

PACTO, DE FECHA 7 DE JULIO DE 2.006, DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD, EN MATERIA DE PERMISOS, VACACIONES Y OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD

Con fecha 1 de enero de 2002, se hizo efectiva la transferencia en materia de sanidad a las Comunidades Autónomas aún pendientes de dicho traspaso, asumiendo desde dicha fecha el Gobierno de Aragón las competencias sanitarias. Poco después de este proceso, a 1 de abril de 2002, el Servicio Aragonés de Salud suscribió con los Sindicatos presentes en Mesa Sectorial de Sanidad el denominado Acuerdo por la Sanidad en Aragón, cuya cláusula 5 prevé la homologación gradual de las condiciones laborales entre el personal estatutario y el personal funcionario de la Comunidad, e incrementó los festivos no recuperables y días de libre disposición a disfrutar por el personal estatutario.

Al mismo tiempo, hay que resaltar la promulgación en el ámbito estatal de importantes normas que inciden de forma sustancial en estas materias como son la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su posterior normativa de desarrollo y la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Tales disposiciones han generado relevantes modificaciones en la Ley General de Seguridad Social y en las leyes reguladoras de la Función Pública, por lo que debemos acomodar nuestra regulación a lo dispuesto en dicho conjunto normativo. Además de la regulación mencionada, no deben omitirse las especiales medidas de protección integral contra la violencia de género contenidas en la Ley Orgánica 1/2.004, de 28 de diciembre, igualmente incluidas en este texto.

Por otra parte, en BOE número 301, de 17 de diciembre de 2003, fue publicada la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, como normativa propia de este personal que deroga, en cuanto se oponga o contradiga a lo dispuesto en ella, los viejos y preconstitucionales Estatutos de Personal Médico, Sanitario no Facultativo y no Sanitario. Resulta indispensable, pues, adaptar las cuestiones incluidas en este Pacto a lo normado con carácter básico en el reciente Estatuto Marco y a otros aspectos pactados como mejora para el conjunto de empleados públicos, en el ámbito territorial de Aragón.

En este último aspecto, haciéndose eco de la actual sensibilidad hacia todas las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la regulación contenida a continuación recoge en su integridad el Acuerdo de la Mesa de Función Pública, que acaban de suscribir la Administración de nuestra Comunidad Autónoma y las Organizaciones Sindicales UGT, CC.OO, CSI-CSIF y CEMSATSE, cuyo ámbito subjetivo de aplicación incluye al personal de los Centros Sanitarios de la Administración de nuestra Comunidad Autónoma, y que pretende mejorar de forma sustancial las condiciones laborales de los empleados públicos para procurar una mayor igualdad entre hombre y mujer en dichos ámbitos, teniendo como precedente las medidas ya establecidas por la Administración General del Estado como consecuencia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación del

pasado 7 de diciembre de 2.005, si bien en el ámbito sanitario requieren, en algunos supuestos, obligadas adaptaciones dada la especificidad del sector y la necesidad de garantizar la primacía en la prestación del servicio público.

A todo lo anterior cabe añadir la conveniencia de refundir en un solo documento, de común aplicación al colectivo estatutario, los criterios y pautas de interpretación existentes en materia de permisos, licencias y vacaciones en los diferentes Centros de gestión, para homogeneizar así las condiciones de prestación de servicios de dicho personal en todos los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud, cumpliendo de esta manera el compromiso reflejado en el apartado Décimo del Acuerdo Profesional Sanitario, suscrito en esta misma Mesa Sectorial, y ratificado por Acuerdo del Gobierno de Aragón el 7 de junio de 2.005.

De conformidad con todo ello, los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma y de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, en reunión celebrada con fecha 7 de julio de 2.006, convienen en suscribir el siguiente:

PACTO

A) VACACIONES

1.- NORMAS GENERALES

1.1.- REGULACIÓN

Las vacaciones del personal estatutario al servicio de los Centros Sanitarios del SALUD serán disfrutadas conforme a lo dispuesto en el Estatuto Marco, aprobado por Ley 55/2003, y en el presente Pacto

1.2.- IRRENUNCIABILIDAD

1.2.1.- Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutarán ineludiblemente dentro del año natural a que correspondan, no pudiendo acumularse a otro distinto ni compensarse económicamente.

1.2.2.- No obstante, y de conformidad con lo regulado en el artículo 53.3 del Estatuto Marco, en caso de finalización de la prestación de servicios el período

vacacional podrá ser sustituido por una compensación económica si se cumplen las condiciones siguientes:

- ✓ Que la causa de finalización sea imprevista o que no hayan podido disfrutarse antes.
- ✓ Que exista prestación efectiva de servicios dentro del año natural.

1.3.- DURACIÓN Y CONDICIONES GENERALES DE DISFRUTE

1.3.1.- La duración de la vacación anual reglamentaria, cuando se disfrute de manera ininterrumpida, será de un mes por cada año completo de servicios. No obstante, también se podrán disfrutar de forma fraccionada, en cuyo caso, y siempre que no interfiera en el buen funcionamiento de las unidades, lo serán hasta en tres periodos que, salvo circunstancias excepcionales, no serán inferiores a siete días naturales.

En estos supuestos, las vacaciones comenzaran en día laborable, entendiéndose por tal el que efectivamente tenga esa consideración en el cuadro horario del trabajador.

