

PACTO DE PERMISOS LICENCIAS Y VACACIONES JORNADA LABORAL

CEMSATSE



Sindicato
de Enfermería
Aragón



ÍNDICE

PERMISOS Y VACACIONES ESTATUTARIOS	6
A) VACACIONES	6
1. NORMAS GENERALES	6
1.1. Regulación	6
1.2. Irrenunciabilidad	6
1.3. Duración y condiciones generales de disfrute	6
1.4. Calendario de vacaciones	9
1.5. Particularidades del disfrute de turnos	9
1.6. Vacaciones del personal en los supuestos de reducción de jornada.....	11
2. OTRAS NORMAS	11
B) PERMISOS	14
1. CONCEPTOS DE GENERAL APLICACIÓN	14
2. PERMISOS CON SUELDO	15
2.1. Días de libre disposición	15
2.2. Otros permisos con sueldo	16
3. SIN SUELDO	28
3.1. Por asuntos propios	28
3.2. Permiso para participar en programas de cooperación y ayuda al desarrollo	29
4. CON REDUCCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES	29
4.1. Reducción de jornada por guarda legal	29
4.2. Nacimiento de hijos prematuros o que sigan hospitalizados después del parto	30

4.3. Permisos y otras medidas de protección integral contra la violencia de genero	31
C) EXCEDENCIAS	32
1. Excedencia por cuidado de hijos	32
2. Excedencia por el cuidado de familiares	32
3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar	33
D) NORMAS FINALES.	34
PERMISOS FUNCIONARIOS	36
5. VACACIONES Y FIESTAS RETRIBUIDAS	36
5.1. Régimen General.	36
5.2. Condiciones especiales de disfrute.	36
5.3. Régimen de vacaciones del funcionario interino.	37
5.4. Régimen de vacaciones del funcionario en prácticas.	38
5.5. Fiestas retribuidas.	39
6. PERMISOS Y LICENCIAS	40
6.1. Cuestiones generales.	40
6.2. Clasificación.	40
JORNADA ESTATUTARIOS	48
Primero. Ámbito de aplicación.	48
Segundo. Jornada ordinaria de trabajo.....	48
Tercero. Turnos de trabajo.	48
Cuarto. Horarios de trabajo.	49
Quinto. Jornada Complementaria.	50
Sexto. Personal adscrito a puestos de trabajo de Médico y Enfermero de Atención Continuada en Atención Primaria.....	50
Séptimo. Personal adscrito a la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias y a los Servicios de Urgencia de Atención Primaria (SUAP).	51

Octavo. Personal contratado mediante la relación laboral especial de residencia.....	51
Noveno. Duración de los permisos cuando se expresen en días laborales.	51
Décimo. Disposiciones contrarias al presente acuerdo.	51
Quinto. Jornada de trabajo.	57
Sexto. Cómputo de la jornada.....	58

NORMATIVA.....60

- PACTO de fecha 7 de julio de 2006... (BOA 26/05/2006).
- ORDEN de 6 de septiembre de 2006... (BOA 29/09/2006).
- Modificaciones introducidas:
 - Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio... (BOE 14/07/2012)
 - Circular de 24 de julio de 2012 de la Dirección General de la Función pública donde se establecen los criterios para la aplicación del Real decreto 20/2012
 - Pacto de 19 de julio de 2013... (BOA 28/08/2013).
 - INSTRUCCIÓN de 23 de diciembre de 2013... (BOA 30/12/2013).
 - Artículo 28 de la Ley 15/2014 de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.
 - Orden de 25 de agosto de 2014... (BOA 5/09/2014).

JORNADA.....61

PERMISOS Y VACACIONES ESTATUTARIOS

PACTO de fecha 7 de julio de 2006, 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.

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. DURACION 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 (cinco días hábiles, según Circular de 24 de julio de 2012)

No obstante a petición del trabajador y durante todo el periodo anual, podrán disfrutarse por periodos inferiores un máximo de cinco días de vacaciones al año (Circular de 24 de julio de 2012)

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

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

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 periodo señalado en el punto anterior. 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. Vacaciones que coinciden con un proceso de incapacidad temporal. (Modificado por Instrucción de 14 de enero de la Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, sobre disfrute de vacaciones que coinciden con un proceso de incapacidad temporal).

1. El personal que presta servicios en el ámbito de las Instituciones y Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud, en el supuesto de coincidencia de sus vacaciones con una situación de incapacidad temporal que le prive de su disfrute, tendrá derecho a disfrutarlas en un momento posterior.
2. Cuando ese disfrute no pueda realizarse en el propio año natural al que corresponden las vacaciones, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto, una vez concluida dicha incapacidad, siempre que no se rebase el límite de dieciocho meses posteriores al fin del año que las haya originado.
3. En el supuesto señalado en el apartado anterior, las vacaciones se disfrutarán con carácter inmediato a la reincorporación del empleado por finalización de su incapacidad temporal, salvo que por necesidades del servicio debidamente motivadas resulte más conveniente diferir este derecho a un momento posterior.

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.

