Personal, para su informe, antes de doce días de la fecha solicitada para el comienzo del permiso, como mínimo.

La resolución que proceda, firmada por el Gerente o Director-Gerente (o persona en quien delegue), será entregada al interesado/a, al menos con **7** días de antelación a la fecha para la que se solicita el correspondiente permiso. El silencio administrativo se considerará positivo **debiendo emitirse respuesta en el plazo de siete días desde la presentación de la solicitud.**

6.3. En los casos de probada urgencia, en los que el interesado/a no pueda presentar la solicitud antes de utilizar el permiso, tendrá obligación de comunicar su ausencia al Responsable de su Servicio o Unidad, de la forma más rápida que le resulte posible.

6.4. Ningún trabajador se ausentará de su puesto de trabajo sin tener en su poder la correspondiente licencia debidamente autorizada.

7. Normas finales

7.1. Los permisos, licencias o vacaciones cuyas fechas coincidan en el día anterior al de su inicio o el de su finalización con una guardia de urgencia o de atención continuada, se prorrogarán en un día.

7.2. Con carácter excepcional podrán ser anulados con 48 horas de antelación todo permiso, licencia o vacación ya autorizado, mediante resolución motivada y comunicación a la Junta de Personal y/o Comité de Empresa. Cuando dicha anulación ocasionase perjuicios económicos al trabajador, por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes o pago de matrículas, se indemnizará a éste por el valor de aquéllos, siempre que fuese imposible su devolución y se justifique documentalmente.

7.3

- En los supuestos en los que las fechas demandadas por asuntos particulares, asuntos particulares por antigüedad y días adicionales de vacaciones por antigüedad coincidan varios solicitantes y no sea posible su concesión a todos ellos por necesidades del servicio, la autorización de estos permisos se realizará conforme al sistema establecido para las vacaciones, es decir, mediante acuerdos adoptados en la Unidad o en su defecto a través de sorteo.

Se garantizará sin derecho a retribución, la concurrencia a la celebración de pruebas selectivas de acceso a cuerpos y categorías de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas u otros Servicios de Salud.

- Consideración día hábil: Tienen la consideración de días hábiles, a efectos del disfrute de los permisos contemplados en este pacto, los sábados, domingos y festivos para aquellos trabajadores que presten servicios efectivos en dichos días. No tendrán la consideración de hábil los días señalados como descansos para el personal que por programación funcional de los centros, o necesidades de la organización preste servicios en turno rotatorio o en turno nocturno. El mismo tratamiento se dará a los descansos del personal que venga obligado a realizar jornada complementaria en la modalidad de guardias de presencia física.

- Localidad: A los efectos de este Pacto se entenderá por localidad aquella en la que resida el trabajador.

- A los efectos de este Pacto tendrá los mismos derechos que el cónyuge la pareja de hecho inscrita en el registro de uniones de hecho de la Comunidad de Madrid o en cualquier otro registro público establecido al efecto.

- En el caso de dudas en la interpretación de alguno de los permisos contemplados en este Pacto, la Gerencia concederá dicho permiso, planteando a la Comisión de Seguimiento del Pacto la interpretación del mismo. Para el supuesto de que la Comisión

de Seguimiento interpretara que al trabajador no le corresponde el disfrute de dicho permiso, éste será compensado con cualquier otro pendiente de disfrutar (vacaciones, asuntos particulares, días adicionales).

8.- Comisión de seguimiento

A efectos de lo acordado en el presente Pacto, las partes con carácter previo a cualquier otra instancia someterán sus discrepancias a una Comisión Paritaria de Seguimiento, para dilucidar en ella, cuantas cuestiones pudiesen surgir con ocasión de su interpretación y/o aplicación. La misma queda compuesta por dos miembros por cada uno de los Sindicatos firmantes del Pacto y un número de miembros equivalente a la suma de los anteriores, por parte de la Administración Sanitaria del Servicio Canario de la Salud.

La convocatoria de la Comisión de Seguimiento la puede realizar tanto la Administración como cualquiera de los Sindicatos firmantes del mismo. En el caso de que la Junta de Personal, el Comité de Empresa, el/los Delegado/s de Personal y Sección Sindical promueva conflicto, a la misma podrá asistir un representante de ese órgano y que sea del mismo Sindicato.