Se disfrutará un día adicional de vacaciones en el supuesto de acreditar quince años de servicios prestados en la Administración, y un día más por cada cinco años, hasta un máximo de cuatro días adicionales. Por tanto, y acreditado el cumplimiento de los correspondientes años de servicios, se disfrutarán los siguientes días hábiles adicionales de vacaciones anuales:

- Con quince años de servicios: Un día
- Con veinte años: Dos días
- Con veinticinco años: Tres días
- Con treinta o más años de servicios: Cuatro días

El derecho a estos días hábiles adicionales se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los servicios requeridos.

1.3.2.- Se solicitarán preferentemente meses naturales completos. Cuando los acuerdos de los servicios o unidades así lo contemplen, se podrá optar por otros periodos.

1.3.3.- Salvo que se trate de personal que tenga asignado turno rotatorio, para el que se establece una regulación específica en el apartado 1.3.4, cuando las vacaciones del personal estatutario se fraccionen en dos o tres periodos, se reconocerá que la suma de los mismos será de 22 días hábiles, sin incluir los sábados, a los que habrán de sumarse los días adicionales previstos en el apartado 1.3.1.

Este fraccionamiento, con carácter general, será por quincenas, mediando actividad entre ellas, salvo que la consecución de quincenas derive de la programación de vacaciones prevista en el punto 1.5.4.

- 1.3.4.- La duración de las vacaciones, para el personal con turno rotatorio que las disfrute de forma fraccionada, se aproximará al equivalente en horas a 23 jornadas de trabajo de 7 horas, por corresponder a días de libranza las tres restantes, con el límite de 168 horas.

Por ello, el personal en turno de rueda disfrutará entre 21 y 23 jornadas de trabajo programado, en función del número de noches que se incluyan en los periodos de vacaciones, con arreglo a la siguiente escala:

Días Turno nocturno	Días Turno diurno	Equivalente en horas	Jornadas de trabajo
1	22	164	23
2	21	167	23
3	19	163	22
4	18	166	22
5	16	162	21
6	15	165	21
7	14	168	21

Se exceptúa del sistema anterior el personal que realiza turno fijo de noche, toda vez que su actual régimen de vacaciones se ajusta plenamente al cumplimiento de la jornada.

En el caso de que alguno de dichos periodos exceda de una quincena, el día o días de exceso se disfrutarán en el tercer período señalado en el punto anterior junto con los días adicionales de vacaciones por antigüedad que, en su caso, correspondan. Estos días adicionales se añadirán a lo expuesto en esta tabla o se detraerán del cómputo de jornada anual.

- 1.3.5.- El fraccionamiento de vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan por acuerdo alcanzado en cada Servicio o Unidad.

Para el turno diurno, cuando las fracciones correspondientes finalicen en víspera de libranza, el día siguiente no se computará como de vacaciones

- 1.3.6.- Cuando no se tenga derecho al disfrute de la totalidad de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularán los días en proporción al tiempo de servicios efectivos en

dicho año natural. De resultar alguna fracción, se redondeará por exceso si es igual o superior al 50 %.

Dicha proporción se aplicará a la duración total de las vacaciones, incluidos los días hábiles adicionales que correspondan en su caso.

1.3.7.- A efectos de determinar la duración de las vacaciones anuales, se descontarán las ausencias derivadas de permisos sin sueldo regulados en el apartado B.3.1 de este Pacto y las sanciones disciplinarias de suspensión de funciones.

1.3.8.- La situación de Incapacidad Temporal, sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones, no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del período previamente autorizado, salvo que mediare ingreso hospitalario, o patología grave cuando así sea calificada por el facultativo responsable.

Si, una vez acordada la fecha de comienzo, sobreviniera una situación de IT que impidiera su disfrute, las vacaciones se disfrutarán, a solicitud del interesado, cuando las necesidades del Servicio lo permitan, siempre dentro del año natural correspondiente, pudiendo, en su caso, disfrutarlas tras el alta médica según el calendario establecido.

1.3.9.- En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad, se permitirá disfrutar del período vacacional una vez finalizado aquel, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aún cuando haya concluido el año natural a que corresponda.

Igualmente, si este supuesto se produce durante el período vacacional, este se considerará interrumpido y podrá disfrutarse el período pendiente, una vez finalizado aquel permiso, aunque haya expirado el año natural.

1.4.- CALENDARIO DE VACACIONES

1.4.1.-El Gerente de Sector u órgano asimilado, a propuesta de los responsables de las distintas unidades, aprobará el calendario de vacaciones, que abarcará un período de 4 meses, de 15 junio a 15 de octubre, pudiendo, no obstante, pactarse con los Representantes sindicales que este período afecte a otros meses en función de las características de cada Centro.

En aquellas Unidades o Servicios o Equipos, en que sea necesaria, por razones de programación, la sustitución del tercer período de vacaciones contemplado en el punto 1.3.1, dicho período se disfrutará, con carácter general, hasta el 31 de octubre de cada año.

El período vacacional, para el personal con nombramiento estable de refuerzos y atendida la índole de su actividad, abarcará cualquier período del

año que no sea coincidente con el general de vacaciones estivales, Pascua y Navidad, salvo supuestos autorizados por la respectiva Dirección de Atención Primaria.

1.4.2.- El calendario vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 30 de Abril.

1.5.- **PARTICULARIDADES DEL DISFRUTE DE TURNOS**

1.5.1.- Con carácter voluntario podrán disfrutar las vacaciones fuera del periodo ordinario, el personal de aquellas categorías en las que habitualmente existen dificultades de sustitución, siempre que no coincidan con las festividades de Pascua o Navidad.

Su disfrute, el número de personas y las categorías de quienes lo hagan, quedará a criterio de la Dirección del Centro, supeditándose todo ello a las necesidades del servicio, previa negociación con los representantes sindicales.

