

PERMISOS Y LICENCIAS

VACACIONES

3.1. Normas de carácter general. Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, no pudiendo acumularse a otro distinto ni compensarse económicamente, excepto en los supuestos de profesionales con vínculos eventuales, que por las características de su vinculación no pudieron disfrutar las vacaciones que reglamentariamente les corresponderían.

3.2.Duración.

Norma genera. La duración será de un mes natural, cuando la prestación de servicio abarque los doce meses dentro del año natural.

3.2.2. **Criterio de proporcionalidad.** En los supuestos de que la prestación de servicios sea inferior al año natural, el tiempo de disfrute será proporcional a razón de 2,5 días por mes de servicio, redondeándose por exceso la fracción que se pudiera producir, salvo en el supuesto de jubilación, en que se le reconocerá el mes completo.

3.2.3. **Criterio de cálculo** para el personal cuya jornada se computa en horas anuales efectivas. En el supuesto de personal estatutario cuya jornada se calcule en cómputo de horas anuales efectivas, cuando la duración del permiso sea distinto a 30 días, se procederá a la consiguiente regularización del cómputo de la jornada efectiva

3.2.4. **Supuestos de interrupción de prestación de servicio.** A efectos del cómputo se considerará que hubo interrupción de prestación de servicio, en los supuestos de permisos sin sueldo, sanciones de suspensión de empleo y sueldo y situaciones administrativas que no supongan servicio activo.

3.3. Períodos y condiciones de disfrute.3.3.1.

Período ordinario.

Con carácter general el período de vacaciones ordinario se extenderá durante los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. De modo excepcional, en aquellos centros de gestión en los que los criterios organizativos lo permitan, la dirección podrá establecer como período ordinario en cada año el que se extiende durante los meses de julio a septiembre. Dicha decisión se comunicará a la junta de área.

3.3.2. **Condiciones de disfrute** en el período ordinario. Como criterio general, las vacaciones se disfrutarán de modo ininterrumpido, por meses naturales, estableciéndose las fechas de disfrute del día 1 al último día del mes, o bien del 16 al 15 del mes siguiente. El señalamiento de las fechas concretas del profesional se hará a través del procedimiento establecido en el apartado

3.8 No obstante se podrá fraccionar, en dos períodos, siempre que correspondan a quincenas naturales, del 1 al 15 del mes o del 16 al último día del mes, y cuando se establezca de acuerdo con el procedimiento regulado en el apartado 3.8 de la presente normativa.

3.4. **Período no ordinario.** El disfrute en períodos distintos del período ordinario estará condicionado a la solicitud individual del interesado, que deberá de formularse a través del procedimiento previsto en el 3.9.

3.4.1.**Condiciones de disfrute en el período no ordinario.** Fuera del período ordinario, las vacaciones se podrán disfrutar de modo ininterrumpido, por meses naturales, o por períodos de 30 días o bien de modo fraccionado por quincenas naturales (del 1 al 15 o del 16 al último día del mes) o por períodos de 15 días contados de fecha a fecha. Exclusivamente, cuando se justifique su finalidad para acumular a las licencias por matrimonio y nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se podrán fraccionar por períodos distintos, siempre que no sean inferiores a los 7 días naturales. En este caso, la suma de los períodos disfrutados no puede superar los 30 días naturales.

3.5. Condiciones para el personal con vínculo de naturaleza temporal. El personal con vínculo de naturaleza temporal con duración inferior al año tendrá derecho al disfrute de las vacaciones de acuerdo con el principio de proporcionalidad proclamado en el punto 3.2.2., estableciéndose el principio general de disfrute frente al criterio excepcional de la liquidación. De acuerdo con el principio anterior, cuando la duración del vínculo sea igual o superior a los 6 meses, se le establecerá un calendario para el disfrute de las vacaciones que le corresponda, sometiéndose el señalamiento de las fechas concretas a los procedimientos de señalamiento para la unidad a que está adscrita, o bien, en su caso, por solicitud individual.

3.6. Incidencia de los procesos de incapacidad transitoria y de maternidad, adopción o acogimiento.

3.6.1. Supuestos de incapacidad transitoria. Con carácter general el supuesto de IT sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones, no suspenderá las mismas, considerándose disfrutadas. No obstante, cuando el proceso de IT sobrevenida tenga una duración superior a los 15 días los profesionales afectados podrán solicitar el cambio de las fechas señaladas mediante el procedimiento previsto en el apartado

3.9 En los supuestos de procesos de IT, con fecha de inicio anterior al período establecido para el disfrute, se considerará causa de cambio de las fechas señaladas, previa solicitud individual del interesado.

3.6.2. Incidencia de los procesos de maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente. En los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, los interesados podrán solicitar el cambio de fechas, tanto cuando sea sobrevenido como anterior al período señalado, realizándose la solicitud de cambio por el procedimiento regulado en el punto

3.9.3.7. Organización de los turnos de vacaciones en los períodos ordinarios. Los turnos de vacaciones se distribuirán, de acuerdo con el criterio de rotación para los meses del período ordinario, en base a los acuerdos adoptados por el personal de cada una de las unidades o servicios, siempre que se mantenga la plena capacidad funcional de las mismas y no se incumpla lo establecido en la presente norma.

