



## Secretaría General

### **INSTRUCCIONES DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD SOBRE RECONOCIMIENTO DE TRIENIOS Y SERVICIOS PRESTADOS AL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL Y SOBRE RÉGIMEN APLICABLE DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS AL PERSONAL ESTATUTARIO DEL ORGANISMO.**

---

La entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público ha venido a incidir sobre diversos aspectos que afectan, en términos generales, a diversas materias vinculadas a los derechos retributivos y sobre permisos y vacaciones del personal estatutario.

La publicación de esta norma, que nace con una clara vocación de acoger en su ámbito de aplicación al conjunto del personal al servicio de las Administraciones Públicas, ha estado precedida de otras normas que de una u otra manera han afectado a algunas de las materias que son objeto de estas Instrucciones, tales como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así mismo, es necesario destacar la publicación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal estatutario de los servicios de salud, norma que contiene la bases reguladoras de la relación funcional especial del personal estatutario y que, constituye el soporte normativo de referencia para los empleados públicos que forman parte del Sistema Nacional de Salud.

Partiendo de este panorama normativo, al que es necesario añadir el Pacto de 1 de junio de 1993 como principal instrumento específico de regulación del régimen de permisos, licencias y vacaciones aplicable al personal estatutario, y que conforme a lo previsto en la Disposición Derogatoria única, apartado 2, del Estatuto Marco del Personal Sanitario, sigue vigente en tanto sus contenidos no se opongan o contradigan a la misma, es obligado, al margen de eventuales disquisiciones jurídico-doctrinales sobre prevalencia de las distintas normas en algunas de las materias que constituyen el régimen jurídico del personal, y partiendo del innegable impacto que el Estatuto Básico del Empleado Público ha supuesto sobre el conjunto de los empleados públicos al servicio de las Administraciones Públicas, establecer unos criterios de actuación que, particularmente en los principales aspectos de las materias aludidas, permitan una actuación coherente y homogénea a todos los gestores de recursos humanos que forman parte del Servicio Extremeño de Salud.

Por ello, en virtud de las competencias que atribuye a esta Secretaría General el Decreto 209/2001, de 27 de diciembre, por el que se aprueba los Estatutos y Logotipo del Organismo Autónomo, Servicio Extremeño de Salud, modificado por Decreto 81/2003, de 15 de julio, se dictan las siguientes

## **INSTRUCCIONES**

### **A.- RECONOCIMIENTO DE TRIENIOS Y SERVICIOS PRESTADOS AL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL.**

**1.- Ámbito de aplicación.** El artículo 25.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que se reconocerán a los funcionarios

## Secretaría General

interinos los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor de dicho Estatuto y con efectos retributivos a partir de la referida entrada en vigor.

Considerando que esta materia, la cual constituye una importante novedad en el régimen general de la función pública, no se incluye dentro de las expresamente excluidas de la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público al personal estatutario de los Servicios de Salud, procede asimilar, a estos efectos, al funcionario interino, en las distintas modalidades contempladas en el art. 10.1 del EBEP, con el personal estatutario temporal, de interinidad, eventual y de sustitución a que se refiere el art. 9 del Estatuto Marco.

**2.- Efectos económicos.** Los reconocimientos de trienios del personal estatutario temporal que se efectúen al amparo de lo dispuesto en el art. 25.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, tendrán efectos económicos a partir de su entrada en vigor, el día 13 de mayo de 2007, o desde la fecha de la toma de posesión del estatutario temporal, si ésta fuera posterior.

**3.- Servicios computables.** A efectos de trienios se computarán los periodos de tiempo en situación de activo u otra situación computable legalmente a efectos de antigüedad, de cualquier relación de servicios para cualquiera de las Administraciones Públicas, incluido el personal en formación sanitaria especializada mediante el sistema de residencia.

**4.- Procedimiento.** Para el reconocimiento de los servicios prestados a efectos de trienios al personal estatutario temporal que se incorpore al Servicio Extremeño de Salud, el interesado deberá presentar la solicitud en el modelo Anexo II, acompañada de la certificación acreditativa, en Anexo I, de los servicios prestados dentro del ámbito de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud o del ámbito de cualquiera de las Administraciones Públicas.