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.

Disposición adicional tercera. Participación de personal del Sistema Nacional de Salud en emergencias humanitarias.

1. Podrá autorizarse la actividad de cooperación en emergencias humanitarias, conforme al concepto contenido en el apartado 3, bajo los parámetros del régimen de voluntariado en las acciones o proyectos que se promuevan, tanto por Organizaciones no Gubernamentales calificadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) u Organismos Internacionales, siempre que se encuentren avalados por la AECID.

2. El personal que presta servicios en los Centros e Instituciones del Sistema Nacional de Salud podrá disfrutar de un permiso para participar en emergencias humanitarias. Este permiso tendrá la condición de no retribuido o retribuido parcialmente, tal y como se encuentra actualmente regulado para el personal estatutario de los servicios de salud, por el artículo 61.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de los servicios de salud. Esta configuración del permiso es compatible con el carácter habitualmente profesional y remunerado de la actividad de cooperación en emergencias humanitarias, conforme a las condiciones establecidas en el Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los Cooperantes. El profesional durante la vigencia del permiso mantendrá la reserva de la plaza y se le considerará en situación de servicio activo.

El personal estatutario y el personal funcionario de carrera tendrá derecho, durante la vigencia del permiso, al cómputo de este periodo a efectos de trienios. El personal estatutario también tendrá, además, derecho a su cómputo a efectos de carrera profesional.

La duración ordinaria del permiso será de tres meses. Este permiso se podrá prorrogar, con carácter extraordinario, hasta un máximo de seis meses, de duración total, de detectarse tal circunstancia, en función de las necesidades que se aprecien para prolongar la presencia de los profesionales en misiones humanitarias de emergencia a cargo de organizaciones humanitarias especializadas avaladas por la Agencia española de cooperación internacional para el desarrollo (AECID). Este permiso, el que se conceda de forma extraordinaria, tendrá en todo caso, el carácter de no retribuido.

3. A los efectos de esta ley se entenderá por «emergencia humanitaria», la definición establecida por la Organización de Naciones Unidas, a través de su Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios del Secretariado General y del Comité Internacional de Cruz Roja. Tendrán la misma consideración, las denominadas emergencias sobrevenidas, o las crisis humanitarias prolongadas en el tiempo que deberán comunicarse conjuntamente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. El programa de cooperación deberá estar liderado, bien por una Organización no Gubernamental calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y avalada oficialmente por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad o por una Organización Internacional, en los términos que en cada caso indique el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

4. Conforme a lo ya establecido por el apartado g) del artículo 10.1 del Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, el tiempo de trabajo realizado durante el permiso para participar en proyectos de Cooperación Española en emergencias humanitarias será objeto de valoración como mérito, como servicios prestados a la Administración de la que dependan, tanto en los procesos selectivos para acceder a la condición de personal estatutario fijo, como en los procesos de provisión de plazas de personal estatutario, fijo y temporal, es decir, en aquellos de: selección, promoción interna, concurso, libre designación y movilidad.

El permiso al personal estatutario temporal estará condicionado a la vigencia de la plaza que ocupe el profesional y, en caso de extinción del nombramiento, supondrá la rescisión del permiso. Las comunidades autónomas revisarán sus normas o acuerdos de selección de personal temporal, a fin de evitar cualquier tipo de sanción por no atender la oferta que se les dirija, desde la bolsa de empleo temporal de su categoría, cuando esta se produzca en su ausencia, por encontrarse disfrutando de este permiso por cooperación en emergencias humanitarias.

5. Las comunidades autónomas regularán las condiciones y el procedimiento para la concesión del permiso para participar en emergencias humanitarias al personal estatutario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, o al personal funcionario dependiente de su servicio de salud, tanto en su plazo ordinario, como en el extraordinario. En la medida de lo posible se otorgará dicho permiso mediante el trámite de urgencia.

También se regulará por las Administraciones autonómicas, en su caso, el reconocimiento de similares derechos y garantías, para los profesionales de instituciones sanitarias, cuyo régimen de vinculación sea, tanto el laboral, como el del funcionario de carrera.