En el supuesto de no lograr el acuerdo, se sorteará, dentro de cada categoría profesional, un orden de prioridad que servirá para establecer los turnos, manteniéndose el principio de rotación. En el supuesto de producirse nuevas incorporaciones a la unidad se acoplarán a un turno de vacantes de acuerdo con las necesidades de servicio. En el supuesto de no existir turno de vacantes, los incorporados a la unidad establecerán el turno de vacaciones por sorteo entre ellos, o si el incremento se refiere a un solo profesional, mediante solicitud individual. Cuando el profesional fuese trasladado forzosamente después del 31 de marzo, se le respetará su turno de vacaciones, adecuándose la rotación al año siguiente. La propuesta de calendario se remitirá a la dirección del centro antes del 31 de marzo de cada año, haciendo mención expresa de los profesionales de la unidad que solicitan el disfrute en períodos distintos del ordinario.

3.8. CALENDARIO DE VACACIONES Recibida en plazo la solicitud de calendario remitida por las unidades, en el supuesto de no aceptarse la propuesta, por entender que no mantiene la plena capacidad funcional de la unidad o que se incumple la presente normativa, la dirección del centro deberá dictar, en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente a la recepción, resolución denegatoria motivando las causas concretas en las que se fundamenta la denegación e informando de esta circunstancia a la junta de área. En este supuesto, el nuevo calendario de vacaciones será establecido mediante negociación con la junta de área. En el supuesto de no lograr acuerdo será establecido por la dirección del centro. La resolución por la que se establece el nuevo calendario será notificado a las unidades afectadas antes del 10 de mayo. En el supuesto de no dictarse resolución expresa se entenderá aceptado el calendario propuesto. En los supuestos de no recibirse la propuesta en el plazo indicado, la dirección informará a la junta de personal y negociará con la misma el calendario a establecer, notificándose antes del 30 de abril a la unidad afectada. En caso de no lograr el acuerdo el calendario se establecerá por la dirección.

3.9. PROCEDIMIENTOS PARA LAS SOLICITUDES INDIVIDUALES. En los distintos centros de gestión la dirección podrá establecer, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, los procedimientos que regulen las condiciones de las solicitudes, los plazos con que se tienen que formular, así como las condiciones y plazos de resolución, en dichos acuerdos se podrán incluir criterios que permitan resolver concurrencia de solicitudes individuales en determinadas fechas. De no llegar a acuerdo sobre la resolución en los supuestos de concurrencia de solicitudes sobre las mismas fechas, éstos serán establecidos por la dirección. En los supuestos de no lograrse acuerdo sobre procedimiento de solicitud y resolución, se aplicarán los siguientes criterios.

SOLICITUDES: El plazo para presentar solicitudes **individuales será de 2 meses** con antelación a la fecha inicial de la propuesta; en el supuesto de cambio de fecha solicitado por el profesional el plazo de solicitud **será de 1 mes** de antelación a la fecha asignada. En los supuestos de acumulación al permiso por matrimonio el plazo **será de 15 días**. En los supuestos de acumulación a los permisos por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, el plazo de solicitud será de **72 horas**, salvo en el supuesto de **parto**, en que será suficiente la comunicación y justificación del mismo.

PLAZO DE RESOLUCIÓN: Con carácter general el plazo de resolución será de **10 días** a contar desde el día siguiente a la recepción de la solicitud. **En los supuestos de plazos de solicitudes inferior a los 15 días el plazo de resolución será de 3 días. A falta de resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada;** en todo caso, la resolución denegatoria deberá de ser expresa y motivada, conteniendo las causas concretas que justifican la denegación. En los supuestos de denegación, se iniciará un procedimiento de interlocuciones con los interesados para señalar nuevas fechas; de no lograr acuerdo, éstas serán establecidas por la dirección informando de estas incidencias a la junta de área.

3.10. SUPUESTOS DE CAMBIO DE FECHAS ESTABLECIDAS POR LA DIRECCIÓN. En casos excepcionales, por concurrir fuerza mayor o circunstancias graves que alteren la organización del trabajo, la dirección del centro podrá suspender las fechas de disfrute establecidas. La concurrencia de esta circunstancia será notificada a la junta de área y a los interesados afectados mediante escrito motivado que contenga las causas que determinan la necesidad de suspensión de las fechas acordadas. Cuando la suspensión afecte a los calendarios del período ordinario, las nuevas fechas serán establecidas mediante un procedimiento negociado con la junta de área. Cuando la suspensión afecte a solicitudes individuales se procederá a la interlocución con los afectados, informando de la incidencia y del resultado a la junta de área.

3.11. OTRAS NORMAS. En los supuestos de personal estatutario que se incorpore a un centro como consecuencia de haber participado en concursos de traslados y supuestos de comisión de servicios, el centro de origen, emitirá certificación de haberes en la que, entre otros extremos, se hagan constar las vacaciones y demás permisos disfrutados.

4. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

4.1. Configuración del permiso. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tendrá derecho a disfrutar 9 días al año de permiso retribuido por asuntos propios, cuando la prestación de servicios abarque los doce meses del año natural. En los supuestos de que la prestación de servicios sea inferior, los días de libre disposición se calcularán de modo proporcional a razón de 1 día por cada período de 40 días naturales de servicio ininterrumpido, redondeándose por exceso la fracción que se pudiera producir. Los centros facilitarán a los profesionales el disfrute del permiso en los turnos que sean solicitados. La denegación de la solicitud deberá ser motivada y fundada en necesidades de servicio, conteniendo las causas concretas que impiden su aceptación, teniendo que informar a la junta de área de las denegaciones que se produzcan. La dirección establecerá, previa negociación con la junta de área, los criterios que permitan resolver la concurrencia de solicitudes en fechas concretas. A falta de acuerdo, la concurrencia se resolverá aplicando el criterio de rotación

4.2. Disfrute. Los días de libre disposición se disfrutarán con carácter general, dentro del año natural, y no después del 15 de enero del año siguiente. No se podrá acumular al período de las vacaciones anuales cuando esté comprendido dentro del período ordinario, permitiéndose su acumulación a la licencia por matrimonio, nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a los permisos por necesidades de orden familiar u otras necesidades debidamente justificadas y a las vacaciones anuales cuando no estén comprendidas dentro del período ordinario. En los distintos centros de gestión, las direcciones podrán establecer, previo acuerdo con la junta de área,

criterios de proporcionalidad en las solicitudes a lo largo del año, con la finalidad de evitar la acumulación de las mismas en determinadas épocas. **A efectos del cómputo de los días de libre disposición a los que se tiene derecho, se considerará que hubo interrupción de servicio activo, en los supuestos de permisos sin sueldo, sanciones de suspensión de empleo y sueldo y situaciones administrativas que no supongan servicio activo.**

4.3. Normas sobre cómputo del disfrute.4.3.1. Criterio general. Con carácter general, el derecho al disfrute de los días de libre disposición hace referencia a días de jornada ordinaria, (módulo de 7 horas), y o habitual del profesional solicitante.4.3.2. Excepciones. En los supuestos de profesionales que realicen su jornada habitual en turnos de más de 7 horas (dispositivos de urgencias extrahospitalarias o fórmulas organizativas similares), los permisos disfrutados no podrán exceder el cómputo de 63 horas al año. En el supuesto de personal de cupo los permisos se referirán a días naturales. Asimismo, cuando el personal que realice su jornada de acuerdo al turno rotatorio complejo, solicite permisos en fechas donde tenga señaladas noches, los permisos disfrutados no podrán exceder el cómputo de 63 horas al año. El módulo mínimo para poder disfrutar permisos de libre disposición será de 7 horas, permitiéndose disfrutar un solo permiso menor, cuando sea necesario completar las 63 horas.

4.3.3. Guardas y atención continuada fuera de la jornada habitual. Con carácter general no se podrán solicitar días de libre disposición en fechas en las que se tengan señaladas guardias o atención continuada fuera de la jornada habitual, cuando supongan la no realización de éstas, sin perjuicio de que el centro posibilitará en la medida en que lo permitan las necesidades de servicio el cambio de señalamiento de guardias para que el profesional pueda disfrutar los días solicitados. Los profesionales podrán solicitar días de libre disposición referido a jornada ordinaria, incorporándose para la realización de la guardia o de la atención continuada fuera de la jornada habitual.

4.4. Procedimiento para las solicitudes. En los distintos centros de gestión la dirección podrá establecer, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, los procedimientos que regulen las condiciones de las solicitudes, los plazos con que se tienen que formular, así como las condiciones y plazos de resolución. En el caso de no existir dichos acuerdos prevalecerán con carácter general los siguientes criterios: **el plazo para presentar solicitudes será de 15 días** con antelación a la fecha solicitada, excepto en los supuestos de acumulación a los permisos por nacimiento de hijo, adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o necesidades de orden familiar u otras necesidades debidamente justificadas, que el plazo será de **72 horas** a contar desde la fecha de la resolución administrativa o judicial, o desde que sucede el hecho causante. No se podrán solicitar permisos con una antelación **mayor de 30 días**. El plazo de resolución será de **5 días** hábiles, a contar desde el día siguiente a la recepción, salvo en el supuesto excepcional de solicitudes para acumular los permisos por nacimiento de hijo, adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o necesidades de orden familiar u otras necesidades debidamente justificadas, donde el plazo será de **3 días**. **En el supuesto de no dictarse resolución expresa se entenderá aceptada la solicitud, salvo las presentadas con más de 30 días de antelación, supuesto en el que la falta de resolución expresa se entenderá desestimatoria.** En todo caso las resoluciones denegatorias deben estar motivadas y fundadas en necesidades de servicio, conteniendo las razones concretas que justifican la denegación, e informando a la junta de área de las incidencias que se produzcan al respecto.

5. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

5.1. **Licencias y permisos por matrimonio**, necesidades de orden familiar y otras necesidades justificadas. 5.1.1. Objeto. El presente apartado tiene por objeto normalizar el régimen de disfrute de los permisos o licencias por matrimonio y otras necesidades de orden familiar o necesidades justificadas a las que hacen referencia los artículos 112 del Estatuto del personal sanitario no facultativo y 43 del Estatuto del personal no sanitario. 5.1.2. Licencias por matrimonio o pareja de hecho. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tendrá derecho a **15 días** naturales ininterrumpidos de permiso retribuido por matrimonio o por constituirse en pareja de hecho. El permiso podrá abarcar los días inmediatamente anteriores o posteriores a la fecha del hecho causante. La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima **de 15 días** anteriores al día del inicio del permiso. Los directores de los centros establecerán, previa negociación con la junta de área, la manera en que los solicitantes justificarán el hecho causante, exigiéndose siempre documento público.

