

## Secretaría General

### **INSTRUCCIONES, DE 8 DE MAYO DE 2013, DE LA SECRETARÍA GENERAL DEL SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD, SOBRE RÉGIMEN APLICABLE DE PERMISOS Y VACACIONES AL PERSONAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO.**

---

La entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, incidió en su momento en el régimen de permisos y vacaciones de los empleados públicos y, por consiguiente, también en el régimen del personal estatutario, al ser de aplicación a éste dicha norma básica conforme a las previsiones de su artículo 2, puntos 3 y 4.

Ello determinó, por parte de la Secretaría General del Servicio Extremeño de Salud, que con fecha 6 de noviembre de 2007, se dictaran unas instrucciones sobre la referida materia, además de sobre reconocimiento de trienios y servicios prestados al personal estatutario temporal, conciliando la normativa básica, incluido el Estatuto Marco para el personal estatutario y las normas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, con la regulación autonómica y el Pacto de 1 de junio de 1993 entre la Administración Sanitaria del Estado y las Organizaciones Sindicales sobre permisos, licencias y vacaciones, vigente por aplicación de la Disposición transitoria, punto 2, de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, a través de su artículo 8 ha modificado los artículos 48 y 50 del Estatuto Básico del Empleado Público, sobre permisos y vacaciones de los funcionarios públicos, respectivamente, además de regular la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y otras materias que afectan al régimen jurídico de los empleados públicos. Ello ha supuesto modificaciones relevantes en la materia de permisos y vacaciones que son objeto de las presentes instrucciones.

A su vez, en la Comunidad Autónoma se prestó aprobación al Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la misma de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, así como, recientemente, por parte de la Consejería de Administración Pública se ha dictado Orden de 31 de enero de 2013, por la que se establecen las condiciones de aplicación del régimen de ausencias al trabajo reguladas en la Disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

## Secretaría General

Por Decreto 38/2013, de 19 de marzo, se ha determinado la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, previstas en el mencionado Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre.

Por tanto, es necesario dotarse en el Servicio Extremeño de Salud de un nuevo régimen de permisos y licencias que tenga en cuenta las innovaciones normativas producidas tanto a nivel estatal como autonómico, sin perjuicio de compaginarlo con las particularidades organizativas y de funcionamiento de un servicio de salud.

El nuevo régimen de permisos y licencias que se establece mediante las presentes instrucciones va dirigido específicamente al personal estatutario del Organismo, lo cual, teniendo en cuenta que en los mismos centros de trabajo convive con el personal estatutario personal de otros regímenes jurídicos, ello no obsta para que también le sea de aplicación al personal funcionario y al personal laboral existente, en la medida en que no se oponga a la normativa para el personal funcionario de la Administración Autonómica y al Convenio Colectivo para personal laboral de la Junta de Extremadura, respectivamente.

Por ello, en virtud de la competencia que atribuye a esta Secretaría General el artículo 5. 1) de los Estatutos del Organismo Autónomo Servicio Extremeño de Salud, aprobado por Decreto 221/2008, de 24 de octubre, esta Secretaría General ha resuelto dictar las siguientes

### **INSTRUCCIONES**

#### **1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Estas Instrucciones serán de aplicación al personal estatutario del Servicio Extremeño de Salud.

Se aplicarán igualmente al personal funcionario perteneciente al ámbito sanitario del Servicio Extremeño de Salud, en tanto no contradigan lo establecido con carácter general para el personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como al personal laboral del organismo en cuanto no se opongan al ordenamiento laboral y, en su caso, de hallarse en su ámbito de aplicación, al Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura.

## Secretaría General

### **2. PERMISOS.**

#### **2.1. Criterios generales.**

**2.1.1.** Salvo indicación expresa en sentido contrario, los permisos se iniciarán a partir de que se produzca el hecho causante y conllevarán la percepción de las retribuciones íntegras.

**2.1.2.** El valor de referencia a efectos de cómputo diario de permisos será de siete horas y media para el personal que realice su jornada en turno fijo diurno. Para el personal de turno rotatorio se computará por cada día de permiso las horas correspondientes al turno en que debía realizar su jornada, de acuerdo con la planificación del servicio o unidad correspondiente.

