

NORMATIVA VIGENTE SOBRE PERMISOS Y VACACIONES DEL PERSONAL ESTATUARIO DEL SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD

1. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos/as y de cónyuge o pareja de hecho, el personal estatuario tendrá derecho a la concesión de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando se produzca en localidad distinta a su residencia habitual.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 personal estatuario.

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, la persona interesada 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 la persona interesada 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 sujeto causante precise de ingreso hospitalario superior a veinticuatro horas, que requiera la presencia del personal empleado público junto a la persona enferma y siempre que esta no disponga del acompañamiento de otra. 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. Permiso por traslado de domicilio

Por traslado de domicilio el personal estatutario tendrá derecho a 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.

3. Permiso para realizar funciones sindicales

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

4. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración

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 la persona interesada 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.

5. Cumplimiento de un 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.

Este permiso se concederá siempre que el deber no pueda atenderse fuera del horario laboral de la persona trabajadora.

El personal estatutario que tuvieran a su cargo hijos/as con discapacidad 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, relacionadas con la atención a las necesidades educativas de carácter especial.

6. Licencia por asuntos particulares

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

Así mismo, tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Su concesión estará sujeta en todo caso a las necesidades del servicio. Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiesen devengado y, como máximo, hasta el día 31 de enero del año 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 Dirección General de Recursos Humanos y Asuntos Generales 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.

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.

7. Permiso por matrimonio o pareja de hecho

Por razón de matrimonio o pareja de hecho acreditado a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, el personal 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. Quedará en todo caso condicionado a las necesidades del servicio y el periodo vacacional no disfrutado se podrá acumular al mismo.

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

8. 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 por los siguientes sujetos causantes:

- o El propio solicitante
- o Por acompañamiento a hijos/as menores de hasta dieciséis años. En caso de que ambos progenitores fueren empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- o Personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía cuando, por razones de disponibilidad horaria del centro, no pueda realizarse fuera del horario laboral del interesado, debiendo acreditarse siempre este extremo.
- o Familiares de primer grado a los que se efectúe procedimientos asistenciales mediante Cirugía Mayor Ambulatoria, siempre que se justifique previamente la necesidad del acompañamiento.

El periodo de tiempo correspondiente a la ausencia por estos motivos se considerará como de trabajo efectivo, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo, se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente su asistencia y la hora de la cita.

9. Permiso sin sueldo

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, 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.

10. Para participar en programas de cooperación internacional al desarrollo o de ayuda humanitaria urgente

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

11. 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.

12. 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 servicio 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 podrán concederse permisos de hasta cuarenta horas para la asistencia a actividades formativas cuyos promotores sean distintos a los contemplados en el apartado a) y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable de la persona Responsable de Formación del Área y con el visto bueno de la Gerencia del Área de Salud y condicionado siempre a las necesidades del servicio. En este caso, y siempre y cuando exista autorización, se percibirán la totalidad de las retribuciones correspondientes a la categoría retributiva del puesto de trabajo desempeñado, sin que puedan entenderse dentro de estas retribuciones aquellos conceptos retributivos que dependan de su desempeño efectivo.

Fuera de estos supuestos no se autorizará, en horario de trabajo, la asistencia a charlas o actividades formativas, aunque sean en el propio centro de trabajo, organizadas por entidades ajenas a la formación para empleados público.

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.

13. Vacaciones anuales

Conforme a lo establecido en el artículo 50 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público, el personal estatutario tendrá 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.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- o Quince años de servicios: veintitrés días hábiles
- o Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles
- o Veinticinco años de servicios: veinticinco días hábiles
- o Treinta o más años de servicios: veintiséis días hábiles

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicios.

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.

El periodo ordinario del disfrute de vacaciones será el comprendido entre los 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, 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.

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. En verano no podrán disfrutarse de forma consecutiva más días de los que compongan un mes natural para así facilitar la sustitución de las personas trabajadoras.

Solo, de manera excepcional, motivada y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, podrá disfrutarse días de vacaciones fuera de este periodo, durante el cual, por no ser considerado periodo vacacional estándar se exigirá, al menos, el 50% de la plantilla con carácter general.

Para facilitar la organización de los servicios, todos los periodos vacacionales deberán fraccionarse como mínimo en periodos de 7 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 cada año natural.

En Navidades, entendiéndose que las mismas comprenden desde la semana que incluya el día de Nochebuena hasta la semana que incluya el 7 de enero, solo se podrá disfrutar de un máximo de 7 días naturales consecutivos, debiéndose optar por una semana de las incluidas en este periodo.

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 las 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.

El periodo de vacaciones no podrá unirse a ningún otro permiso, salvo al permiso por matrimonio, al de maternidad, al de paternidad, y al permiso acumulado de lactancia.

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 31 de enero del año siguiente. No podrán ser sustituidas por compensación económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.