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 período 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 período 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
- Febrero 6 días
- Marzo 4 días
- Abril 4 días
- Mayo 3 días
- Octubre 3 días
- Noviembre 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 motivar-

se 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 REDUCCIÓN 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:

Nº TRABAJADORES DE PLANTILLA	PERMANENCIA NUMÉRICA DE PLANTILLA POR ESTAMENTO Y TURNO	
	1/2	1/3
3	2	1
4	2	1
5	3	2
6	3	2
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 su-puestos 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. Vacaciones de Médicos y Enfermeros de Atención Continuada en Atención primaria (Modificado por Orden de 7 de agosto de 2013, por el que se regulan los puestos de trabajo de Médico y Enfermero de Atención continuada en Atención primaria BOA 28/08/2013).

El disfrute de las vacaciones y permisos de los Médicos y Enfermeros de Atención continuada en Atención Primaria, se realizará según las normas y criterios establecidos con carácter general. No obstante, el disfrute del 50 % de las vacaciones durante el periodo vacacional queda supeditado a la garantía de cobertura de la atención continuada por parte de los Equipos de Atención Primaria.

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) Aceptaciones 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 y 30 minutos, sin perjuicio del turno que tenga asignado el empleado (Modificado por Orden de 27 de diciembre de 2012, mediante la que se publica el Acuerdo del Gobierno de Aragón, por el que se regula la jornada y los horarios del personal que presta servicios en los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud).
- 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. DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

2.1.1. REGULACIÓN GENERAL.

El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar de cinco días de permiso de libre disposición por cada año natural de prestación efec-

tiva de servicios (Modificado por la Ley 15/2014 de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa)

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, así como de CMA y parto con cesárea, de estos mismos familiares 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 periodo 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 período 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. (Modificado por Instrucción de 23 de diciembre de 2013, de la Dirección General de la Función Pública).

El permiso por lactancia es único para cada hijo, pudiendo ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, incluso cuando ésta última no trabaje.

Para la concesión del permiso, será necesaria la aportación de la acreditación de la correspondiente situación laboral del otro cónyuge. En caso de que el otro progenitor trabajase, deberá adjuntar a la solicitud, un certificado de no concesión del referido permiso por aquél.

El permiso por lactancia sólo podrá ser concedido a uno de los progenitores en el supuesto de que ambos trabajen, sin perjuicio de que pueda ser disfrutado de forma compartida, pero no simultánea, por ambos progenitores.

El permiso por lactancia es un tiempo de cuidado destinado a la alimentación y cuidado del menor que se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por maternidad, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por maternidad.

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 imparten 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 PUBLICOS 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, entendiendo 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 CARACTER POLITICO

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 COOPERACIÓN Y AYUDA HUMANITARIA EN SITUACIONES DE EMERGENCIA Y CATASTROFE 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**.

h) Ausencias por enfermedad: (Introducido por Instrucción de 15 de marzo de la Dirección general de Función Pública y Calidad de los Servicios)

Las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

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 cómputo 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.

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, con disminución proporcional de sus retribuciones.

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 acre-

ditación 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 (Modificado por Pacto de 19 de julio de 2013, de la Mesa Sectorial de Sanidad)

El personal estatutario tendrá derecho a una excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento a contar desde el nacimiento del hijo, o en su caso de la resolución administrativa o judicial correspondiente, con periodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos dos 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 (Modificado por Pacto de 19 de julio de 2013, de la Mesa Sectorial de Sanidad)

El personal estatutario tendrá derecho, siempre que así lo acredite fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, en periodos mínimos de permanencia de al menos dos meses en caso de frac-

cionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida. El fallecimiento del familiar que ha originado el derecho, pondrá fin al disfrute de la excedencia debiendo incorporarse al servicio activo el empleado en el periodo máximo de un mes a contar desde dicho fallecimiento. De no hacerlo así pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

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 cómputo 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.

PERMISOS FUNCIONARIOS

ORDEN de 6 de septiembre de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Gobierno de Aragón de 5 de septiembre de 2006, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial de Administración General sobre condiciones de trabajo del personal funcionario que presta sus servicios en el ámbito sectorial de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Nota: Estos permisos, idénticos a los del artículo 13 y 14 del VII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón son de aplicación también a los funcionarios de los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud.

5.- VACACIONES Y FIESTAS RETRIBUIDAS

5.1. RÉGIMEN GENERAL.

El personal afectado por este Acuerdo tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo. A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter, percibiéndose durante el mismo remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida del año.

Las vacaciones se disfrutarán con carácter general entre junio y septiembre, en periodos mínimos de cinco días hábiles. No obstante a petición del trabajador y durante todo el periodo anual, podrán disfrutarse por periodos inferiores un máximo de cinco días de vacaciones al año (*Modificado por Circular de 24 de julio de 2012*).

Si no se hubiese efectuado con anterioridad su distribución en el calendario laboral y en el supuesto de no existir acuerdo, se sorteará el periodo a elegir en ese año, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los trabajadores por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón al menos con dos meses de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

5.2. CONDICIONES ESPECIALES DE DISFRUTE.

En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, éstos se acordarán entre la Administración

de la Comunidad Autónoma de Aragón y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

El personal que preste servicios en centros de trabajo, cuyo régimen horario incluya los sábados como días de trabajo, sin compensar dicho sábado mediante un día de descanso adicional, incrementará un día hábil el cómputo de días de vacaciones por cada sábado que debiera prestar servicios, en el periodo solicitado de vacaciones. En la aplicación de este criterio no cabrá añadir más que un máximo de dos días adicionales al periodo ordinario de vacaciones o al que resulta por aplicación de los servicios reconocidos.