Las solicitudes de reconocimiento de servicios prestados al amparo de lo dispuesto en el art. 25.2 de la Ley 7/2007, presentadas por los interesados en las Áreas de Salud con anterioridad a las presentes Instrucciones, serán tramitadas y resueltas por cada Gerencia de Área, sin necesidad de que los interesados presenten nueva solicitud, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en este apartado.

### **5.- Exención de nuevos reconocimientos de antigüedad.**

Una vez resuelto, a solicitud del interesado, el reconocimiento de los trienios que corresponda según lo establecido en los apartados anteriores, el reconocimiento de nuevos trienios que se vayan perfeccionando se realizará de oficio por la Gerencia de Área o por la Secretaría General del S.E.S., según corresponda.

De igual modo, no será necesario solicitar nuevo reconocimiento de antigüedad para percibir los trienios ya reconocidos, cuando se tome posesión como personal estatutario fijo y ya se tuvieran reconocidos trienios como estatutario temporal, o bien cuando se tome posesión como estatutario temporal y ya se tuvieran reconocidos trienios como estatutario fijo o como estatutario temporal.

## **Secretaría General**

### **B.- PERMISOS Y LICENCIAS.**

Se ha de partir en esta materia del Pacto entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales sobre permisos, licencias y vacaciones, de fecha 1 de junio de 1993, si bien el mismo ha resultado afectado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, así como por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, finalmente, por el Estatuto Básico del Empleado Público.

Contando con todo ello, el régimen de permisos y licencias en el momento actual para el personal estatutario del Servicio Extremeño de Salud es el que se recoge a continuación, sin perjuicio de lo que en dicha materia establezcan las normas de rango legal que en cada momento se hallen vigentes, y hasta tanto no se negocie y acuerde con las organizaciones sindicales un nuevo régimen de permisos y licencias.

A efectos de permisos y licencias se entenderán como días inhábiles los domingos y festivos, de tal forma que en el cómputo de los permisos no se produzcan diferencias de trato entre los colectivos que trabajan de lunes a viernes y aquellos que trabajan en régimen de turnos rotatorios.

#### **1.- Permisos.**

##### **PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES**

Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando se produzca en localidad distinta a la de residencia habitual del estatutario.

Cuando se trate de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, y por los mismos hechos causantes señalados en el apartado anterior, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en localidad distinta a la de residencia habitual del estatutario.

El permiso se concederá a partir del hecho causante cuando se trate de fallecimiento. En los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización, el interesado podrá determinar el inicio del permiso, si bien su disfrute se realizará de forma continuada, sin interrupción hasta completar los días que pudieran corresponderle, siempre dentro del proceso asistencial.

##### **PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO**

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si comporta traslado de localidad, hasta tres días, entendiéndose en ambos casos que dicho traslado no se refiere a cuando el interesado cambia de residencia por nuevo destino obtenido en proceso de movilidad voluntaria.

##### **PERMISO PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES**

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

## Secretaría General

### PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración, así como, en las mismas condiciones, para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. También se facilitará la asistencia para concurrir a exámenes académicos no finales celebrados en centros oficiales, en la medida que lo permitan las necesidades del servicio.

Cuando un trabajador tenga asignado un turno nocturno, guardia o atención continuada durante la noche inmediata anterior al día del examen o prueba, tendrá derecho al cambio del turno o guardia inicialmente asignados.

### PERMISO PARA ASISTIR A CURSOS SELECTIVOS O PERIODOS DE PRÁCTICAS

Para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas, se concederá permiso no retribuido por el tiempo estrictamente necesario para su realización.

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

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, siempre que previamente se justifique la necesidad de realización de dichos exámenes y técnicas prenatales dentro de la jornada laboral.

### PERMISO POR LACTANCIA

Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada.

El titular del derecho es la madre, siempre que el régimen jurídico, público o privado, de su relación laboral se lo reconozca. El padre ejercerá este derecho siempre que la madre, titular del mismo, no haga uso de él y se lo ceda mediante documento que lo acredite. En el caso de parejas del mismo sexo, ejercerá el derecho uno de los progenitores.

El tiempo de lactancia se podrá sustituir por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, y que será de 4 semanas. En tal caso, dicha opción se deberá ejercer antes de la conclusión del permiso por parto, de forma que una vez que se haya optado por una de las dos modalidades deberá mantenerse la opción hasta el fin del permiso. En el caso de que se haya optado por el permiso de 4 semanas y por ceder al padre o al otro progenitor el ejercicio del mismo, el disfrute lo será en su totalidad y hasta su finalización. En caso de optar por la referida acumulación, si se cesa en la prestación de servicios antes de finalizar el periodo originario de ejercicio del derecho, los 12 meses de edad del hijo,



## Secretaría General

se efectuará la reducción de haberes que corresponda por el periodo no trabajado que se computó en su momento para efectuar la acumulación.