5.1.3. Permisos para necesidades de orden familiar u outras necesidades debidamente justificadas.

Deberase entender cun carácter restritivo a alegación de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral dada a crecente normación de permisos nesta materia (doutro xeito converterase nun caixón de xastre ausente límites) polo que deberá limitarse a aqueles supostos que non respondan a feitos causantes que se poidan inscribir dentro doutros permisos.

Permiso por parto:

Duración: 16 semanas ininterrompidas, ampliadas en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple.

Nos casos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se atope hospitalizado, cun máximo de 13 semanas adicionais.

Condições de aproveitamento:

- *Distribución: O permiso distribuirase a opción da traballadora sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste de permiso.*
- *Aproveitamento compartido (simultáneo ou sucesivo): Sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor aproveite dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir aproveitando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.*

Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das 16 semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple.

- *Este permiso poderá aproveitarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.*

Observacións:

Supoñen innovación legislativa a inclusión de supostos de ampliación de período para o caso de nacemento de discapacitado/prematuro/neonato hospitalizado.

Asemade, denótese que para o caso que aproveitamento compartido a incapacidade temporal da nai chegada a súa reincorporación non obriga á "reversión" do tempo de permiso restante que estea nese momento aproveitando o pai, é dicir, este seguirá aproveitando da parte do permiso que lle foi cedida con independencia da saúde da nai.

Outra novidade supón a posibilidade da transferencia da licenza por maternidade nos matrimonios de mulleres, é dicir, a cónxuxe que non sexa a nai biolóxica, poderá aproveitar a parte da licenza de maternidade que non corresponda co descanso obrigatorio e que se podería transferir ao pai.

5.1.4. Por nacemento de hijo, adopción o acogimiento,

Titulares:

1º O pai sempre que estea casado ou sexa parella de feito da nai ou teña recoñecida a garda do fillo-a por resolución xudicial (ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio antes da utilización do permiso)

2º A nai a continuación da licenza de maternidade cando o pai non cumpre os requisitos anteriores ou tivese falecido antes de utilizar integramente ou se a filiación paterna non estivese determinada.

3º No caso de adopción ou acollida preadoptiva ou permanente poderá ser aproveitado polo pai ou pola nai (de xeito excluínte se ambos prestan servizos na Administración Pública galega)

4º No caso de matrimonio ou unións de feito de mulleres pode aproveitar deste permiso a que non sexa nai biolóxica.

Duración:

15 días naturais ou 20 se parto/adopción/acollida múltiple a aproveitar polo pai a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción

Observacións:

Substitúen aos 3/5 ou máis días do Acordo de Concertación Social

Substitúe ao establecido na lei de igualdade galega no que atinxe aos días de aproveitamento

5.1.5. Por falecemento o enfermidade de familiares

Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grado de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grado de consanguinidade ou afinidade, o permiso será dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Observacións:

- O permiso establecido polo ACS vese superado polo normado polo EBEP.
- Trátase de días hábiles, é dicir, os previstos na carteleira do traballador.
- Auméntanse a todo familiar de 2º grado consanguíneo ou por afinidade (cando no ACS limitábase a irmáns, avós e netos) téñase en conta o esquema que se anexa.

5.1.6. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Titulares:

- a traballadora embarazada para asistencia a exames prenatais e técnica de preparación ao parto
- o/a traballador-a que se somete a tratamento de fecundación asistida
- cónxuxe ou parella de feito acompañante a eses tratamentos ou a exames prenatais ou técnicas de preparación ao parto

Condicións de aproveitamento:

- Polo tempo indispensable para a súa realización, en caso de desprazamento concederanse 2 días, entendéndose que existe o desprazamento sempre que sexa necesario -atendidas as circunstancias do caso concreto- pernoctar fóra do lugar de residencia.
- Acreditación da realización no SNS e dentro da xornada de traballo
- Aviso previo con 48h antelación, agás imposibilidade obxectiva.

Permiso por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple

Duración: 16 semanas ininterrompidas, ampliadas en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

Condicións de aproveitamento:

- *Cómputo: á elección do traballador o prazo contará a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción sen que en ningún caso un mesmo menor poda dar dereito a varios períodos de aproveitamento deste permiso.*
- *Aproveitamento compartido: No caso de que ambos proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán aproveitalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre en períodos ininterrompidos.*

Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das 16 semanas ou das que correspondan no caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

- *Este permiso poderá aproveitarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades de servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determine.*

Desprazamento internacional previo:

- *Este permiso poderase iniciar ate catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.*
- *Cando fóra preciso dito desprazamento dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, terase dereito, ademais, a un permiso de ate dous meses de duración, percibindo durante este período exclusivamente as retribucións básicas.*

Formación: Durante o aproveitamento deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Duración mínima do feito causante: Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan no Código Civil ou nas Leis civís das Comunidades Autónomas que os regulamenten, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

Observacións:

No caso de desprazamento internacional previo permitirase o fraccionamento do período e asemade entenderanse como retribucións básicas: soldo, trienios e respecto das pagas extraordinarias enténdese como básicas as súas compoñentes básicas, é dicir, soldo e trienios.

Permiso por nacemento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados.