Deberán disfrutarse preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado periodo se cerrase algún centro y/o no hubiese actividad, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas. A solicitud del funcionario y siempre sometido a las necesidades del servicio podrán autorizarse periodos vacacionales fuera del periodo indicado.

En el caso de que por estrictas necesidades del servicio sea preciso que el funcionario disfrute al menos la mitad de las vacaciones fuera del periodo comprendido en el párrafo anterior, la duración se incrementará en diez días hábiles.

A efectos de determinar el periodo de las vacaciones anuales y la consiguiente minoración, se considerarán las ausencias derivadas por licencia sin sueldo por voluntad del funcionario e igualmente los periodos de suspensión provisional y suspensión firme de empleo y sueldo.

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

5.3. RÉGIMEN DE VACACIONES DEL FUNCIONARIO INTERINO.

El funcionario interino disfrutará sus vacaciones anuales conforme a los criterios señalados anteriormente, de tal forma que ningún periodo vacacional sea inferior a cinco días hábiles salvo circunstancias excepcionales, para lo cual una vez que se devengue el derecho a cinco días hábiles podrá facilitarse este periodo vacacional. Sin perjuicio de ello, el órgano competente podrá autorizar otros periodos, hasta el máximo previsto cuando razones derivadas del desarrollo de los servicios determinen como mejor opción organizativa la agrupación de las vacaciones de la persona en el periodo ordinario comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año natural.

Asimismo deberá disfrutar y liquidar el período de vacaciones generado con carácter previo a la finalización de su contrato. A tal efecto los órganos competentes deberán adoptar las medidas precisas para que en el momento de efectuarse la diligencia de cese, este personal tenga acreditado y disfrutado el período de vacaciones correspondiente. No se acreditarán ni abonarán en nómina cantidad alguna por vacaciones no disfrutadas, salvo que no se hayan disfrutado las vacaciones del funcionario interino por causas imprevistas, imprevisiones o involuntarias.

5.4. RÉGIMEN DE VACACIONES DEL FUNCIONARIO EN PRÁCTICAS.

5.4.1. En el caso de coincidencia del periodo ordinario de vacaciones con el periodo de prácticas, se interrumpirá éste durante un periodo de descanso equivalente al periodo de prácticas desarrollado y aplicándose el régimen de vacaciones del funcionario interino establecido en el punto anterior.

5.4.2. En el caso de que los funcionarios en prácticas hubieran prestado servicios en periodo inmediatamente anterior y sin solución de continuidad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón con carácter temporal, al objeto de devengar el periodo de descanso, se les computará el tiempo de prestación de servicios anteriores.

5.4.3. En todo caso, al finalizar el año natural, se deberá haber disfrutado del periodo de vacaciones correspondiente.

CRITERIOS DE DISFRUTE DE VACACIONES EN SUPUESTOS DE COINCIDENCIA CON LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL *(Modificado por Instrucción de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios por la que se establecen criterios para el disfrute de vacaciones que coincidan con una incapacidad temporal)*.

Primero. Esta Instrucción tiene por objeto fijar los criterios para el disfrute de las vacaciones en los supuestos de coincidencia con la situación de incapacidad temporal, y será de aplicación al personal funcionarios y laboral que presta servicios en el ámbito sectorial de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Segundo. Los empleados tienen derecho a disfrutar en un periodo posterior de los días de vacaciones anuales no disfrutados coincidentes con un periodo de incapacidad temporal, con independencia del momento en que haya sobrevenido la incapacidad temporal.

Tercero. Cuando la situación de incapacidad temporal impida disfrutar de las vacaciones durante el año natural a que correspondan, el emplea-

do podrá solicitar el periodo pendiente de disfrutar una vez finalizada la situación de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En estos supuestos, las vacaciones se disfrutaran con carácter inmediato a la incorporación del trabajador por finalización de la incapacidad temporal salvo que, por necesidades del servicio, resulte más conveniente su disfrute posterior.

5.5. FIESTAS RETRIBUIDAS.

Además de las previstas cada año por Decreto del Gobierno de Aragón, serán igualmente fiestas retribuidas y no recuperables para todo el funcionario afectado por este Acuerdo los días 24 y 31 de diciembre.

Régimen de concesión y disfrute de las fiestas retribuidas no recuperables y de las vacaciones susceptibles de ser disfrutadas por periodos inferiores a cinco días (Acuerdo de la Mesa Sectorial de la Administración General de 26 de junio de 2014):

Régimen de disfrute de las fiestas retribuida no recuperables:

- a)** Las fiestas no recuperables que coincidan con el descanso semanal podrán disfrutarse desde el 1 de enero de cada año hasta el 15 de enero del año siguiente.
- b)** El régimen de su disfrute será el que resulte de aplicación a los permisos por asuntos particulares, en lo que resulte compatible con su naturaleza.
- c)** Si la relación de servicios finalizase antes de la perfección efectiva del permiso por fiestas retribuidas no recuperables, se procederá a su correspondiente descuento en la liquidación que se practique como consecuencia del cese, si el empleado hubiera disfrutado previamente de tales permisos.

Normas comunes:

- 1.** Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de los permisos y vacaciones regulados por este acuerdo, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este acuerdo y en el resto del ordenamiento jurídico.
- 2.** A partir del 20 de diciembre y hasta el 15 de enero del siguiente, sólo podrán disfrutarse cuatro días de permiso por asuntos particulares, fiestas retribuidas no recuperables que coincidan con el descanso semanal y vacaciones disfrutadas por periodos inferiores a cinco días.