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

A este respecto, el cómputo de días hábiles para el personal que trabaje a turnos o bien con una distribución de jornada distinta a la general, se realizará considerando en todo caso un día a la semana como inhábil, coincida o no con domingo o con día festivo, atendiendo a la casuística concreta de cada trabajador y unidad y respetando lo establecido en el párrafo precedente.

Cuando los días de permiso retribuido coincidan con los días de libranza hábiles previstos en el cuadrante de turnos establecido para cada servicio o unidad, se computarán como días de permiso, si bien no minorarán la jornada anual de trabajo que corresponda realizar a cada trabajador, y siempre que se respete el día inhábil semanal referido anteriormente.

**2.1.3.** El término *localidad* se entenderá referido al lugar donde resida o se hospede de forma habitual el solicitante.

#### **2.2. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares.**

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

## Secretaría General

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

Se concederá un día natural de permiso en los supuestos de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad.

El permiso se concederá a partir del hecho causante cuando se trate de fallecimiento. Si éste se produjera con posterioridad a la finalización de la jornada laboral del solicitante, el permiso se computará desde el día siguiente.

En los supuestos de accidente o enfermedad graves, el interesado podrá determinar el inicio del permiso, siempre dentro del proceso asistencial, si bien su disfrute se realizará de forma continuada, sin interrupción hasta completar los días que pudieran corresponderle, salvo excepciones debidamente justificadas y ponderadas.

Una vez iniciado el disfrute del permiso se continuará de forma ininterrumpida con independencia de los días de libranza que tuviera fijados el solicitante y siempre que en atención a la distribución de su jornada se considere un día a la semana como día inhábil.

Además se considerará como enfermedad grave cuando el familiar precise de ingreso hospitalario superior a veinticuatro horas, que requiera la presencia del empleado público junto al familiar enfermo y siempre que éste no disponga del acompañamiento de otra persona. La finalización de la hospitalización determinará el fin del permiso concedido por esta causa, salvo que concurra enfermedad grave, en cuyo caso deberá acreditarse, al igual que en los supuestos que no conlleven hospitalización.

Cuando la enfermedad grave se manifieste a través de sucesivos procesos médicos, no quirúrgicos, relacionados con la misma patología, se valorará la procedencia o no de un nuevo permiso atendiendo a los informes que oportunamente se recaben.

### **2.3. Permiso para acudir a consulta médica y para acompañamiento de menores y personas dependientes.**

El personal dispondrá del tiempo indispensable de ausencia del trabajo para asistir a un centro sanitario del sistema sanitario público o asimilado para consulta médica o cualquier otro tipo de asistencia sanitaria del propio solicitante o por acompañamiento a hijos menores de hasta dieciséis años, o a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de

## Secretaría General

autonomía que, por razones de disponibilidad horaria del centro, no pueda realizarse fuera del horario laboral del interesado, debiendo acreditarse siempre este extremo.

Los procedimientos asistenciales efectuados mediante Cirugía Mayor Ambulatoria a familiares de primer grado darán lugar a permiso para ausentarse del puesto de trabajo durante el tiempo indispensable, siempre que se justifique previamente la necesidad del acompañamiento.

En caso de que el padre y la madre fueren empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo de tiempo correspondiente a la ausencia por estos motivos se considerará como de trabajo efectivo, siempre que la misma se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

### **2.4. Por traslado de domicilio.**

Por traslado de domicilio, un día. No se concederá dicho permiso cuando se disfrute de alguno de los plazos posesorios que figuran en las normas sobre movilidad y provisión de plazas del personal estatutario.

### **2.5. Permiso para realizar funciones sindicales.**

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la normativa en vigor.

### **2.6. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**

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

### **2.7. Permiso por lactancia.**

Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Podrá sustituirse por una reducción de la

## Secretaría General

jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

El tiempo de lactancia se podrá sustituir por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. En tal caso, dicha opción se deberá ejercer antes de la conclusión del permiso por parto, de forma que una vez que se haya optado por una de las dos modalidades deberá mantenerse la opción hasta el fin del permiso. En el supuesto de acumulación en jornadas completas, si se cesara en la prestación de servicios antes de finalizar el periodo originario del permiso, los doce meses de edad del hijo, se efectuará la reducción de haberes que corresponda por el periodo no trabajado que se computó en su momento para efectuar la acumulación.