Titulares:

- *A traballadora ou o traballador (de xeito excluín-te, é dicir, se os dous traballan deberán decidir quen aproveita o permiso, se ben, é certo que na maior parte dos supostos a nai estará aproveitando do permiso por parto, en todo caso nas súas seis primeiras semanas indispoñibles)*

Condicións de aproveitamento:

- 2 horas diarias como máximo percibindo as retribucións íntegras.
- Este permiso é compatible coa redución de xornada de máximo de dúas horas coa diminución proporcional das súas retribucións

Observacións:

En canto ao permiso de ausentarse xustificadamente (dúas horas retribuídas) establécese un aproveitamento alternativo (traballadora ou traballador) e en ningún caso simultáneo,

Debe entenderse compatible coa redución de xornada de dúas horas non retribuídas, é dicir, podería chegarse ate un total de ausencia do traballo máxima de 4 horas/día.

Permiso por lactancia.

Por lactación dun fillo menor de doce meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou, nunha hora ao inicio ou ao final da xornada, cunha mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente a traballadora poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

Observacións:

Condicións de aproveitamento:

O beneficiario do dereito é o menor de 12 meses

Permiso substitutivo: poderá sustituirse o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente (4 semanas ininterrompidas), ou ben por crédito horario (150 horas)

Non necesariamente se esixe o aproveitamento acumulado ao permiso por parto/adopción/acollida, mais deberá aproveitarse durante o primeiro ano:

- de vida do acabado de nacer, ou
- contado dende a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollida. Necesariamente durante o primeiro ano de vida no nacido ou durante o primeiro

Permiso para asistir y/o acompañar a exames prenatales, técnicas de preparación al parto, técnicas de fecundación asistida.

Titulares:

- a traballadora embarazada para asistencia a exames prenatais e técnica de preparación ao parto
- o/a traballador-a que se somete a tratamento de fecundación asistida
- cónxuxe ou parella de feito acompañante a eses tratamentos ou a exames prenatais ou técnicas de preparación ao parto

Condicións de aproveitamento:

- Polo tempo indispensable para a súa realización, en caso de desprazamento concederanse 2 días, entendéndose que existe o desprazamento sempre que sexa necesario -atendidas as circunstancias do caso concreto- pernoctar fóra do lugar de residencia.
- Acreditación da realización no SNS e dentro da xornada de traballo
- Aviso previo con 48h antelación, agás imposibilidade obxectiva.

Permiso por falecemento, accidente o enfermidade grave de un familiar.

Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro grado de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grado de consanguinidade ou afinidade, o permiso será dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Observacións:

- O permiso establecido polo ACS vese superado polo normado polo EBEP.
- Trátase de días hábiles, é dicir, os previstos na carteleira do traballador.
- Auméntanse a todo familiar de 2º grado consanguíneo ou por afinidade (cando no ACS limitábase a irmáns, avós e netos) téñase en conta o esquema que se anexa.

Permiso por accidente o enfermidade muy grave.

Feito causante: accidente ou enfermidade moi grave de:

- fillos ou fillas, acollidos ou acollidas ou conviventes menores de idade
- familiares, enfermos ou de idade avanzada, que necesiten a asistencia doutra persoa e convivan con eles

Duración: máximo de 30 días naturais por cada feito causante, que poderán aproveitarse nun único ou en diversos períodos.

Condicións de aproveitamento:

Este permiso concederase por unha súa vez (con independencia do seu aproveitamento partido) é dicir, respecto dun mesmo proceso causante -accidente ou enfermidade moi grave- e sen dar lugar a novos permisos por recaídas sucesivas ou procesos concomitantes inherentes ao proceso principal.

En todo caso, deberá persistir a necesidade

A súa concesión requirirá autorización previa da División de RRHH e Desenvolvemento Profesional.

Permiso por cumprimento de un deber inexcusable de carácter público y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Deberase entender cun carácter restritivo a alegación de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral dada a crecente normación de permisos nesta materia (doutra xeito converterase nun caixón de xastre ausente límites) polo que deberá limitarse a aqueles supostos que non respondan a feitos causantes que se poidan inscribir dentro doutros permisos.

Faltas de asistencia justificadas por la relación de violencia de género.

Titular: a muller traballadora vítima de violencia de xénero

Duración: as faltas de asistencia, totais o parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda..

Acreditación:

A regra xeral para acreditar a existencia da situación de violencia de xénero será a presentación da orde de protección a favor da vítima, e excepcionalmente o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ate que se dite orde de protección

Manteñen a súa regulación inalterada os seguintes permisos:

Licenza por matrimonio ou parella de feito
Permiso por traslado de domicilio
Permiso por exames
Permiso para a formación
Permiso en materia electoral
Permiso para o exercizo do dereito de voto
Permiso por causas excepcionais ou extraordinarias
Permiso para realizar funcións sindicais

5.2. Por traslado de domicilio. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tendrá derecho a solicitar un día de permiso retribuido por cambio de domicilio. Si éste se produce fuera del área de salud de destino del profesional el permiso será de dos días. No será de aplicación cuando el cambio de domicilio derive de la obtención de un nuevo destino por la participación en un concurso de traslados, supuesto en el que se aplicará la norma sobre el plazo posesorio que prevea la convocatoria.

5.3. Por exámenes.

5.3.1. Estudios de profesiones sanitarias o profesiones directamente vinculadas con el puesto de trabajo o categoría profesional. El personal estatutario que desempeñe plaza de plantilla podrá solicitar permisos retribuidos para concurrir a exámenes liberatorios de centros oficiales y titulaciones oficiales, cuando se trate de estudios propios de profesiones sanitarias o que guarden relación directa con su puesto de trabajo, categoría profesional, o permitan o favorezcan la promoción interna profesional.