El personal que disfrute de las vacaciones fuera del periodo antes citado, por causa de las necesidades del servicio, disfrutará de un número determinado de días complementarios de acuerdo con el siguiente cuadro:

Enero	4 días	Mayo	3 días
Febrero	6 días	Octubre	3 días
Marzo	4 días	Noviembre	4 días
Abril	4 días		

No obstante lo anterior, y siempre que exista dotación presupuestaria, podrá negociarse descentralizadamente la posibilidad de un incentivo económico con la finalidad de compensar los días complementarios que no se disfruten, consistente en una cantidad equivalente al 50% de la suma del sueldo base, complemento de destino y complemento específico correspondiente a los días dejados de disfrutar.

1.5.2.- Independientemente de estos casos, se podrá solicitar el disfrute de las vacaciones, fuera del calendario de vacaciones y sin ningún tipo de incentivación, quedando a criterio de la Dirección del Centro su concesión, que quedará supeditada a las necesidades del servicio.

1.5.3.- En caso de dificultad para la realización de sustituciones de profesionales de los Equipos de Atención Primaria, se aplicará lo dispuesto en el punto 4.2.6. del “Acuerdo Profesional Sanitario” de 26 de abril de 2005.

1.5.4.- 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 el presente Pacto y se mantenga la funcionalidad de las

distintas Unidades Asistenciales, dentro de cada categoría profesional sin distinción entre ellas..

De no existir acuerdo se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos.

- 1.5.5.- En caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otros Centros, o de otras Unidades del mismo Centro, se respetará la programación de vacaciones resultante del sorteo efectuado en ese año o del acuerdo adoptado en la Unidad, y se acoplará, dicho personal, a las necesidades asistenciales de la Unidad de destino para el disfrute de sus vacaciones.

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.

- 1.5.6.- Caso de no existir denegación expresa a la petición de vacaciones se entenderá que su concesión está autorizada.

- 1.5.7.- Una vez publicado el calendario vacacional, no podrá modificarse salvo en los casos siguientes:

❖ A petición del trabajador, en el supuesto excepcional de un asunto familiar relevante. En este supuesto, la solicitud deberá motivarse y justificarse por el interesado mediante escrito dirigido a la Dirección respectiva que lo valorará y, en su caso, autorizará su concesión.

❖ Por necesidades del servicio, en cuyo caso si el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuera modificado de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo, bien por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes, se indemnizará a este por el valor de aquellos, siempre que fuese imposible su devolución.

1.6.- VACACIONES DEL PERSONAL EN LOS SUPUESTOS DE REDUCCION DE JORNADA-

El disfrute de vacaciones reglamentarias por el personal que desempeña jornada reducida y por el que realiza la jornada restante se llevará a cabo del siguiente modo:

- 1.6.1.- Tanto el titular con reducción de jornada como quien la complementa con jornada parcial solicitarán los periodos de vacaciones según el número de orden del titular, tratando de llegar a un acuerdo entre ambos.

- 1.6.2.- Para llevar a cabo la sustitución de vacaciones, si no coinciden en los periodos solicitados, durante las vacaciones del titular se ampliará la jornada

del personal temporal que realiza la jornada parcial y se sustituirán mediante contratación las vacaciones de dicho personal temporal, siempre que sea necesario por las características del servicio o unidad.

- 1.6.3.- En el caso de que el trabajador temporal que desempeña la reducción de jornada no acepte su ampliación, disfrutará el mismo periodo de vacaciones solicitado por el titular, de conformidad con la normativa vigente y, por tanto, utilizando un único turno de vacaciones en la rueda establecida.

2.- OTRAS NORMAS

2.1.- Por necesidades de organización asistencial de los Centros, se hace necesario garantizar la presencia de un número mínimo de profesionales de plantilla del propio Centro, Servicio, Unidad o Equipo. por lo que el disfrute de vacaciones se autorizará teniendo en cuenta lo siguiente:

- En el ámbito de Urgencias y Emergencias Sanitarias se requiere la permanencia mínima del 50% de los profesionales de plantilla en cada categoría.
- En el ámbito de Atención Especializada, se requiere esa misma permanencia mínima del 50% de la plantilla en cada categoría.
- Por lo que atañe a Atención Primaria, con carácter general, se exige la permanencia de 1/2 de la plantilla en cada categoría profesional, pudiendo autorizarse excepcionalmente por la Dirección respectiva un porcentaje inferior que en ningún caso estará por debajo de 1/3 de la plantilla en cada Centro o Servicio por cada categoría y turno.

A estos efectos, las equivalencias del medio y del tercio serán las siguientes:

<u>Nº Trabajadores de Plantilla</u>	<u>Permanencia numérica de Plantilla por Estamento y turno</u>	
	<u>1/2</u>	<u>1/3</u>
3	2	1
4	2	1
5	3	2
6	3	2
<u>Nº Trabajadores de Plantilla</u>	<u>Permanencia numérica de Plantilla por Estamento y turno</u>	
	<u>1/2</u>	<u>1/3</u>
7	4	2

8	4	3
9	5	3
10	5	3
11	6	4
12	6	4
13	7	4
14	7	5
15	8	5
16	8	5
17	9	6
18	9	6

2.2.- El período de vacaciones reglamentarias sólo podrá unirse a los supuestos siguientes:

- ✓ permiso por matrimonio
- ✓ permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento
- ✓ permiso por lactancia
- ✓ plazo de toma de posesión para el personal trasladado.
- ✓ incapacidad temporal
- ✓ cualquier tipo de permiso o libranza, cuando se trate de personal afectado por cierre temporal de plantas o unidades.