El disfrute del permiso, cuando se haya optado por la modalidad de acumular el mismo, deberá ser inmediatamente posterior a la conclusión del permiso por parto. En los casos de parto múltiple el permiso se incrementará proporcionalmente.

### **2.8. Permiso por nacimiento de hijos prematuros.**

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal estatutario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un tiempo máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo, hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

### **2.9. Para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

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

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

## Secretaría General

Este permiso se concederá siempre que el deber no pueda atenderse fuera del horario laboral del empleado.

Los estatutarios que tuvieran a su cargo hijos discapacitados podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención o tratamiento y para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Asimismo, tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a reuniones convocadas por el centro escolar en que estuvieran matriculados sus hijos, relacionadas con la atención a las necesidades educativas de carácter especial.

### **2.10. Por matrimonio.**

Por razón de matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, el estatutario tendrá derecho a un permiso retribuido de quince días naturales ininterrumpidos, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción. Condicionado a las necesidades del servicio, el periodo vacacional no disfrutado se podrá acumular a este permiso.

En el supuesto de que se formalice primero como unión de hecho y, posteriormente, como matrimonio, el permiso se disfrutará por una sola vez.

### **2.11. Para asistir a cursos selectivos o periodos de prácticas.**

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

### **2.12. Permiso sin sueldo por asuntos propios.**

El permiso sin sueldo por asuntos propios tendrá una duración máxima acumulada de tres meses al año y mínima de diez días naturales.

A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de este permiso no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo,

## Secretaría General

en todo caso, a efectos de antigüedad. Mientras se disfruta del mismo no se podrá realizar ninguna otra actividad, pública o privada, para cuyo ejercicio la legislación de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, requiera disponer de autorización o reconocimiento de compatibilidad, salvo que con carácter previo a su inicio se hubiera otorgado éste de forma expresa.

Las peticiones de permiso sin sueldo por asuntos propios habrán de estar convenientemente motivados con objeto de valorar su posible autorización. Las solicitudes serán estudiadas individualmente, y su concesión o denegación estará condicionada a las necesidades del servicio. La denegación del permiso solicitado deberá estar debidamente argumentada.

Con carácter general y salvo situaciones absolutamente excepcionales y debidamente justificadas, no se concederán permisos sin sueldo durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, por tratarse del periodo vacacional preferente, ni durante el mes de diciembre o en el periodo coincidente con Semana Santa, salvo que en estos dos últimos casos se solicite permiso por una duración de tres meses que comprenda dichos períodos.

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

### **2.13. Por asuntos particulares.**

A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar de tres días por asuntos particulares por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

Su concesión estará sujeta en todo caso a las necesidades del servicio. Cuando por esta razón no sea posible disfrutar de este permiso en el año natural, se concederá en los primeros 15 días del mes de enero siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre, que tienen el carácter de no recuperables, permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Registro General e información al Público. Los calendarios laborales incorporarán dos días más de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

La Secretaría General del Servicio Extremeño de Salud determinará cuando proceda, antes del final del mes de febrero, la agregación de los días de permiso que resultaran, y dictará las instrucciones que hayan de ser incorporadas, en su caso, a los calendarios laborales.



## Secretaría General

Sin perjuicio de lo establecido con anterioridad, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de manera independiente.

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

#### **2.14.1. Permiso por parto.**

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la estatutaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

## Secretaría General

### **2.14.2. Permiso por adopción o acogimiento.**

El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del estatutario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, que podrá ser fraccionado en función del proceso de adopción, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

## Secretaría General

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

### **2.14.3. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.**

El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Será ampliado a veinte días naturales ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, acogimiento o adopción se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición en ese momento o bien exista previamente en la familia una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33%.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los dos permisos anteriores.

### **2.14.4. Protección de la madre y el feto durante el embarazo.**

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

### **2.14.5. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer estatutaria.**

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las estatutarias víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

## Secretaría General

Asimismo, las estatutarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el órgano competente en cada caso.