El permiso se extenderá durante los días de su celebración. La dirección del centro facilitará los días de desplazamiento cuando el examen se celebre en un área de salud distinta a la del centro de destino. No se podrán solicitar más de **12 días** al año por esta causa, incluyendo los desplazamientos.

5.3.2. Otros estudios oficiales. El personal estatutario que desempeñe plaza de plantilla, podrá solicitar permisos retribuidos para concurrir a exámenes liberatorios de centros oficiales y titulaciones oficiales, no recogidos en el párrafo anterior. No se podrá solicitar por esta causa **más de 6 días** al año.

5.3.3. Pruebas selectivas convocadas por el Servicio Gallego de Salud. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo tendrá derecho a permisos retribuidos para la asistencia a las pruebas a realizar en el ámbito de procesos selectivos convocados por el Servicio Gallego de Salud o por las entidades públicas personificadas dependientes de la Comunidad Autónoma o por la Consellería de Sanidad y Servicios Sociales, durante los días de su celebración. El disfrute de estos permisos estará limitado a un máximo de 4 días al año.

5.3.4. Procedimiento de solicitudes y condiciones de disfrute. Para poder optar a estos permisos, el personal deberá notificar a la dirección del centro los cursos o estudios que está cursando, justificándose mediante la presentación de la correspondiente matrícula o certificado oficial. La dirección del centro establecerá, previa negociación con la junta de área, los procedimientos de solicitud y resolución, así como los criterios para determinar que estudios oficiales se consideran incluidos dentro del punto

5.3.1. A falta de acuerdo, los criterios serán establecidos por la dirección. En todo caso, aun en los supuestos de profesionales que están cursando estudios incluidos en los supuestos 5.3.1 y 5.3.2, no se podrán disfrutar más de 12 días al año por esta causa.

5.4. Para la formación. 5.4.1. Asistencia a cursos de formación. El personal estatutario que desempeñe plaza de plantilla podrá disfrutar permisos para la asistencia a los cursos de formación programados por la Administración sanitaria o por las organizaciones sindicales cuando se celebren al amparo del Acuerdo del Plan de Formación Continua en las administraciones públicas firmado en el ámbito del Ministerio de las Administraciones Públicas, y su contenido esté directamente relacionado con las funciones de su puesto de trabajo o para la capacitación profesional y cuando la programación de los mismos se establezca dentro del horario de trabajo. Se podrá solicitar por este motivo **hasta 28 horas al año.**

Cuando se exceda el límite de horas establecido, o las materias no estén relacionadas con las funciones de los puestos de trabajo, los órganos directivos de los centros de gestión, podrán facilitar la asistencia, cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

5.4.2. Asistencia a congresos. El personal estatutario que desempeñe plaza de plantilla podrá disfrutar permisos para la asistencia a congresos, convenciones y demás actos de carácter profesional relacionados directamente con las funciones de su categoría profesional, cuando actúen de ponentes o presenten comunicaciones. Los profesionales que no actúen como ponentes o no presenten comunicaciones podrán solicitar el permiso, estando su concesión supeditada a las necesidades de servicio. Con la finalidad de poder valorar la justificación de la asistencia, se presentará conjuntamente con la solicitud, copia del programa de dichos actos y, si es el caso, certificación emitida por la organización de la condición de ponente o comunicante. Las direcciones de los centros establecerán, previa negociación con la junta de área, criterios y procedimientos para la aceptación o denegación de estos permisos. La resolución de concurrencia de solicitudes sobre las mismas fechas se priorizará a favor de los solicitantes que actúen como ponentes o presenten comunicaciones. Asimismo, se podrán crear en los centros, previo acuerdo con la junta de área, comisiones encargadas de valorar dichas solicitudes. **En los supuestos de no lograr el acuerdo las solicitudes deberán presentarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio y la resolución deberá notificarse en el plazo de 10 días a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud, entendiéndose estimatoria en caso de no recaer resolución expresa. En todo caso, las resoluciones desestimatorias deben ser motivadas, conteniendo referencia expresa a las causas que la motivan. Con carácter general, no se podrán disfrutar más de 21 horas al año por este concepto.** Los directores gerentes podrán ampliar las horas de permisos para la asistencia a congresos, cuando estimen que la participación del profesional sea de interés para el centro.

6. Por deberes inexcusables de carácter público o personal. Se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado. El tiempo indispensable, salvo justificación, estará limitado a un máximo de **4** horas. Se entiende por deber inexcusable, aquella obligación de cuyo incumplimiento pudiera derivarse responsabilidad directa y personal de orden civil, penal o administrativa. 7. Maternidad, adopción, reducción de jornada por guarda legal, permiso por lactancia y demás previsiones contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. El personal incluido en el ámbito de aplicación tendrá derecho a los permisos enunciados según las condiciones establecidas en las normas que los regulan para el personal funcionario. En especial los recogidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. 8. Permisos en materia electoral. Los permisos que se pudieran ejercitar en materia electoral se realizarán según las condiciones y duración establecidas en la legislación electoral, adaptadas a las condiciones propias del trabajo a turnos. El personal que tenga la condición de candidato, apoderado, interventor o miembro de mesa electoral, pondrá en conocimiento del órgano de dirección tal condición con la antelación suficiente para que se disponga del disfrute que las normas aplicables le concedan.