2.3.- 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 finalización de sus servicios.

2.4.- De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la situación de excedencia voluntaria. En este caso, si el cambio de situación administrativa no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o 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.

2.5.- A aquel personal que hubiera tenido permiso sin sueldo, y disfrutado del mes entero de vacaciones, o más días 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.

2.6.- El personal con nombramiento estable de refuerzo en Atención Primaria disfrutará del período de vacaciones reglamentarias en las mismas condiciones que el resto del personal. Sin embargo, como quiera que estos profesionales también realizan, de manera habitual, sustituciones en su propio Equipo por las que perciben la correspondiente liquidación de vacaciones, salvo que renuncien a esta liquidación, se minorará de su período anual de vacaciones la parte proporcional de los períodos en que hayan trabajado como sustitutos. Al final del año, se practicará la liquidación de los días correspondientes, en más o en menos, según corresponda.

2.7.- Los facultativos de Atención Especializada nombrados para la realización de guardias tendrán derecho a un mes de vacaciones durante el año, en el que se les abonará el promedio de lo percibido en los seis meses anteriores al disfrute, o a la parte proporcional que corresponda según el tiempo realmente trabajado.

B) PERMISOS

1.- CONCEPTOS DE GENERAL APLICACIÓN

a) Acepciones utilizadas

- ✓ La referencia a hijos contenida en el Pacto incluye a los menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o conviviente.
- ✓ La referencia a afinidad comprende la del solicitante por su vinculación con su cónyuge, pareja de hecho o conviviente.

b) Horario

- ✓ A los efectos de garantizar la flexibilidad horaria, en el ámbito de cada Centro, y para aquellas Unidades en las que el régimen de turnos dificulte la aplicación de medidas de flexibilización horaria, se negociarán las fórmulas que permitan hacerlas efectivas, tomando como referencia la primacía de la prestación del servicio público y garantizando la buena organización de las unidades asistenciales.

c) Flexibilización horaria por personas dependientes

- ✓ El personal estatutario que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de doce 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 un máximo de una hora el horario fijo de su jornada.
- ✓ Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial, u otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios propios del puesto de trabajo.
- ✓ En el ámbito de cada centro se negociarán las fórmulas que permitan hacer efectivas dichas medidas de flexibilización horaria, teniendo en cuenta los criterios señalados en el apartado b) anterior.

d) Formación Continua

En la elaboración del Plan anual de Formación Continua del Servicio Aragonés de Salud se fomentarán las medidas que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados con cualquier tipo de discapacidad.

e) Días laborables de permiso

- ✓ Cuando los permisos regulados a continuación se expresen en días laborables, se entenderán siempre referidos a jornadas de 7 horas.
- ✓ No obstante lo anterior, los días de libre disposición se entenderán, con carácter general, referidos a la jornada ordinaria reflejada en la programación del trabajador, excepto en aquellas Unidades, Servicios, Centros o Equipos que, por sus peculiaridades asistenciales, cuenten con jornadas superiores a 10 horas, en cuyo caso será obligatorio el cumplimiento de la jornada anual respectiva. Si dicha jornada anual no se pudiese determinar, se entenderán referidos a jornadas de 7 horas.

f) Justificación de ausencias

Todas las ausencias al trabajo contempladas en este Pacto requieren la debida justificación, mediante la presentación de documentación acreditativa a estos efectos.

En los supuestos en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, se requerirá 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.

2.- PERMISOS CON SUELDO

2.1.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

2.1.1.- REGULACIÓN GENERAL.-

El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar de ocho días de permiso de libre disposición por cada año natural de prestación efectiva de servicios o, lo que es lo mismo, 1 por cada 45 días de servicios prestados.

Cuando no se hayan prestado servicios todo el año, se disfrutarán los días que en proporción correspondan. De resultar alguna fracción, se redondeará por exceso si es igual o superior al 50 %.

El personal temporal nombrado para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria tendrá derecho al

disfrute de los días de libre disposición en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

2.1.2.- SOLICITUDES

Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de 15 días, salvo en supuestos excepcionales y deberá efectuarse contestación por escrito en el plazo de una semana, entendiéndose concedidos en caso contrario.

2.1.3.- CONDICIONES PARA SU DISFRUTE.-

Este permiso no podrá acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

El periodo de su disfrute abarcará desde el día 1 de Enero hasta el 15 de Enero del año siguiente, estando supeditada su concesión en todo momento a las necesidades del servicio.

Igualmente, y antes del 10 de Diciembre, deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar. El disfrute de tales días dentro del periodo navideño estará supeditado a la necesidad de permanencia de un mínimo de la plantilla de la unidad. Se exceptúan aquellas unidades en las que, bien por quedar temporalmente cerradas, bien por disminución de actividad, no sea necesaria la permanencia de un mínimo de profesionales.

2.2.- OTROS PERMISOS CON SUELDO

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

2.2.1.- MATRIMONIO

Por razón de matrimonio se disfrutará de 15 días naturales ininterrumpidos. El permiso podrá ser anterior o posterior, en todo o en parte, a la fecha de su celebración, siempre y cuando continúe la vinculación estatutaria.

Este permiso será también disfrutado por las parejas estables no casadas, tomando como referencia para su disfrute la fecha de inscripción en el Registro administrativo existente al efecto en cada Comunidad Autónoma, lo que deberán acreditar fehacientemente.