### **2.14.6. Criterios comunes a los permisos por conciliación.**

En estos casos el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la estatutaria y, en su caso, del otro progenitor estatutario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los estatutarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

### **2.15. Permisos para facilitar la formación y para la realización de estudios.**

a) Permiso para asistir a los cursos de formación o perfeccionamiento profesional programados por las Administraciones Públicas y por las Organizaciones Sindicales o por los distintos promotores previstos en el marco de los acuerdos para formación continua, para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo. La concesión del permiso se supeditará a las necesidades del servicios y el tiempo de asistencia se considerará tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

El Servicio Extremeño de Salud podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, cuya duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

b) Para facilitar la formación y el desarrollo profesional del personal estatutario podrá concederse permiso de hasta cuarenta horas para la asistencia a cursos cuyos promotores sean distintos a los contemplados en el apartado a) y cuyo contenido esté directamente

## Secretaría General

relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico y condicionado a las necesidades del servicio. En este caso, solo se percibirán las retribuciones básicas.

c) Asimismo, siempre que la organización del trabajo lo permita, podrán concederse permisos no retribuidos, para asistir a otros cursos, para el disfrute de becas o circunstancias similares que contribuya al perfeccionamiento profesional del solicitante. Podrá ser autorizado al personal estatutario fijo y al temporal, si bien este quedará supeditado en todo momento a las contingencias que durante su disfrute surjan en el nombramiento temporal.

A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de este permiso no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a efectos de antigüedad.

d) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que exista informe favorable del jefe del servicio o unidad. Si dicho permiso se concediese por interés propio de la Administración, el estatutario tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración, así como, en las mismas condiciones, para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Los exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud deben corresponder a estudios reglados para la obtención de un título académico o de una capacitación profesional.

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

### **2.16. Permisos para participación en programas de cooperación.**

#### **2.16.1. Para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situación de emergencia y catástrofe generalizada.**

Podrán concederse permisos para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada. Este permiso tendrá

## Secretaría General

una duración máxima de tres meses, pudiéndose conceder con una duración superior en función de una necesidad suficientemente justificada.

Podrá ser autorizado al personal estatutario fijo y al temporal, si bien en este caso el permiso se hallará en todo momento supeditado a las contingencias que durante su disfrute surjan en el nombramiento temporal.

La calificación de una situación concreta como de emergencia o de catástrofe generalizada corresponderá al órgano estatal o autonómico competente según proceda.

El trabajador tendrá derecho a percibir todas las retribuciones que venía percibiendo en su puesto de origen y no podrá percibir compensación económica directamente relacionada con la actividad desarrollada durante el permiso.

### **2.16.2. Permiso sin sueldo para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo.**

Con carácter general, podrán concederse permisos por una duración máxima de tres meses para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo, gestionados por organismos oficiales y organizaciones internacionales gubernamentales y en programas y proyectos gestionados por organizaciones no gubernamentales debidamente acreditadas.

Su concesión quedará condicionada a las necesidades del servicio, que vendrán determinadas por las posibilidades de cobertura de la plaza que se desempeñe. Excepcionalmente, estos permisos podrán concederse con una duración superior a tres meses, en función de la necesidad justificada del programa a desarrollar.

Podrá ser autorizado al personal estatutario fijo y al temporal, si bien en este caso el permiso se hallará en todo momento supeditado a las contingencias que durante su disfrute surjan en el nombramiento temporal.

A los efectos del devengo de pagas extraordinarias, el tiempo de duración de este permiso no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, sin perjuicio de su cómputo, en todo caso, a efectos de antigüedad.

## Secretaría General

### **3. REDUCCIÓN DE JORNADA.**

#### **3.1. Por guarda legal.**

Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de retribuciones que corresponda.

Este mismo derecho, y en las mismas condiciones, será aplicable a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

#### **3.2. Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad de carácter grave.**

El trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el estatuario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el

## Secretaría General

Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

### **3.3. Por cuidado de familiar de primer grado.**

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el estatuario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

Para solicitar este permiso no será preciso que el familiar esté hospitalizado y sólo se concederá una vez por el mismo proceso asistencial.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo que se pretenda reducir por un permiso retribuido que lo acumule en las jornadas completas que resulten, siempre que se mantenga la causa que originó la concesión del permiso, que habrá de ser debidamente acreditada. Si dicha causa desapareciera de forma sobrevenida, se realizarán los ajustes retributivos necesarios y se procederá a la deducción de haberes que corresponda con el fin de preservar la finalidad y alcance de esta reducción de jornada.