El disfrute del permiso, cuando se haya optado por la modalidad de acumular la hora de ausencia del trabajo en 4 semanas, deberá ser inmediatamente posterior a la conclusión del permiso por parto.

En los casos de parto múltiple el permiso se incrementará proporcionalmente; es decir, por dos hijos se tiene derecho a dos horas de ausencia o a 8 semanas de permiso.

### PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: derecho a ausentarse del trabajo durante un tiempo máximo de 2 horas diarias atendiendo a las circunstancias del hecho causante y a las necesidades del servicio. Asimismo, derecho a reducir la jornada de trabajo, hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

### REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de 12 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, con la disminución proporcional de retribuciones que corresponda.

Este mismo derecho, y en las mismas condiciones, será aplicable a 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 no realice actividad retribuida.

Será igualmente aplicable al personal estatutario la reducción de jornada prevista en el artículo 7.2 del Decreto 95/2006, de 30 de mayo, en los siguientes términos: por razones de guarda legal cuando se tenga a cargo directo a algún menor de 6 años, incluidos los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como cuando se tenga a su cargo directo a un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de la retribución, en un tercio o en la mitad, percibiendo el 75% o el 60% de sus retribuciones íntegras respectivamente.

La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción, con independencia de la obligatoriedad de previo reconocimiento o autorización de compatibilidad para la realización de una segunda actividad fuera de dicho horario.



## **Secretaría General**

Por tanto, si las circunstancias del caso concreto son las previstas en el Decreto 95/2006, tanto en lo relativo al sujeto de la guarda legal como en el porcentaje de la reducción, se aplicará la disminución de la retribución en los términos previstos en el artículo 7.2 de la citada norma. En el resto de los supuestos se aplicará el Estatuto Básico del Empleado Público y, en consecuencia, la disminución proporcional de retribuciones.

### **REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO**

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el estatutario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% 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.

### **PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

### **PERMISO POR DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN**

A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar de seis días por asuntos particulares por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas en alguno de los periodos en que pudieran disfrutarse. Su concesión estará sujeta en todo caso a las necesidades del servicio. Cuando por esta razón no sea posible disfrutar de este permiso en el año natural, se concederá en los primeros 15 días del mes de enero siguiente.

Dos días adicionales, cuando el estatutario cumpla el sexto trienio, incrementándose en un día adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo. El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente al reconocimiento del trienio.

### **PERMISO POR MATRIMONIO**

Por razón de matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, el estatutario tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos contados a partir de la fecha de la boda o en su caso, de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

### **PERMISOS PARA LA FORMACIÓN**

## Secretaría General

Se aplicarán en los mismos supuestos y condiciones que figuran en el Pacto entre la Administración del Estado y organizaciones sindicales más representativas en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones, de 1 de junio de 1993, hasta tanto se alcance un acuerdo general de formación en el ámbito del Servicio Extremeño de Salud.

### PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

El permiso sin sueldo por asuntos propios tendrá una duración máxima de tres meses al año. Excepcionalmente se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a tres meses para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos o circunstancias similares que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de este permiso no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a efectos de antigüedad. Mientras se disfruta del mismo no se podrá realizar ninguna otra actividad, pública o privada, para cuyo ejercicio la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, requiera disponer de autorización o reconocimiento de compatibilidad, salvo que con carácter previo a su inicio se hubiera otorgado éste de forma expresa.

Las peticiones de permiso sin sueldo por asuntos propios habrán de estar convenientemente motivados con objeto de valorar su posible autorización. Las solicitudes serán estudiadas individualmente, y su concesión o denegación estará condicionada en función de los motivos o razones aducidas en la solicitud y su incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente. La denegación del permiso solicitado deberá estar debidamente argumentado.

Con carácter general y salvo situaciones absolutamente excepcionales y debidamente justificadas, no se concederán permisos sin sueldo durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, por tratarse del periodo vacacional preferente, así como durante el mes de diciembre y el periodo coincidente con Semana Santa.