2.2.2.- PERMISO POR PATERNIDAD

2.2.2.1.- Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a diez días laborables a contar desde el día del nacimiento.

2.2.2.2.- Este permiso se iniciará en el primer día laborable que corresponda al trabajador, teniendo en cuenta su calendario laboral.

2.2.3.- PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE

Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a diez días laborables, a disfrutar por uno de los padres, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

2.2.4.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

2.2.4.1.- En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, hermanos por consanguinidad, o personas a cargo del trabajador y que convivan con él, se concederán tres días naturales en caso de que el fallecimiento se produzca en la misma localidad o cinco días naturales de producirse en distinta provincia o en localidad que se encuentre a más de 150 km. de distancia de donde el interesado presta sus servicios. En este supuesto, si todos los días naturales correspondientes fueran de libranza, teniendo en cuenta el turno original, se garantizará el disfrute del primer día laborable. En caso de turnos superiores a siete horas, se acumularán estas siete horas de libranza en el cómputo anual.

2.2.4.2.- En caso de fallecimiento de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad, excepto hermanos consanguíneos, se concederán dos días naturales en caso de que el fallecimiento se produzca en la misma localidad o cuatro días de producirse en distinta provincia o en localidad que se encuentre a más de 150 Kms. de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

2.2.4.3.- El permiso se iniciará el día del hecho causante, salvo que en el momento de producirse se hubiera cumplido un tercio de la jornada, o el día natural siguiente si el hecho se produce en día de libranza.

2.2.4.4.- En turno de noche, el permiso se concederá de manera que comprenda, como mínimo, tres días naturales completos, o dos en caso de familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, excepto hermanos consanguíneos. Asimismo, la “salida de noche” se considerará como jornada trabajada.

2.2.4.5.- En caso de incineración y para asistencia a la misma, el trabajador podrá reservarse un día del permiso generado, siempre que aquella tenga lugar una vez concluido el permiso.

2.2.5.-ENFERMEDAD GRAVE FAMILIAR O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA GRAVE

2.2.5.1.- En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, pareja de hecho o conviviente, hijos, padres y hermanos, se concederán cinco días laborables, según el calendario del trabajador, que se utilizarán durante el proceso del que traen causa y serán debidamente justificados.

En el caso de intervenciones de hemodinámica y arteriografía de troncos importantes de estos mismos familiares, así como de la CMA y parto con cesárea, se concederá permiso durante el día de la intervención, salvo que sobrevenga alguna complicación, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto para la correspondiente situación.

2.2.5.2.- Asimismo se concederá permiso por el tiempo necesario, durante el día de la intervención quirúrgica, que no tenga carácter grave, cuando se trate de un hijo menor de 18 años o adulto discapacitado que conviva con el solicitante.

2.2.5.3.- En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días laborables de permiso.

2.2.5.4.- Se considerará enfermedad grave la que así sea calificada por el facultativo responsable, así como la que motive un ingreso hospitalario. Si, en este último supuesto, el ingreso fuera de menor duración que el permiso, éste se reducirá en el tiempo restante. En el supuesto de enfermedades crónicas, se concederá el permiso en caso de agravación o crisis que ponga en riesgo la vida del enfermo, según criterio facultativo.

2.2.2.5.- Se considerará intervención quirúrgica grave aquella que se realice mediante anestesia general, o mediante otro tipo de anestesia cuando por las circunstancias del enfermo o por razones técnicas no sea aconsejable la general.

2.2.5.6.- Estas dos circunstancias (enfermedad e intervención) son excluyentes entre sí, generando un solo permiso salvo que vengan referidas a procesos distintos, lo que deberá ser certificado por el facultativo correspondiente.

2.2.5.7.- Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad en caso de enfermedad muy grave, si bien dicha reducción de jornada será

minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

2.2.5.8.- El disfrute ininterrumpido de los permisos por enfermedad o intervención quirúrgica grave que exija ingreso hospitalario podrá iniciarse, a elección del trabajador:

- ✓ A partir del hecho causante.
- ✓ Durante el ingreso hospitalario.
- ✓ A partir del día del alta hospitalaria por curación o mejoría.

2.2.5.9- En los supuestos primero y tercero del apartado anterior, si en el momento de producirse el hecho causante se hubiese cumplido un tercio de jornada, el permiso se iniciará el día inmediato siguiente.

2.2.6.- PERMISO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

a) Duración

La duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de 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 padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. En caso de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

En supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, o de mayores de dicha edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, se tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la Resolución Judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá ser también disfrutado a tiempo parcial, en las condiciones determinadas en el Real Decreto 180/2004, teniendo en cuenta que la reducción de jornada solicitada deberá estar comprendida entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la jornada diaria, disfrutada

ininterrumpidamente, y las incompatibilidades especificadas en el artículo 4 de dicho Real Decreto para el ejercicio simultáneo de otros derechos (lactancia de hijo menor de 12 meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal)

b) Distribución y disfrute, en caso de parto, cuando padre y madre trabajen

El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que las seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre 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, salvo que en momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

c) Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, cuando padre y madre trabajen

En estos supuestos, caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Si se opta por el disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan, en caso de que sea adopción o acogimiento múltiple.

d) Disfrute de vacaciones

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad, se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el período acumulado de lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

2.2.7.- PERMISO POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción y, además, se tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

2.2.8.- POR LACTANCIA

2.2.8.1.- El personal con hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora.

2.2.8.2.- Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

2.2.8.3.- Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

2.2.8.4.- A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad. Dicha acumulación deberá solicitarse necesariamente antes del inicio del permiso.