6.- PERMISOS Y LICENCIAS

6.1. CUESTIONES GENERALES.

a) Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.

b) La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el funcionario lo comunique previamente a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, justificándolo debidamente, salvo que en este Convenio se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

c) La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este Convenio Colectivo. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

6.2. CLASIFICACIÓN.

a) Permisos por circunstancias familiares y personales.

Los funcionarios, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días

b) Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica.

c) Por fallecimiento de:

- Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, seis días.
- En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del funcionario.
- En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del funcionario.

d) Por enfermedad grave.

Los funcionarios tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del funcionario.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los funcionarios tendrán derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del funcionario.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave contenido en el punto **4.9.4.** del presente Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

e) Por hijos prematuros.

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

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

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

g) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Los funcionarios tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Las funcionarias tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

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

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

i) Por boda de hijo dos días y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente, o vocal de las Mesas Electorales, interventor o apoderado.

k) Por traslado de domicilio acreditado, tres días.

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

Los funcionarios 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, con justificación previa y debidamente acreditada.

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el funcionario.

En el supuesto contenido en el punto **i)**, uno de los dos días laborables debe coincidir con el día de celebración del evento.

El Jefe de la Unidad o Director del Centro de trabajo podrá exigir la debida justificación al trabajador a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

b) Permiso por asuntos particulares.

Todo funcionario, previo aviso de 2 días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días por razones particulares, cada año o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperable, y que no requerirán justificación. (Modificado por Ley 15/2014 de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa)

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

A partir del 20 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

c) Permiso por asuntos propios.

Todo funcionario, por causas debidamente justificadas, podrá disfrutar de hasta 5 días al año, prorrogables excepcionalmente por otros 5, de permiso retribuido una vez que se hayan agotado los previstos por asuntos particulares en el punto anterior.

d) Permiso por paternidad y adopción o acogimiento.

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

2. 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.

e) Permiso por lactancia. (Modificado por INSTRUCCIÓN de 23 de diciembre de 2013, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece los criterios de disfrute del permiso de lactancia por el padre u otro progenitor en el supuesto de que la madre no trabaje).

Los funcionarios tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora.

Primero. El permiso por lactancia es único para cada hijo, pudiendo ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, incluso cuando ésta última no trabaje.

Para la concesión del permiso, será necesaria la aportación de la acreditación de la correspondiente situación laboral del otro cónyuge. En caso de que el otro progenitor trabajase, deberá adjuntar a la solicitud, un certificado de no concesión del referido permiso por aquél.

Segundo. El permiso por lactancia sólo podrá ser concedido a uno de los progenitores en el supuesto de que ambos trabajen, sin perjuicio de que pueda ser disfrutado de forma compartida, pero no simultánea, por ambos progenitores.

Tercero. El permiso por lactancia es un tiempo de cuidado destinado a la alimentación y cuidado del menor que se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por maternidad, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por maternidad.

Cuarto. En el supuesto de que el permiso de lactancia sea sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, podrá acumularse tanto al permiso por maternidad como por paternidad.

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

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.

f) Permiso de maternidad

1. Duración

El permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. 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

periodo de permiso. En el supuesto 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 solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de 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, el permiso se computará a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del empleado público en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

2. Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que las seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad discapacitados o minusválidos o con

problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de 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, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple. Será incompatible el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento si ambos recaen en el mismo menor.

g) 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 periodo de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

h) Permiso por circunstancias excepcionales.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos funcionarios que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los funcionarios interinos que presten servicios a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

i) Licencia sin sueldo.

El funcionario afectado por este Acuerdo podrá optar bien por el régimen establecido para la Licencia sin sueldo establecida en el Convenio

Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, es decir, con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses, debiendo mediar un periodo de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados o bien por la prevista en el artículo 73 del Texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el cual su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años. Ahora bien, en el momento de la solicitud deberá comunicar el régimen por el que opta, debiendo ajustarse al contenido íntegro de uno u otro régimen.

JORNADA ESTATUTARIOS

ACUERDO de 26 de diciembre de 2012, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la jornada y los horarios de trabajo del personal que presta servicios en los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud

PRIMERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Acuerdo será de aplicación al personal estatutario y funcionario que presta servicios en los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud.

No será de aplicación al personal con nombramiento eventual designado únicamente para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios, que se regirá por sus disposiciones específicas.

SEGUNDO. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

(Modificado por Ley 15/2014 de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa).

La jornada ordinaria de trabajo del personal estatutario y funcionario que presta servicios en centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud, se establece, en cómputo anual, en 1.631 horas para el turno diurno, 1.450 horas para el turno nocturno y en 1.512 horas para el turno rotatorio con 42 noches efectivas de trabajo, o la ponderación que en su caso corresponda según las noches trabajadas conforme figura en el anexo a este Acuerdo.

Los empleados que realicen la jornada reducida contemplada en el artículo 51 del extinto Estatuto de Personal Sanitario No Facultativo deberán realizar una jornada efectiva en cómputo anual de 1.468 horas, con la minoración proporcional de sus retribuciones.

TERCERO. TURNOS DE TRABAJO.