### **3.4. Por interés particular.**

Conforme a lo previsto en el artículo 5 del Decreto-Ley 1/2012, de 25 de junio, de medidas urgentes para la contención del gasto público y la adaptación del funcionamiento de los servicios públicos a la realidad económica y social en Extremadura, el personal estatuario podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, en tramos mínimos de treinta minutos diarios, hasta el límite máximo de un tercio de su jornada efectiva, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.

El derecho de optar por la reducción de jornada en cualquiera de sus posibles manifestaciones, como primera opción de reducción de jornada, modificación de la reducción previamente autorizada o retorno a la aplicación del régimen de jornada completa, podrá ejercitarse en conjunto un máximo de tres veces en cada año natural.

Esta modalidad de jornada reducida, que será incompatible con las restantes modalidades de reducción de jornada, no podrá concederse al personal directivo ni al personal que ocupe



## Secretaría General

puestos, ya sea de dotación completa o de funciones de especial responsabilidad, cuya provisión se venga realizando por el procedimiento de libre designación.

### **3.5. Criterios comunes a determinados tipos de reducción de jornada.**

Respecto de las modalidades de reducción de jornada que se establecen en los epígrafes anteriores 3.1, 3.2 y 3.3, vinculadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, se tendrá en cuenta para su concesión que la concreción de horario de la reducción, tanto en la modalidad de jornada ordinaria como en la jornada complementaria reducida, corresponderá al trabajador en función de las necesidades objetivas de conciliación, si bien la petición estará sujeta al necesario consenso con los responsables de la unidad o servicio a que el interesado esté adscrito, en orden a garantizar el normal funcionamiento de los mismos.

Asimismo, a menos que redunde en beneficio de la prestación del servicio, en las mencionadas modalidades de reducción de jornada no cabrán acumulaciones de jornada para constituir jornadas completas, salvo que se trate de reducción de jornada por violencia de género o por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad de carácter grave, o por cuidado de familiar de primer grado.

### **4. VACACIONES.**

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

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

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

Preferentemente, el periodo de vacaciones abarcará cuatro meses, de junio a septiembre, y se disfrutarán de manera ininterrumpida coincidiendo con meses naturales, o desde el día 16 al día 15 del mes siguiente, supeditado en ambos casos al límite de veintidós días hábiles, o bien por quincenas naturales dando comienzo los días 1 y 16 de cada mes, computándose en ambos casos, a efectos de vacaciones, los días hábiles comprendidos dentro del correspondiente periodo, y con exclusión de sábados, domingos y festivos.

## Secretaría General

Excepcionalmente y de forma motivada, podrán solicitarse en fechas distintas, siempre supeditado a las necesidades del servicio.

No obstante, y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, podrán disfrutarse en periodos fraccionados de, como mínimo, siete días naturales consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, del total de días de vacaciones, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

Con carácter general y en función de las necesidades de los servicios, los turnos de vacaciones correspondientes al periodo ordinario de vacaciones antes referido, de junio a septiembre, se concederán de tal forma que durante el mismo periodo sólo podrán disfrutar simultáneamente de las mismas hasta el treinta y tres por ciento de los profesionales de la misma categoría y especialidad de la unidad o servicio correspondiente.

Cuando se tenga previsto el cierre de centros o unidades, por inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones del personal adscrito a los mismos se harán coincidir con la franja temporal de cierre.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar inmediatamente a continuación del cese de la situación que lo impidió, y siempre que, en el supuesto de incapacidad temporal, no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el resto de circunstancias que pudieran dar lugar a otros tipos de permiso y que sobrevengan durante el disfrute de las vacaciones no se podrá instar el ejercicio de derecho alguno una vez transcurridas las mismas.

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

Las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiesen devengado y, como máximo, hasta el día 15 de enero del año siguiente.

## Secretaría General

No podrán ser sustituidas por compensación económica, excepto únicamente en caso de conclusión de la relación de servicios que haya imposibilitado su disfrute.

### **5. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS.**

#### **5.1. Obligación de comunicación.**

Las ausencias, las faltas de puntualidad y de permanencia del personal en su puesto de trabajo, cualquiera que sea su causa, deberán comunicarse con carácter inmediato por el trabajador al responsable del servicio o unidad a que se halle adscrito.