2.2.9.- POR TRASLADO DE DOMICILIO

El personal estatutario al servicio de los Centros Sanitarios del SALUD, podrá solicitar un día de permiso cuando se trate de traslado de domicilio. A estos efectos, no se considera traslado de domicilio el cambio de residencia por traslado en el puesto de trabajo.

El traslado deberá ser justificado fehacientemente, sin que puedan transcurrir más de 15 días entre la fecha del traslado efectivo y el día solicitado.

2.2.10.- PARA LA FORMACIÓN

2.2.10.1.- El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por el SALUD y las Organizaciones Sindicales, para la capacitación profesional, comprendidos en los planes previstos por el correspondiente Acuerdo de Formación Continua, se

considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

2.2.10.2.- El mismo tratamiento deberá darse a los demás cursos de formación convocados por el Instituto Aragonés de Administración Pública y del MAP, dentro del Plan de Formación respectivo para el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, siempre con la previa autorización de la Dirección del Centro, sin que baste a tal efecto el conforme del superior jerárquico que supone tan sólo la certeza de los datos consignados en la respectiva solicitud de Curso.

Tendrán el mismo carácter aquellos otros cursos organizados por sindicatos con representación en el ámbito sectorial y previamente acreditados por la comisión de formación continuada del Ministerio de Sanidad y Consumo o por los órganos competentes de las comunidades autónomas y que por tanto puedan ser tomados en consideración en la carrera del profesional sanitario, tal y como lo contempla el artículo 35 de la Ley de ordenación de las profesiones sanitarias.

2.2.10.3.- Asimismo, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos el de asistencia a cursos de formación programados por los Centros para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo o cuando estén motivados por la implantación de nuevas tecnologías o técnicas.

2.2.10.4.- Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los profesionales de los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud se concederán permisos retribuidos para los siguientes supuestos:

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación de centros Oficiales, entendiéndose incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstas en las correspondientes convocatorias para ingreso en las categorías estatutarias y en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos, durante los días de su celebración. Se concederá permiso durante el turno de noche cuando el examen se celebre durante el turno de mañana o tarde inmediato siguiente.

A estos efectos, se entenderán exámenes finales los que sean liberatorios de una parte del programa.

Igualmente, se facilitará la asistencia para concurrir a exámenes académicos no finales celebrados en centros oficiales en la medida en que lo permitan las necesidades del servicio.

b) Permisos, percibiendo sus retribuciones totales, con un límite máximo de 40 horas al año para asistencia a actividades de perfeccionamiento profesional distintos de los contemplados en el número 1.2.10.1 anterior, incluidos Congresos, Jornadas, Simposiums, y análogos, cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

c) Quienes presenten una ponencia en un Congreso disfrutarán de permiso retribuido el día de su presentación.

d) Con el límite de horas señalado en el apartado b), se facilitará la asistencia a los Congresos de la respectiva especialidad, así como a los miembros del Comité Científico u Organizador, y se concederá permiso retribuido a quienes impartan cursos no remunerados organizados por el Servicio Aragonés de Salud.

e) El personal estatutario podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante la excedencia por cuidado de hijo o familiar.

2.2.11.- POR DEBERES PÚBLICOS Y PERSONALES

2.2.11.1.- Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. El tiempo indispensable, salvo justificación, estará limitado a un máximo de 4 horas.

2.2.11.2.- Este permiso abarca todos aquellos supuestos en los que concurra un “deber inexcusable” para su cumplimiento, entendiéndose por tal “toda obligación que incumba a la persona y cuyo incumplimiento le genere una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa”, pudiendo revestir esta obligación carácter público o personal.

Se consideran incluidos aquí supuestos tales como los de comparecencia en calidad de perito, testigo, demandante o demandado ante los diversos órganos jurisdiccionales, ejercicio de cargo público representativo, participación en procesos electorales, ejercicio del derecho de sufragio y desempeño de la función de jurado.

2.2.11.3.- Asimismo podrán concederse salidas en horario laboral en aquellos casos cuya excepcionalidad así lo demande, siempre que estén debidamente justificadas.

2.2.12.- POR ELECCIONES DE CARÁCTER POLÍTICO

De conformidad con lo determinado en el Decreto 605/99, de 16 de abril. de regulación complementaria de los procesos electorales (BOE núm. 92, de 17/04), el personal al servicio de los Centros Sanitarios del SALUD 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 a las elecciones para diputados europeos podrá ser dispensado, previa solicitud debidamente acreditada, de la prestación del servicio en su respectiva Unidad durante el tiempo de duración de la campaña electoral.

2.2.13.- PERMISOS SINDICALES.-

Se regirán de conformidad con la normativa y pactos vigentes.

2.2.14.- PARA COLABORAR EN PROGRAMAS DE COOPERACION Y AYUDA HUMANITARIA EN SITUACIONES DE EMERGENCIA Y CATÁSTROFE GENERALIZADA

A) En situaciones de emergencia y catástrofe generalizada.

Este permiso retribuido tendrá una duración mínima de un mes y máxima de tres meses, pudiendo concederse con una duración superior en función de una necesidad suficientemente justificada. Para el disfrute de este permiso se requiere la previa declaración de una situación concreta como de emergencia o de catástrofe generalizada por el órgano competente en cada caso y la previa selección del trabajador por parte de dicho organismo.

Durante el mismo el interesado percibirá todas las retribuciones que venía percibiendo en su puesto de origen, no pudiendo percibir compensación económica por parte de otra organización directamente relacionada con la actividad desarrollada durante el permiso

Estos permisos podrán ser concedidos al personal con plaza en propiedad y al interino, el cual, sin embargo, quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa.