9. Ejercicio del derecho de voto. El personal disfrutará del permiso para ejercitar el derecho a voto, de acuerdo con la normativa electoral de aplicación.

10. Otros permisos y licencias retribuidos recogidos en normas de rango de ley. Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo le serán de aplicación los permisos y licencias establecidos en normas con rango de ley, y con las condiciones establecidas con carácter general para los funcionarios públicos.

11. Permisos por causas excepcionales o extraordinarias. Los directores gerentes podrán conceder permisos individuales por causas excepcionales o extraordinarias. Su concesión está sometida a la previa solicitud del profesional, y la justificación de concurrencia de supuestos de hechos excepcionales. No se podrán conceder **más de 7 días de** permiso por profesional por esta causa

. 12. Permisos sin sueldo.

12.1. Configuración del permiso. El personal estatutario que ocupe plaza presupuestaria de plantilla podrá solicitar permisos sin sueldo con una duración no superior a los **tres meses** al año. Podrán solicitarse permisos de duración superior a los tres meses para el disfrute de becas, cursos de formación o similares, que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante, así como para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo conveniadas por organismos oficiales, organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales debidamente acreditadas.

12.2. Solicitudes. Con carácter general las solicitudes deberán de referirse como mínimo a quincenas naturales o meses completos, computados de fecha a fecha, y se presentarán con carácter general con una antelación mínima de **15 días** a la fecha de inicio del permiso solicitado, salvo cuando éste sea superior a los tres meses, supuesto en el que la antelación será de un mes. En los supuestos de que el permiso solicitado tenga por finalidad acumularse con licencias por matrimonio, nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o permisos por necesidades familiares u otras necesidades debidamente justificadas, la duración solicitada podrá ser menor de la quincena natural, así como el plazo de solicitud se adaptará a las circunstancias de cada caso. El interesado deberá motivar su solicitud con la finalidad de valorar su posible autorización.

12.3. Renuncia a los permisos sin sueldo solicitados. Las solicitudes de renuncia a los permisos una vez concedidos, deberán efectuarse, con carácter general con una antelación mínima de **10 días** para los que no superen el mes, y de **15 días** para los que lo superen. 13.

Otras normas. 13.1. Procedimientos de solicitudes y resoluciones.

Le corresponde a los directores gerentes de cada centro, previa negociación con la junta de área, establecer los procedimientos de solicitud y tramitación de los permisos y licencias, la antelación mínima de presentación y los plazos de resolución en los supuestos que no vengán regulados y, en su caso, los documentos justificativos que sean necesarios. No se podrán lograr acuerdos que supongan reconocimientos de permisos o licencias distintos de los recogidos en esta norma, ni variar la naturaleza o duración de los mismos. 14. Comisiones de centro. Las juntas de área podrán facultar a las comisiones de centro, para lograr los acuerdos sobre procedimientos de solicitudes y resoluciones a los que se hace referencia en la presente norma. 15. Incompatibilidad con la finalidad de los nombramientos eventuales. En los supuestos de profesionales llamados para la realización de servicios mediante vínculos de naturaleza temporal, cuando en el momento del llamamiento el profesional conozca la concurrencia de hechos causantes de los descritos en los apartados 5.1.2 y 5.2. de esta normativa, que impidan la realización efectiva del servicio para el que es requerido, no podrá alegar los mismos para el disfrute de permisos que de ellos se deriven cuando su disfrute impidiera la efectiva realización de los servicios requeridos. La junta de área será informada de las denegaciones que se justifiquen, en la circunstancia descrita en el párrafo anterior.4. Comisión de seguimiento Se constituirá una comisión de seguimiento integrada por la Administración y las centrales firmantes para efectuar el seguimiento y tratamiento de todas las cuestiones que se deriven del presente acuerdo. Le corresponde a esta comisión resolver las controversias que puedan surgir en relación a la aplicación del presente pacto.

En relación a los permisos de formación, se estudiará, y, en su caso, se aprobarán por la comisión de seguimiento los requisitos que se exigirán en otros tipos de cursos.