Además, y con independencia de la constancia que las referidas incidencias deban tener en los medios e instrumentos de control que se establezcan, deberán asimismo justificarse ante el órgano competente en materia de personal.

Mediante el procedimiento que corresponda se concretarán las actuaciones y trámites a seguir para el ejercicio de los derechos contemplados en la presente instrucción, así como para la adecuada justificación de las ausencias del personal en su puesto de trabajo.

#### **5.2. Ausencias por enfermedad.**

##### **a) Ausencia por enfermedad o accidente sin parte médico de baja.**

En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá ponerse de forma inmediata en conocimiento del superior jerárquico.

En todo caso, una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad con la presentación de justificante expedido por el facultativo que hubiera prestado la atención médica.

##### **b) Deducción de retribuciones ante ausencias por enfermedad sin parte médico de baja.**

Los días de ausencia al trabajo por parte del personal señalado que superen el límite de días de ausencia al año, motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la misma deducción de retribuciones del cincuenta por ciento prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal en el artículo 6 del Decreto-Ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación

## Secretaría General

en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado

El descuento en nómina referido no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a la declaración de incapacidad temporal.

La deducción de retribuciones se aplicará en los términos establecidos en el artículo 85.4 de la Ley de la Función Pública de Extremadura y conforme al procedimiento aplicable, una vez oído el personal afectado.

### **c) Ausencia por incapacidad temporal.**

En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja destinado a la empresa deberá remitirse a la Dirección de Recursos Humanos u órgano competente en materia de personal, en el plazo máximo de tres días contados a partir del de su expedición. En idéntico plazo se habrán de entregar igualmente los ejemplares de los partes sucesivos confirmatorios de baja, hasta la emisión del de alta.

La incorporación efectiva al puesto de trabajo habrá de producirse el día laborable siguiente al de la fecha del alta, debiendo aportar en ese momento el parte médico de alta al órgano competente en materia de personal.

Cuando se incumpla la obligación de presentar el parte médico de baja en los términos y plazos establecidos en el régimen de Seguridad Social aplicable, la ausencia se considerará no justificada.

Durante la situación de incapacidad temporal, el empleado público tendrá derecho al reconocimiento de un complemento retributivo conforme a lo previsto en el artículo 6 del Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre.

En caso de incapacidad temporal por contingencias comunes, para que pueda reconocerse dicho complemento en la cuantía necesaria hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones del empleado público, en el parte médico acreditativo de la baja deberá indicarse expresamente que la situación de incapacidad temporal ha sido causada por alguno de los supuestos contemplados en el Decreto 38/2013, de 19 de marzo, por el que se

## Secretaría General

determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal.

### 5.3. Deducción de haberes.

Cuando se incumpla la obligación de presentar los justificantes de ausencia previstos se aplicará lo dispuesto para las ausencias no justificadas al trabajo en la normativa reguladora de la deducción proporcional de haberes, sin perjuicio de la adopción, en su caso, de las medidas que en el orden disciplinario puedan corresponder.

### 6. VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO.

Bajo el criterio y supervisión de los Gerentes de Área y de los órganos competentes en materia de recursos humanos, los responsables de los centros y unidades velarán por el cumplimiento de estas instrucciones, proponiendo la adopción de medidas, adoptándolas o, cuando existiesen indicios de comisión de infracción, informando de ello a la Secretaría General del Organismo Autónomo como órgano competente para ejercer la potestad disciplinaria.

### 7. PÉRDIDA DE EFECTOS.

Estas Instrucciones sustituyen a las dictadas con fecha 6 de noviembre de 2007, de la Secretaría General del Servicio Extremeño de Salud, sobre reconocimiento de trienios y servicios prestados al personal estatutario temporal y sobre régimen aplicable de vacaciones, permisos y licencias al personal estatutario, a excepción de lo establecido en su apartado A sobre reconocimiento de trienios y servicios prestados al personal estatutario temporal.

Mérida, a 8 de mayo de 2013

EL SECRETARIO GENERAL DEL  
SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD,



**Servicio  
Extremeño  
de Salud**  
**SECRETARÍA GENERAL**  
**GOBIERNO DE EXTREMADURA**

Fdo.: César Santos Hidalgo