B) Proyectos de Cooperación encomendados por el Gobierno de Aragón

Podrán concederse permisos retribuidos destinados a la participación en programas de cooperación para el desarrollo en el sector de la salud, que sean encomendados expresamente al Servicio Aragonés de Salud por el Gobierno de Aragón o alguno de sus Departamentos.

La concesión de estos permisos estará supeditada a la existencia de financiación suficiente, a través de la oportuna encomienda de gestión, para sufragar el coste de las sustituciones necesarias, así como a la propia vigencia de la indicada fórmula de colaboración administrativa.

La duración de estos permisos vendrá determinada por la duración del concreto proyecto de que se trate, con un máximo de seis meses.

2.2.15.-AUSENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA RETRIBUIDAS

a) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

b) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario, para acompañar al médico a hijos menores de 18 años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento, así como a parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.

c) Preparación al parto y realización de exámenes prenatales

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras tendrán permiso para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

d) Formación e información para la adopción

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, para asistir a las sesiones informativas y formativas de carácter preceptivo sobre los requisitos y aspectos de toda índole relacionados con el proceso de adopción.

e) Por hijos prematuros

Los empleados tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en caso de nacimiento de hijos prematuros o en que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

f) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, previa justificación debidamente acreditada

g) Reducción de jornada por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.

El personal estatutario, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva, por el plazo máximo de un mes. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el apartado 2.2.5

3.- SIN SUELDO

3.1.- POR ASUNTOS PROPIOS

3.1.1.- REGULACIÓN

Con carácter general, el personal podrá solicitar permisos sin sueldo por meses completos o quincenas naturales. En cualquier caso, este permiso tendrá una duración mínima de 7 días y una máxima de tres meses por año natural.

Excepcionalmente se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a 3 meses por enfermedad grave de familiares, para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante, previa autorización de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud y con informe favorable del respectivo Centro.

3.1.2.- PETICIONES

Las peticiones de permiso sin sueldo habrán de estar convenientemente motivadas 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 motivada por escrito.

Las solicitudes que no superen 1 mes deberán formularse con una antelación mínima de 15 días naturales.

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 una antelación de 7 días hábiles para los permisos inferiores a un mes y de 15 días naturales para los que lo superen.

3.1.4.- OTRAS NORMAS

Los interesados no podrán abandonar su puesto de trabajo hasta que le sea comunicada la concesión de la licencia por asuntos propios.

El personal con nombramiento de interinidad en plaza vacante podrá disfrutar de este permiso en las mismas condiciones que el personal fijo, si bien su duración quedará supeditada a la duración del nombramiento.

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

No obstante, si resultase posible su concesión al tener suficientemente cubiertas las ausencias del personal de plantilla, la posibilidad de otorgar estos permisos queda condicionada a que el personal contratado, de nueva incorporación, no supere el 50 % de la plantilla del correspondiente Servicio, Unidad o Equipo.

Si las fiestas de Navidad o Semana Santa coincidieran dentro del computo de un periodo de tres meses ello no impedirá la concesión del permiso.

3.2.- PERMISO PARA PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE COOPERACIÓN Y AYUDA AL DESARROLLO

Podrá otorgarse permiso sin sueldo para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo, gestionados por Organismos Oficiales y Organizaciones Internacionales Gubernamentales. Tendrán el mismo tratamiento los programas y proyectos gestionados por Organizaciones no Gubernamentales (ONG) debidamente acreditadas.

Con carácter general, este permiso tendrá una duración máxima de tres meses y su concesión quedará condicionada a las necesidades del servicio determinadas por las posibilidades de cobertura de la plaza. Excepcionalmente estos permisos podrán concederse con una duración superior a los tres meses, en función de la necesidad justificada del programa a desarrollar.

El procedimiento para su concesión será el mismo que regula el permiso sin sueldo por asuntos propios.

4.- CON REDUCCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES

4.1.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

4.1.1.- El personal estatutario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a un anciano que requiera especial dedicación, o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

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

4.1.2.- Con carácter general, se concederá al interesado la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

4.1.3.- El beneficiario deberá comunicar con un mínimo de 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4.1.4.- La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de reducción.

4.1.5.- La existencia de esta guarda legal se acreditará fehacientemente, debiendo presentar documentación suficiente que acredite que el solicitante ostenta, respecto del causante del derecho, la patria potestad, tutela, curatela, condición de defensor judicial o guarda de hecho comunicada a la autoridad judicial.

4.1.6.- El número de reducciones de jornada concedidas en una misma Unidad, Servicio no podrá exceder del 40 % de la plantilla en cada categoría profesional.

No obstante, las solicitudes que se formulen por encima de dicho límite se concederán reasignando al peticionario a otra Unidad o Servicio por el tiempo en que se mantenga dicha situación, según los criterios adoptados en cada Centro.

4.1.7.- Si dos o más empleados públicos generasen este derecho por el mismo sujeto causante y todos ellos desempeñan sus servicios en la misma Unidad, cabrá su ejercicio simultáneo siempre que no exceda del 40% señalado en el apartado anterior.

4.2.-NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE SIGAN HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL PARTO

.-

En estos supuestos, cuando se ha ejercitado la opción de interrupción del cómputo del permiso por parto hasta la fecha del alta, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, supeditada su concesión a las necesidades del servicio.