Este permiso no es aplicable al personal estatutario temporal, ya sea interino, eventual o de sustitución, por no ser acorde con la naturaleza de una relación de servicios de carácter no permanente.

## **2.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

### PERMISO POR PARTO

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará 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 estatutaria 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.



## Secretaría General

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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

### PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. 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.

El cómputo del plazo se contará a elección del estatutario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

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 periodos 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 de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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, que podrá ser fraccionado



## **Secretaría General**

en función del proceso de adopción, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo 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 simple una duración no inferior a un año.

### **PERMISO POR PATERNIDAD**

El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de quince días naturales, 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 dos permisos anteriores.

### **DISPOSICIONES COMUNES A LOS PERMISOS POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD**

En estos casos 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 estatutaria y, en su caso, del otro progenitor estatutario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, 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 estatutarios 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.

### **PERMISO POR VIOLENCIA POR GÉNERO**

Las faltas de asistencia de las estatutarias 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.

## **Secretaría General**

Asimismo, las estatutarias 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.

### **PROTECCIÓN DE LA MADRE Y EL FETO DURANTE EL EMBARAZO**

Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable del Servicio de Salud y Riesgos Laborales.

#### **C.- VACACIONES.**

Conforme a lo establecido en el artículo 50 del Estatuto Básico del Empleado Público los estatutarios tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de 22 días hábiles de vacaciones retribuidas por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio efectivo prestado durante el año fue menor.

A efectos de vacaciones, los sábados no se considerará como días hábiles.

No obstante, el personal que haya completado quince, veinte, veinticinco o treinta años de servicio en la Administración, tendrá derecho a uno, dos, tres o cuatro días adicionales de vacaciones a los veintidós hábiles reconocidos, hasta un total máximo de veintiséis días hábiles de vacaciones anuales. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente a aquél en que se cumplan los años de servicios referidos.

Se considerarán como años de servicios en la Administración los reconocidos expresamente a efectos de antigüedad.

A efectos de determinar los días que corresponden por vacaciones en proporción al tiempo de servicios prestados, se considerará que ha existido interrupción de servicios en los periodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

Si la situación de incapacidad temporal sobreviniera una vez iniciado el periodo de vacaciones, aquélla no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del periodo previamente autorizado.

Preferentemente, el periodo de vacaciones abarcará cuatro meses, de junio a septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiesen devengado y, como máximo, hasta el día 15 de enero del año siguiente. Preferentemente se disfrutarán de manera ininterrumpida coincidiendo con meses naturales o desde el día 16 al día 15 del mes siguiente, computándose a efectos de vacaciones los días hábiles comprendidos dentro del correspondiente periodo, y con

**Secretaría General**

exclusión de sábados, domingos y festivos. No obstante, y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, podrán fraccionarse en periodos de duración inferior hasta un mínimo de cinco días hábiles consecutivos, sin que la suma total de los mismos pueda exceder del total de vacaciones a que tenga derecho el interesado.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, con el fin de garantizar el normal funcionamiento de los servicios y una adecuada cobertura de las sustituciones por vacaciones, las mismas se disfrutarán coincidiendo con cada mes natural y, en todo caso, sólo podrán fraccionarse en periodos coincidentes con las quincenas naturales, teniéndose en cuenta, a efectos del cómputo total de vacaciones, los días hábiles de cada periodo. El resto del año, y sin perjuicio de periodo preferente de vacaciones anteriormente referido, las vacaciones podrán fraccionarse en periodos de duración mínima de cinco días hábiles consecutivos. Excepcionalmente, y siempre que las necesidades del servicio lo aconsejen o permitan, se podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones en periodos de duración mínima de cinco días hábiles consecutivos durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

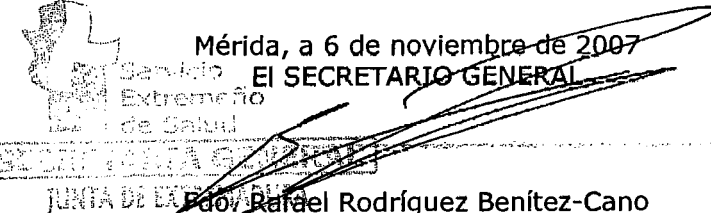
Calendario de vacaciones.- Antes del 31 de marzo de cada año deberá estar aprobado y publicado el calendario de vacaciones de cada centro, servicio o unidad cuando las mismas se vayan a disfrutar en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Para el resto; es decir, cuando se vayan a disfrutar fuera de dicho periodo, la solicitud deberá realizarse con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio del periodo vacacional.