CADRO RESUMO REDUCIÓNS DE XORNADA

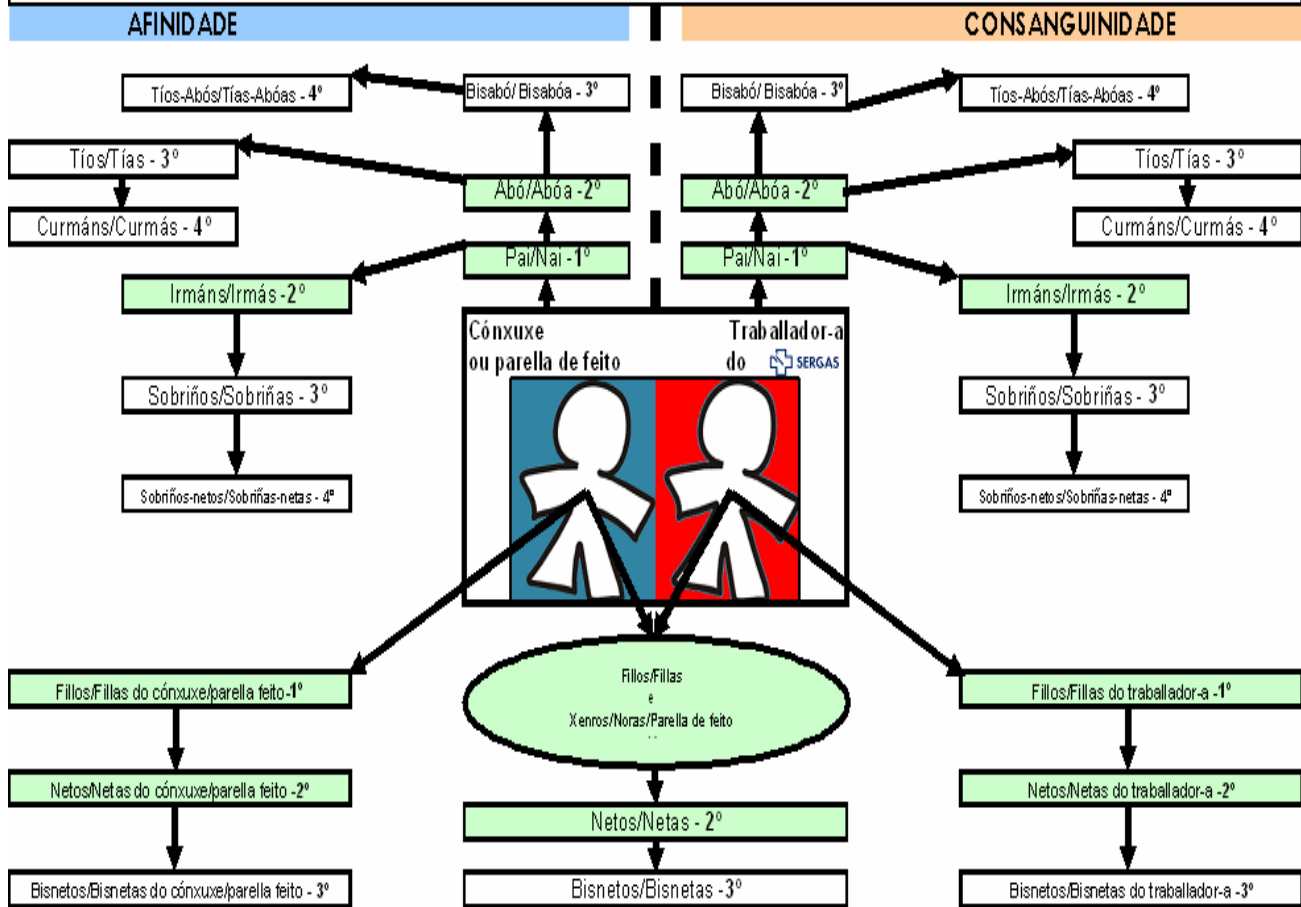
A) NON RETRIBUÍDAS

Redución por fillo prematuro/ho spitalizado ao nacer	<p><u>Titulares:</u></p> <ul style="list-style-type: none">○ A traballadora ou o traballador (de xeito excluín-te, é dicir, se os dous traballan deberán decidir quen aproveita a redución, se ben, é certo que na maior parte dos supostos a nai estará aproveitando do permiso por parto, en todo caso nas súas seis primeiras semanas indispoñibles) <p><u>Condições de aproveitamento:</u></p> <ul style="list-style-type: none">○ 2 horas diarias como máximo coa correspondente redución de retribucións.○ Esta redución é compatible co permiso xa sinalado máis arriba tamén de dúas horas de duración
Redución por garda legal	<p><u>Suxeitos causantes:</u></p> <ul style="list-style-type: none">○ Menor de 12 anos sobre o que o titular ten garda legal e coidado directo○ Persoa maior que requira especial dedicación○ Persoa con discapacidade que non desenvolva actividade retribuída <p>Pendente de determinación a porcentaxe de redución</p>
Redución por causa de violencia de xénero	<p><u>Titulares:</u> as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller</p> <p><u>Duración:</u> Non está determinada a porcentaxe de redución nin a súa duración (estremos pendentes de desenvolvemento)</p> <p><u>Acreditación:</u> A regra xeral para acreditar a existencia da situación de violencia de xénero será a presentación da orde de protección a favor da vítima, e excepcionalmente o informe do Ministerio Fiscal que indique a existencia de indicios de que a demandante é vítima de violencia de xénero ate que se dite orde de protección</p>

B) RETRIBUÍDAS (en realidade trátase de ausencias xustificadas)

Redución por lactación	Esta redución de xornada recóllese máis arriba como permiso de lactación.
Redución por fillo prematuro/ho spitalizado ao nacer	Esta redución de 2 horas xornada recóllese máis arriba como permiso.

GRAOS DE PARENTESCO



NOTAS:

- * Coloreados con fondo verde os familiares ate 2º grado
- * Non se recollen neste esquema algúns parentescos "políticos" que supoñen in adrimonio/parella de feito; nomeadam ente *Cuíñados/Cuíñadas* que son 2º grado de afinidade.
- * O parentesco por afinidade é un vínculo bilateral, tanto abrangue ao cónxuxe do irmán/irmá propios (cuñado/cuñada) como ao irmán/irmá do cónxuxe (cuñado/cuñada), pero non ao cónxuxe do irmán/irmá do cónxuxe propio (concuñado/concuñada); é dicir, os concuñados/concuñadas non son parentes por afinidade. *"adfinēs inter se non sunt affines"*
- * O parentesco por afinidade non cesa pola morte do cónxuxe/parella de feito. *"Adfinitas in coniuge superstite non deletur"*