Se mantienen los actuales turnos de trabajo establecidos, con carácter general, mediante el precitado Acuerdo de Mesa Sectorial de Sanidad, de 13 de noviembre de 2007:

- Turno diurno: horario de mañana, desde las 8:00 a las 15:00 horas y horario de tarde, desde las 15:00 a las 22:00 horas.
- Turno rotatorio: 8:00 a 15:00 horas, 15:00 a 22:00 horas y 22:00 a 8:00 horas.
- Turno nocturno: desde las 22:00 hasta las 8:00 horas.

CUARTO. HORARIOS DE TRABAJO.

1. La jornada semanal ordinaria de 37,5 horas se realizará, con carácter preferente, de lunes a viernes en horario de mañana y/o tarde a excepción del personal con horario de trabajo a turnos y del personal adscrito a la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias o a los Servicios de Urgencias de Atención Primaria (SUAP). No obstante, cuando las necesidades asistenciales así lo requieran, las Direcciones de los Centros podrán extender la jornada ordinaria a los sábados, oída la Junta de Personal y respetando los descansos establecidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2. En los centros de salud de atención primaria la jornada de trabajo semanal de 37,5 horas se deberá distribuir, de lunes a viernes, en horario continuado de 8:00 a 15:00 horas, prolongándose una jornada hasta las 15:30 horas y otra hasta las 17:00 horas al objeto de completar la jornada semanal. Cada Equipo de Atención Primaria deberá organizarse para garantizar la asistencia sanitaria en jornada ordinaria hasta las 17:00 horas, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 4.2 del precitado Acuerdo de 13.11.2007. En los centros con horario asistencial de tarde se distribuirá la jornada de lunes a viernes de 13:00 a 20:00 horas, con realización de una mañana a la semana de 10:30 a 13:00 horas para completar la jornada semanal.

El personal adscrito a centros de atención especializada, salud mental y centros socio-sanitarios con turno de trabajo de 8 a 15:00 horas y/o de 15:00 a 22 horas de lunes a viernes, deberá completar su jornada semanal de 37,5 horas, en atención a la planificación a realizar por la Dirección de cada centro sanitario, siguiendo el procedimiento establecido y como máximo semestralmente, de acuerdo con las necesidades asistenciales existentes en cada momento y podrá incluir actividad a demanda, programada y urgente, propia de la categoría profesional, para lo cual, se establecen las siguientes alternativas organizativas con actividad efectiva y evaluable:

- Módulos de 2 horas y 30 minutos de actividad cada semana, en horario de tarde o de mañana, de lunes a viernes.
- Módulos de 5 horas de actividad cada dos semanas, en horario de tarde o de mañana, de lunes a viernes.
- Módulos de 7 horas y 30 minutos de actividad en sábado, cada tres semanas.

- 30 minutos diarios de actividad a realizar antes o a continuación de la jornada de 8:00 a 15:00 horas o de 15:00 a 22 horas, de lunes a viernes.

QUINTO. JORNADA COMPLEMENTARIA.

1. A fin de garantizar la adecuada prestación de servicios de atención continuada a la población, el personal de determinadas categorías o unidades desarrollará una jornada complementaria que podrá realizarse mediante las modalidades de presencia física, guardia localizada o mixta.
2. La atención continuada en los centros de salud de atención primaria que prestan servicios de forma ininterrumpida durante las 24 horas se organizará, de lunes a viernes, desde las 17:00 horas a las 8:00 horas del día siguiente y los sábados, domingos y festivos desde las 8:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente (Modificado por Ley 10/2012 de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón).
3. Los centros de salud de atención primaria que no prestan servicios de forma ininterrumpida durante las 24 horas, prestarán la atención continuada los sábados no festivos de 9:00 a 15:00 horas y de 15:00 a 20:00 horas en los Puntos de Atención Continuada que se establezcan. En aquellos Equipos de Atención Primaria con asistencia sanitaria de 8:00 horas a 17:00 horas se prestará la atención continuada, de lunes a viernes, de 17:00 horas a 20:00 horas.
4. La atención continuada en centros de atención especializada se estructurará de forma que se garantice la atención permanente al usuario cuando la asistencia no se preste mediante jornada ordinaria de trabajo de acuerdo con la programación funcional del centro, así como para que el personal pueda desarrollar la jornada complementaria, por lo cual, se establece, de forma general y a modo orientativo, de lunes a sábado desde las 15:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente, y los sábados de 8:00 a 15:00 horas, excepto en aquellos servicios o unidades que no tengan cubierta la asistencia sanitaria dicho día mediante jornada ordinaria. Los domingos y festivos desde las 8:00 hasta las 8:00 horas del día siguiente.

SEXTO. PERSONAL ADSCRITO A PUESTOS DE TRABAJO DE MÉDICO Y ENFERMERO DE ATENCIÓN CONTINUADA EN ATENCIÓN PRIMARIA

(Modificado por Orden de 30 de octubre de 2014, por la que se modifica la jornada anual del personal funcionario y estatutario que presta servicios en los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud" BOA 27/11/2014).

La jornada de trabajo en cómputo anual del personal Médico y Enfermero de atención continuada en atención primaria adscrito a una zona básica de salud con centro de salud sin apertura permanente será de 1.631 horas. Si el centro de salud presta servicios de forma ininterrumpida durante las 24 horas o dicho personal se encuentra adscrito al Sector Sanitario, la jornada de trabajo en cómputo anual queda establecida en 1.575 horas.