En lo relativo a distribución de turnos, nuevas incorporaciones, autorización tácita y modificación del calendario vacacional por necesidades del servicio, se estará a lo establecido en el Pacto sobre permisos, licencias y vacaciones de 1 de junio de 1993, así como a lo establecido en el apartado de "normas finales" sobre vacaciones estipuladas en dicho Pacto.


El periodo de vacaciones no podrá unirse a ningún otro permiso, salvo al permiso por matrimonio, al de paternidad y al de maternidad, incluido en su caso, el período acumulado por lactancia. Si durante su disfrute se produjeran circunstancias que pudieran lugar a la concesión de días de permiso, no se podrá instar el ejercicio del derecho transcurridas las mismas.

El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado al permiso por maternidad aún cuando hubiera finalizado el año natural a que tal periodo correspondiera. Cuando la situación de baja por maternidad coincida con el disfrute de algún periodo vacacional, quedará este interrumpido y podrán disfrutarse las vacaciones que restaren una vez finalizado el permiso por maternidad y en las mismas condiciones previstas en este apartado. En ningún caso podrán acumularse periodos vacacionales correspondientes a distintos años naturales.

Mérida, a 6 de noviembre de 2007



**EL SECRETARIO GENERAL**



JUNTA DE EXTREMADURA  
Rafael Rodríguez Benítez-Cano

## ANEXO DE PROCEDIMIENTO

Las peticiones para la concesión de vacaciones, permisos y licencias deberán realizarse en solicitud normalizada dirigida al Gerente del Área de Salud correspondiente.

Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa de las solicitudes serán estimatorios.

### VACACIONES

**SOLICITUD.-** Solicitud del interesado en modelo normalizado siguiendo las instrucciones que imparta la Gerencia correspondiente en el Calendario de vacaciones.

**AUTORIZACIÓN.-** 20 DÍAS HÁBILES.

### PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES

**SOLICITUD.-** Solicitud del interesado en modelo normalizado indicando parentesco. 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.

**ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.-** Aportación dentro de los 15 días siguientes a la finalización del permiso, de certificado de defunción, 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.

**AUTORIZACIÓN.-** 3 DÍAS HÁBILES.

### PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO

**SOLICITUD.-** Modelo normalizado presentado con, al menos, 15 días de antelación.

**ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.-** Aportación dentro de los 15 días siguientes a la finalización del permiso, de justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado (certificado de empadronamiento, contratos de arrendamiento, factura de la empresa de mudanza, etc).

**AUTORIZACIÓN.-** 15 DÍAS HÁBILES.

### PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES

**SOLICITUD.-** Modelo normalizado presentado con, al menos, 15 días de antelación.

**ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.-** Aportación dentro de los 15 días siguientes a la finalización del permiso, de certificado de asistencia al examen o prueba correspondiente, su duración y su carácter final.

**AUTORIZACIÓN.-** 5 DÍAS HÁBILES.

### PERMISO PARA ASISTIR A CURSOS SELECTIVOS O PERÍODOS DE PRÁCTICAS

**SOLICITUD.-** Modelo normalizado presentado con, al menos, 15 días de antelación.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Aportación dentro de los 15 días siguientes a la finalización del permiso, de certificado de realización del curso selectivo o período de prácticas expedido por la Administración Pública respectiva.

AUTORIZACIÓN.- 10 DÍAS HÁBILES.

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

SOLICITUD.- Modelo normalizado presentado con, al menos, 15 días de antelación.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Justificación previa de la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo.

AUTORIZACIÓN.- 15 DÍAS HÁBILES.

#### PERMISO POR LACTANCIA

SOLICITUD.- Modelo normalizado presentado con, al menos, 20 días de antelación a la finalización del permiso por parto. En la solicitud debe optarse entre disfrutar del permiso, reducir la jornada o bien por la acumulación en 4 semanas.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- En caso de que la madre opte por que sea el otro progenitor quien disfrute del permiso deberá aportar certificado acreditativo de no haber solicitado dicho permiso en su puesto de trabajo.

AUTORIZACIÓN.- 10 DÍAS HÁBILES.

#### PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS

SOLICITUD.- Modelo normalizado.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Fotocopia del Libro de Familia y justificación previa de la hospitalización del hijo.

AUTORIZACIÓN.- 3 DÍAS HÁBILES.

#### REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

SOLICITUD.- Modelo normalizado presentado con, al menos, 20 días de antelación a la fecha prevista, en el que deberá hacerse constar parentesco con el sujeto causante, forma de disfrute de la reducción y la fecha de efectividad de la misma.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Aportación junto con la solicitud de la siguiente documentación según el sujeto causante:

- Tratándose de menores, certificado de nacimiento o copia del libro de familia o de la resolución administrativa de adopción o de acogimiento preadoptivo o permanente.
- En el caso de personas mayores que no puedan valerse por sí mismas informe médico que acredite tal situación.
- 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 de la Tesorería General de la Seguridad Social de que no desempeña actividad retribuida.
- En el caso de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no

desempeñen actividad retribuida, informe médico e informe de la Tesorería General de la Seguridad Social de que no desempeña actividad retribuida. El percibo de una pensión no será obstáculo para la concesión de la reducción de jornada.

El trabajador deberá solicitar con, al menos, 15 días de antelación, su incorporación a la jornada habitual.

AUTORIZACIÓN.- 15 DÍAS HÁBILES.

#### **REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO**

SOLICITUD.- Modelo normalizado presentado con, al menos, 15 días de antelación, indicando parentesco.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Aportación junto con la solicitud de D.N.I del sujeto causante, informe médico que acredite suficientemente el carácter de la enfermedad como muy grave y declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción, o en caso contrario, de la distribución del período entre todos los titulares.

AUTORIZACIÓN.- 15 DÍAS HÁBILES.

#### **PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

SOLICITUD.- Modelo normalizado presentado con, al menos, 15 días de antelación.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Aportación dentro de los 15 días siguientes a la finalización del permiso, de certificado de asistencia.

AUTORIZACIÓN.- 3 DÍAS HÁBILES.

#### **PERMISO POR DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN**

SOLICITUD.- Modelo normalizado presentado con, al menos, 15 días de antelación, salvo supuestos urgentes o imprevistos.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- No necesita justificación.

AUTORIZACIÓN.- 5 DÍAS HÁBILES

#### **PERMISO POR MATRIMONIO**

SOLICITUD.- Modelo normalizado presentado con, al menos, 20 días de antelación.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Aportación dentro de los 15 días siguientes a la finalización del permiso, de certificado de matrimonio o de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

AUTORIZACIÓN.- 15 DÍAS HÁBILES.

#### **PERMISOS PARA LA FORMACIÓN**

SOLICITUD.- Modelo normalizado, junto con el Informe del responsable de la Unidad o Servicio sobre la idoneidad de la actividad solicitada y su adecuación al puesto de trabajo.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Aportación dentro de los 15 días siguientes a la finalización del permiso, de certificado de asistencia.

AUTORIZACIÓN.- 15 DÍAS HÁBILES.

#### PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

SOLICITUD.- Solicitud en modelo normalizado convenientemente motivada, presentada con una antelación mínima de 15 días hábiles para aquellas solicitudes que no superen un mes. Para aquellas cuya duración sea superior a un mes, deberán presentarse con una antelación mínima de un mes.

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 los superen.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- No necesita justificación.

AUTORIZACIÓN.- 15 DÍAS HÁBILES.

#### PERMISO POR PARTO

SOLICITUD.- Modelo normalizado.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Aportación, dentro de los 15 días siguientes al hecho causante, de informe de maternidad expedido por el médico competente del Sistema Sanitario Público.

AUTORIZACIÓN.- 5 DÍAS HÁBILES.

#### PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

SOLICITUD.- Modelo normalizado.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Aportación dentro de los 15 días siguientes al hecho causante, de resolución administrativa o judicial de acogimiento o de adopción, teniendo en cuenta las características especiales de la adopción internacional.

AUTORIZACIÓN.- 5 DÍAS HÁBILES.

#### PERMISO POR PATERNIDAD

SOLICITUD.- Modelo normalizado.

ACREDITACIÓN-JUSTIFICACIÓN.- Aportación dentro de los 15 días siguientes a la finalización del permiso de certificado de nacimiento o copia de la resolución administrativa o judicial correspondiente.

AUTORIZACIÓN.- 5 DÍAS HÁBILES.