4.3 PERMISOS Y OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

a) Reducción jornada de trabajo

De conformidad con lo determinado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, el personal víctima de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada.

b) Cambio de puesto de trabajo

El personal estatutario, víctima de la violencia de género, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad, siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el

trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

c) Excedencia

Los empleados estatutarios víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios y de carrera profesional, en su caso, y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

d).- Acreditación

Las situaciones de violencia de género se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de esta violencia hasta tanto se dicte la orden de protección.

C) EXCEDENCIAS

1.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

a) Duración y cómputo

El personal estatutario 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, con periodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento

b) Efectos

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 periodo a efectos de trienios y de carrera profesional establecida, en su caso, para su categoría profesional, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso

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

d) Personal estatutario con nombramiento temporal en el Servicio Aragonés de Salud

El personal estatutario con vinculación de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

2.- EXCEDENCIA POR EL CUIDADO DE FAMILIARES

a) Duración

El personal estatutario tendrá derecho, siempre que así lo acredite fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con periodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, 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. En el supuesto de fallecimiento del familiar que ha originado el derecho al disfrute de la excedencia, ésta podrá finalizarse antes de los seis meses, si el trabajador así lo solicitara.

b) Efectos

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 periodo a efectos de trienios, y de carrera profesional establecida, en su caso, para su categoría profesional, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso

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

d) Personal estatutario con relación de carácter temporal

El personal estatutario con una relación de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

3.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

e) Duración

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de 1 año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos

El personal estatutario excedente no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios ni de carrera profesional, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

e) Reingreso

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

D) NORMAS FINALES

1- Cuando un trabajador vea modificado puntualmente un turno de trabajo por necesidades del servicio, se tendrá en cuenta, a efectos de cómputo de jornada anual, el turno más favorable para el trabajador.

2.- Cuando, por necesidades del servicio, un trabajador/a sea requerido para trabajar en día de libranza, generará el derecho al disfrute del doble de las horas trabajadas.

3- En los casos de acontecimientos relevantes en el ámbito familiar del trabajador, cuando no corresponda el disfrute de permiso, se le facilitará en lo posible la elección de fechas de las propias libranzas, con la oportuna justificación

4- Podrán realizarse cambios voluntarios de turno entre trabajadores/as de la misma unidad, previa notificación al correspondiente mando intermedio. En caso de incidencia por causa justificada que impida a uno de los dos trabajadores/as cumplir su compromiso, se respetará el cambio de turno acordado mediante la oportuna sustitución, y aquel deberá compensar las jornadas correspondientes. En este supuesto, a los mismos efectos del computo de jornada se aplicará el turno original.

5.- Siempre que se produzca la denegación de un permiso o vacaciones por necesidades del servicio, deberá ser debidamente justificada y motivada por escrito.

6.- A los efectos de los permisos correspondientes, la estancia superior a 12 horas en el Servicio de Urgencias se asimilará al ingreso hospitalario

7.- El presente Pacto será de aplicación al personal estatutario que presta servicios en los Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud.

Será igualmente de aplicación al personal sanitario en formación a través del sistema de residencia, teniendo en cuenta las peculiaridades derivadas de su relación laboral especial y atendiendo al cumplimiento de los programas de docencia y a las necesidades asistenciales, de acuerdo con la programación funcional del Centro.

En todo caso, al personal estatutario temporal le será de aplicación el régimen general de permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar regulados en este Pacto, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición.

8.- Para hacer posible la adecuada aplicación de este Pacto, se constituirá una Comisión de Seguimiento, de carácter paritario, con la siguiente composición:

- ❖ 1 representante por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Pacto.
- ❖ Igual número de representantes del Servicio Aragonés de Salud

Actuará de Presidente de esta Comisión el Director de Recursos Humanos o persona en quien delegue. Los demás miembros de la Administración serán designados por el Director de Recursos Humanos y ostentarán la representación de todos los Centros Sanitarios del SALUD. El Presidente nombrará también un Secretario, perteneciente al área de Recursos Humanos, y que asistirá a las sesiones con voz pero sin voto

9.- Serán funciones de esta Comisión:

- ❖ velar por la correcta interpretación y aplicación del contenido de este Pacto
- ❖ resolver las discrepancias sometidas a su conocimiento en las materias aquí reguladas
- ❖ determinar las medidas a adoptar en supuestos especiales
- ❖ proponer cualquier posible enmienda, modificación o adición al presente texto

10.- La Comisión ajustará su actuación a las normas que regulan el funcionamiento de los órganos colegiados, contenidas en los artículos 22 y siguientes de la 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero.

11.- La Comisión se reunirá al menos una vez al año o cuando lo solicite cualquiera de las partes con una antelación mínima de quince días.

12.- A partir de la entrada en vigor de este Pacto, quedarán sin efecto cualesquiera otros pactos o acuerdos sobre la materia existentes en el ámbito del Servicio Aragonés de Salud, en todo aquello que se oponga a lo acordado en el mismo.

13.- Se incorporarán, para general aplicación, los pactos y acuerdos que, para el conjunto de empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se aprueben en la Mesa General de Función Pública.

14.- Todas aquellas medidas aprobadas por la Administración General del Estado, que mejoren las condiciones del presente Pacto, serán incorporadas al mismo de forma automática en el momento en que, mediante norma legal de carácter básico, resulten aplicables a todas las personas trabajadoras.

E) ENTRADA EN VIGOR

A excepción de lo previsto en el Apartado A) VACACIONES, que será efectivo a partir del 1 de enero de 2007, el presente Pacto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón.+

POR LA ADMINISTRACIÓN,

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES,
CEMSATSE FSP-UGT

CC.OO.