SÉPTIMO. PERSONAL ADSCRITO A LA GERENCIA DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS SANITARIAS Y A LOS SERVICIOS DE URGENCIA DE ATENCIÓN PRIMARIA (SUAP).

Al personal adscrito a la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias y a los Servicios de Urgencia de Atención Primaria (SUAP), le resultará de aplicación la jornada en cómputo anual establecida con carácter general, aplicándose la jornada ponderada en el supuesto de realizar trabajo nocturno.

OCTAVO. PERSONAL CONTRATADO MEDIANTE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE RESIDENCIA.

(Modificado por Orden de 30 de octubre de 2014, por la que se modifica la jornada anual del personal funcionario y estatutario que presta servicios en los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud" BOA 27/11/2014).

De conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, la jornada ordinaria de trabajo efectiva del personal con relación laboral especial de residencia para la formación especializada en ciencias de la salud en el Servicio Aragonés de Salud queda establecida, en cómputo anual, en 1631 horas.

NOVENO. DURACIÓN DE LOS PERMISOS CUANDO SE EXPRESAN EN DÍAS LABORALES.

Cuando los permisos regulados en el Pacto de fecha 7 de julio de 2006, 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, se expresen en días laborales se entenderán siempre referidos a jornadas de 7 horas y 30 minutos, sin perjuicio del turno que tenga asignado el empleado.

DÉCIMO. DISPOSICIONES CONTRARIAS AL PRESENTE ACUERDO.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo quedan sin efecto cuantos acuerdos, pactos o demás disposiciones se opongan o contravenzan lo dispuesto en el presente Acuerdo.

TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA A REALIZAR
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	D.L.D.	FEST.	LIB	
0	0	233	22	5	16	89	1631
1	1	231	22	5	16	89	1627
2	2	229	22	5	16	89	1623
3	3	227	22	5	16	89	1619
4	4	226	22	5	16	88	1622
5	5	224	22	5	16	88	1618
6	6	222	22	5	16	88	1614
7	7	220	22	5	16	88	1610
8	8	218	22	5	16	88	1606
9	9	216	22	5	16	88	1602
10	10	214	22	5	16	88	1598
11	11	213	22	5	16	87	1601
12	12	211	22	5	16	87	1597
13	13	209	22	5	16	87	1593
14	14	207	22	5	16	87	1589
15	15	206	22	5	16	86	1592
16	16	204	22	5	16	86	1588
17	17	202	22	5	16	86	1584
18	18	200	22	5	16	86	1580
19	19	198	22	5	16	86	1576
20	20	196	22	5	16	86	1572
21	21	195	22	5	16	85	1575
22	22	193	22	5	16	85	1571
23	23	191	22	5	16	85	1567
24	24	189	22	5	16	85	1563
25	25	187	22	5	16	85	1559
26	26	185	22	5	16	85	1555
27	27	184	22	5	16	84	1558
28	28	182	22	5	16	84	1554
29	29	180	22	5	16	84	1550

TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA A REALIZAR
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	D.L.D.	FEST.	LIB	
30	30	179	22	5	16	83	1553
31	31	177	22	5	16	83	1549
32	32	175	22	5	16	83	1545
33	33	173	22	5	16	83	1541
34	34	171	22	5	16	83	1537
35	35	169	22	5	16	83	1533
36	36	167	22	5	16	83	1529
37	37	165	22	5	16	83	1525
38	38	163	22	5	16	83	1521
39	39	162	22	5	16	82	1524
40	40	160	22	5	16	82	1520
41	41	158	22	5	16	82	1516
42	42	156	22	5	16	82	1512
43	43	155	22	5	16	81	1515
44	44	153	22	5	16	81	1511
45	45	152	22	5	16	80	1514
46	46	150	22	5	16	80	1510
47	47	149	22	5	16	79	1513
48	48	147	22	5	16	79	1509
49	49	146	22	5	16	78	1512
50	50	144	22	5	16	78	1508
51	51	142	22	5	16	78	1504
52	52	141	22	5	16	77	1507
53	53	140	22	5	16	76	1510
54	54	138	22	5	16	76	1506
55	55	137	22	5	16	75	1509
56	56	135	22	5	16	75	1505
57	57	134	22	5	16	74	1508

TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA A REALIZAR
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	D.L.D.	FEST.	LIB	
58	58	132	22	5	16	74	1504
59	59	130	22	5	16	74	1500
60	60	129	22	5	16	73	1503
61	61	128	22	5	16	72	1506
62	62	126	22	5	16	72	1502
63	63	125	22	5	16	71	1505
64	64	123	22	5	16	71	1501
65	65	121	22	5	16	71	1497
66	66	120	22	5	16	70	1500
67	67	119	22	5	16	69	1503
68	68	117	22	5	16	69	1499
69	69	115	22	5	16	69	1495
70	70	114	22	5	16	68	1498
71	71	113	22	5	16	67	1501
72	72	111	22	5	16	67	1497
73	73	110	22	5	16	66	1500
74	74	108	22	5	16	66	1496
75	75	106	22	5	16	66	1492
76	76	105	22	5	16	65	1495
77	77	104	22	5	16	64	1498
78	78	102	22	5	16	64	1494
79	79	100	22	5	16	64	1490
80	80	99	22	5	16	63	1493
81	81	98	22	5	16	62	1496
82	82	96	22	5	16	62	1492
83	83	94	22	5	16	62	1488
84	84	93	22	5	16	61	1491

TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA A REALIZAR
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	D.L.D.	FEST.	LIB	
85	85	91	22	5	16	61	1487
86	86	90	22	5	16	60	1490
87	87	88	22	5	16	60	1486
88	88	87	22	5	16	59	1489
89	89	85	22	5	16	59	1485
90	90	84	22	5	16	58	1488
91	91	82	22	5	16	58	1484
92	92	81	22	5	16	57	1487
93	93	79	22	5	16	57	1483
94	94	78	22	5	16	56	1486
95	95	76	22	5	16	56	1482
96	96	75	22	5	16	55	1485
97	97	73	22	5	16	55	1481
98	98	72	22	5	16	54	1484
99	99	70	22	5	16	54	1480
100	100	69	22	5	16	53	1483
101	101	67	22	5	16	53	1479
102	102	66	22	5	16	52	1482
103	103	64	22	5	16	52	1478
104	104	63	22	5	16	51	1481
105	105	61	22	5	16	51	1477
106	106	59	22	5	16	51	1473
107	107	58	22	5	16	50	1476
108	108	57	22	5	16	49	1479
109	109	55	22	5	16	49	1475
110	110	54	22	5	16	48	1478

TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA A REALIZAR
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	D.L.D.	FEST.	LIB	
111	111	52	22	5	16	48	1474
112	112	50	22	5	16	48	1470
113	113	49	22	5	16	47	1473
114	114	47	22	5	16	47	1469
115	115	46	22	5	16	46	1472
116	116	44	22	5	16	46	1468
117	117	43	22	5	16	45	1471
118	118	41	22	5	16	45	1467
119	119	40	22	5	16	44	1470
120	120	38	22	5	16	44	1466
121	121	37	22	5	16	43	1469
122	122	36	22	5	16	42	1472
123	123	34	22	5	16	42	1468
124	124	32	22	5	16	42	1464
125	125	31	22	5	16	41	1467
126	126	30	22	5	16	40	1470
127	127	28	22	5	16	40	1466
128	128	26	22	5	16	40	1462
129	129	25	22	5	16	39	1465
130	130	23	22	5	16	39	1461
131	131	22	22	5	16	38	1464
132	132	20	22	5	16	38	1460
133	133	19	22	5	16	37	1463
134	134	17	22	5	16	37	1459
135	135	16	22	5	16	36	1462
136	136	14	22	5	16	36	1458

TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS				JORNADA A REALIZAR
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	D.L.D.	FEST.	LIB	
137	137	13	22	5	16	35	1461
138	138	11	22	5	16	35	1457
139	139	10	22	5	16	34	1460
140	140	8	22	5	16	34	1456
141	141	7	22	5	16	33	1459
142	142	5	22	5	16	33	1455
143	143	4	22	5	16	32	1458
144	144	2	22	5	16	32	1454
145	145	0	22	5	16	32	1450

L.S.N. LIBRE SALIDA DE NOCHE - **M/T** MAÑANAS/TARDES

VAC. VACACIONES - **D.L.D.** DIAS LIBRE DISPOSICIÓN

FEST. FESTIVOS LIB LIBRANZAS

ORDEN por la que se regulan los puestos de trabajo de médico y enfermero de atención continuada en atención primaria.

QUINTO. JORNADA DE TRABAJO.

1. Este personal tendrá la jornada específica establecida por la normativa vigente.
2. La jornada ordinaria de este personal se cubrirá mediante una actividad "de atención continuada", destinada a cubrir los turnos de guardia, y mediante una actividad de apoyo al funcionamiento de los Centros con ocasión de ausencias, incidencias y permisos reglamentarios de su personal.
3. La jornada complementaria será la que exceda de la jornada ordinaria citada en el punto anterior y deberá realizarse por necesidades asistenciales de cada Equipo de Atención Primaria o del Sector respectivo, cuando la Dirección de Atención Primaria del Sector considere que es necesario y respetando los límites legales establecidos.
4. Será de plena aplicación a estos puestos de trabajo, en cuanto al descanso entre jornadas y al descanso semanal, lo dispuesto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario.

tario de los servicios de salud, y en los Acuerdos vigentes sobre tiempos de trabajo, jornada y horario de los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud.

SEXTO. CÓMPUTO DE LA JORNADA.

1. Se deberá computar la jornada efectivamente realizada, incluyendo atención continuada, sustituciones, cobertura asistencial de las incidencias que se produzcan y cualesquiera otras circunstancias análogas, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo sobre tiempos de trabajo, jornada y horario de los centros sanitarios del Salud vigente en cada momento.
2. El tiempo que estos profesionales se encuentren en incapacidad temporal se computará como jornada ordinaria realizada.
3. En virtud de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal y familiar, cuando los permisos se expresen en días laborables se entenderán siempre referidos a la jornada ordinaria vigente, en la actualidad 7 horas 30 minutos y cuando se establezcan por el tiempo necesario se computarán como horas trabajadas las previstas en la regulación de cada tipo de permiso. En el supuesto de permisos regulados por días naturales se aplicará este mismo criterio de forma que se considerará realizada la parte proporcional de la jornada teórica mensual que corresponde a los días de permiso, entendiendo como tal la jornada teórica anual dividido por doce.
4. El tiempo de servicios prestados desde las 8 horas de los días 24 y 31 de diciembre, hasta las 22 horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, respectivamente, se computarán al doble de su tiempo real de prestación.

RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2013, de la Directora Gerente del Servicio Aragonés de Salud, por la que se establecen criterios para el disfrute de libranzas en atención primaria.

1. El disfrute de la libranza del personal de los Equipos de Atención Primaria que presten servicios de forma ininterrumpida durante las 24 horas, exceptuando los Equipos de Atención Primaria ubicados en Zaragoza capital, tendrá lugar, con carácter general, de inmediato a la realización de cada guardia de presencia física, sin que en ningún caso pueda desplazarse a los lunes y pudiendo sólo autorizar libranza los viernes si se ha realizado guardia el jueves anterior.
2. En la programación funcional de los Centros de Salud quedará siempre garantizada la adecuada cobertura asistencial, que al menos deberá comprender la actividad de consulta a demanda y los avisos domiciliarios por los miembros del Equipo de Atención Primaria.
3. Quedará reflejada en el Reglamento Interno de Funcionamiento del Equipo de Atención Primaria la regulación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso, de tal forma que quede cubierta la asistencia sanitaria ordinaria y la atención continuada del Equipo, pero sin que los descansos de guardia disfrutados eximan del cumplimiento de la jornada que en cómputo anual les corresponda.
4. No obstante lo anterior, en los Reglamentos Internos de Funcionamiento se podrá otorgar preeminencia al descanso tras la guardia, siempre que se asuma por el Equipo de Atención Primaria la realización del resto de funciones del Centro de Salud. Si el Equipo no asume dichas tareas o no existe Reglamento Interno de Funcionamiento que regule estas situaciones, se estará a lo dispuesto en el anterior apartado de esta resolución, debiendo por tanto los profesionales recuperar las horas no trabajadas por el descanso de guardias y cumplir la jornada anual correspondiente. Dicha recuperación se efectuará en jornada ordinaria de tarde de lunes a jueves.

NORMATIVA

PACTO de fecha 7 de julio de 2006, 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 (BOA 26/05/2006).

ORDEN de 6 de septiembre de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Gobierno de Aragón de 5 de septiembre de 2006, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial de Administración General sobre condiciones de trabajo del personal funcionario que presta sus servicios en el ámbito sectorial de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. (BOA 29/09/2006).

Se han incluido las modificaciones introducidas por:

- Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE 14/07/2012)
- Circular de 24 de julio de 2012 de la Dirección General de la Función pública donde se establecen los criterios para la aplicación del Real decreto 20/2012
- Pacto de 19 de julio de 2013, por el que se modifica la excedencia por cuidado de hijos y familiares prevista en el Pacto de 7 de julio de 2006, 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. BOA 28/08/2013.
- INSTRUCCIÓN de 23 de diciembre de 2013, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece los criterios de disfrute del permiso de lactancia por el padre u otro progenitor en el supuesto de que la madre no trabaje. BOA 30/12/2013.
- Artículo 28 de la Ley 15/2014 de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.
- Orden de 25 de agosto de 2014, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración General de 26 de junio de 2014, por el que se establece un nuevo régimen de concesión y disfrute de las fiestas retribuidas no recuperables y de las vacaciones susceptibles de ser disfrutadas por periodos inferiores a cinco días. BOA 5/09/2014.

JORNADA

ORDEN de 27 de diciembre de 2012, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, mediante la que se publica el Acuerdo del Gobierno de Aragón de 26 de diciembre de 2012, por el que se regula la jornada y los horarios del personal que presta servicios en los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud. BOA 28/12/2012.

ORDEN de 17 de marzo de 2014, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, mediante la que se publica el Acuerdo del Gobierno de Aragón de 4 de marzo de 2014, por el que se modifica la jornada anual del personal funcionario y estatutario que presta servicios en los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud, establecida por Acuerdo del Gobierno de Aragón de 26 de diciembre de 2012. BOA 1/04/2014.

ORDEN de 30 de octubre de 2014, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, mediante la que se publica el Acuerdo del Gobierno de Aragón de 21 de octubre de 2014 por la que se modifica la jornada anual del personal funcionario y estatutario que presta servicios en los centros sanitarios del Servicio Aragonés de Salud, establecida por Acuerdo del Gobierno de Aragón de 4 de marzo de 2014 " (BOA 27/11/2014)

Jornada Atención Continuada en los centros que prestan servicio las 24 horas, LEY 10/2012, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón. BOA 31/12/2013.

RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2013, de la Directora Gerente del Servicio Aragonés de Salud, por la que se establecen criterios para el disfrute de libranzas en atención primaria. BOA 30/12/2013.



Sindicato
de Enfermería
Aragón

Secretaría Autonómica

Fernando el Católico, 42, 1º izda. • 50009 Zaragoza

T. 976 354 900 • F. 976 354 992

aragon.es • www.satse.es

aragon@satse.es



Aragón

CESM-ARAGÓN

Madre Vedruna, 10, 5º dcha. • 50008 Zaragoza

T. 976 239 371 • F. 976 239 372

www.cesm.org

cesmaragon@cesmaragon.com



Pº Mª Agustín, 37, pral. A, izda • 50004 Zaragoza

T. 976 301 037 • F. 976 301 038

www.fasamet.org

aragon@satse.es