



Junta de Andalucía

Consejería de Salud y Consumo
Servicio Andaluz de Salud

MANUAL DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE CENTROS E INSTITUCIONES
SANITARIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD
(Última modificación aprobada por Resolución 0057/23 de la Dirección General de Personal)

BORRADOR MS20250312

Índice

TITULO I -ORDENACION DE LA JORNADA DE TRABAJO	4
ARTÍCULO 1. CARÁCTER NEUTRO A EFECTOS DE CÓMPUTO DE LA JORNADA	4
ARTÍCULO 2. EXENCIÓN DE JORNADA COMPLEMENTARIA.....	5
ARTÍCULO 3. PAUSA EN EL TRABAJO Y DESCANSOS.....	6
ARTÍCULO 4. FLEXIBILIDAD HORARIA.....	6
ARTÍCULO 5. FESTIVIDADES LABORALES QUE COINCIDAN EN SÁBADO	7
CAPITULO I.- REDUCCIÓN DE JORNADA	8
ARTÍCULO 6. REDUCCIÓN JORNADA POR GUARDA LEGAL.....	8
ARTÍCULO 7. REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PERSONAL.	10
ARTÍCULO 8. REDUCCIÓN DE JORNADA POR ENFERMEDAD MUY GRAVE	11
ARTÍCULO 9. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL CUIDADO DE HIJOS CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE DE MENORES O MAYORES QUE CONVIVAN CON SUS PROGENITORES.....	11
ARTÍCULO 10. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.	12
TITULO II PERMISOS Y LICENCIAS.....	13
ARTÍCULO 11. REGLAS GENERALES	13
ARTÍCULO 12. GRADOS DE PARENTESCO	13
CAPITULO I.- PERMISOS RETRIBUIDOS.....	15
ARTÍCULO13. MATRIMONIO O REGISTRO O CONSTITUCIÓN DE PAREJAS DE HECHO.....	15
ARTÍCULO 14. PERMISO PARA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN PARTO	15
ARTÍCULO 15. PERMISO PARA CONCURRIR A CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES MÉDICAS	15
Artículo 15. bis. Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación	16
ARTÍCULO 16. PERMISO NACIMIENTO MADRE BIOLÓGICA.....	17
ARTÍCULO 17. PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 16 MESES.	18
ARTÍCULO 18. PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.....	19
ARTÍCULO 19. PERMISO OTRO PROGENITOR.....	21
ARTÍCULO 20. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE TENGAN QUE PERMANECER HOSPITALIZADOS TRAS EL PARTO	22
ARTÍCULO 21. PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIAR	23
ARTÍCULO 22. PERMISO POR FALLECIMIENTO	24
ARTÍCULO 23. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO	25
ARTÍCULO 24. PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD, DURANTE LOS DÍAS DE SU CELEBRACIÓN.	25
ARTÍCULO 25. CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE, DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL, Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	26
ARTÍCULO 26. PERMISO PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES.....	27
ARTÍCULO 27. PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO	28
ARTÍCULO 28. PERMISO PARA LAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.....	27
CAPITULO II .– PERMISO NO RETRIBUIDOS.....	29
ARTÍCULO 29. PERMISO SIN SUELDO	29
CAPITULO III.- LICENCIAS.....	31



ARTÍCULO 30. LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES	31
ARTÍCULO 31. PARA PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO O DE AYUDA HUMANITARIA URGENTE	32
ARTÍCULO 32. LICENCIA PARA ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	32
CAPITULO IV.- VACACIONES	34
ARTÍCULO 33. VACACIONES ANUALES.....	34
ARTÍCULO 34. FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES	35
ARTÍCULO 35. PERIODO DE DISFRUTE	35
ARTÍCULO 36. IRRENUNCIABILIDAD DE LAS VACACIONES.....	37
ARTÍCULO 37. PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN PLAN DE VACACIONES.....	36
ARTÍCULO 38. SUPUESTOS ESPECIALES	36

BORRADOR MS20250312

TITULO I -ORDENACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 1. Carácter neutro a efectos de cómputo de la jornada

Los días de libre disposición ya han sido tenidos en cuenta para el cálculo de la jornada anual.

1.1-Para el cálculo de los promedios establecidos para el cómputo de la jornada no se tendrán en cuenta los períodos de incapacidad temporal, los días de huelga y los permisos y licencias retribuidas.

1.2-El período comprendido en estas situaciones, computará como días trabajados o descansados según figure en el cuadrante de turnos de cada trabajador.

1.3-Los permisos no retribuidos se computarán de forma proporcional, es decir, si en 365 días le corresponde una jornada anual, según el turno, si descontamos los días de permiso a los 365 días, a los días resultantes se le aplicará la jornada proporcional.

Ejemplo: Trabajador del turno fijo nocturno (1.450 horas) que disfruta de 90 días de permiso sin sueldo.

Días computables: $365 - 90 = 275$ días.

Proporción: $(275 \times 1450)/365 = 1.092,46$ horas.

BORRADOR MS20250312



Artículo 2. Exención de jornada complementaria

2.1-Competencia:

Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de CTTC.

2.2-Destinatarios:

- a) Personal médico tanto de Atención Hospitalaria como de Atención Primaria.
- b) Enfermero/ Enfermera de Atención Primaria.

2.3-Supuestos

- a) Personal mayor de 55 años.
- b) Mujeres en estado de gestación.
- c) Personal con hijos menores de un año.
- d) Personal que tenga hijos con minusvalías o discapacitados.
- e) Personal que por razón de enfermedad sea contraproducente para su estado de salud realizar jornada complementaria.

2.4 Requisitos

A) ATENCIÓN PRIMARIA

- a) En el caso de **personal mayor de 55 años**, la solicitud de la persona interesada deberá presentarse dentro del último trimestre del año anterior a aquel en que desee que comience la exención.
- b) **En los restantes supuestos** la solicitud se presentará con ocasión de la existencia de alguno de ellos.
- c) Cuando se solicite por razones de salud, se aportará informe de los órganos competentes en materia de vigilancia de la salud de los trabajadores (Unidades de Prevención o Servicios de Medicina Preventiva).
- d) Informe de la Dirección de Salud o de la Coordinación de Enfermería, según corresponda.
- e) **Para el caso de mayores de 55 años**, resolución del órgano competente dentro de los tres primeros meses del año siguiente a la presentación de la solicitud, que podrá autorizarla o denegarla teniendo en cuenta las necesidades del servicio. En caso de denegación deberá ser motivada indicando la causa que impide la concesión.
- f) **Para el resto de supuestos**, resolución del órgano competente dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud.

B) ATENCION HOSPITALARIA



- a) **En el caso de trabajadores mayores de 55 años**, la solicitud de la persona interesada deberá presentarse dentro del último trimestre del año anterior a aquel en que desee que comience la exención.
- b) **En los restantes supuestos** la solicitud se presentará con ocasión de la existencia de alguno de ellos.
- c) Cuando se solicite por razones de salud, se aportará informe de los órganos competentes en materia de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras (Unidades de Prevención o Servicios de Medicina Preventiva).
- d) Propuesta de la Dirección Médica previo informe de la Jefatura de Servicio o Unidad de Gestión Clínica, oída la Junta Facultativa en aquellos centros en los que la misma esté constituida.
- e) **Para el caso de personal mayor de 55 años**, resolución del órgano competente dentro de los tres primeros meses del año siguiente a la presentación de la solicitud, que podrá autorizarla o denegarla teniendo en cuenta las necesidades del servicio. En caso de denegación deberá ser motivada indicando la causa que impide la concesión.
- f) Para el resto de supuestos, resolución del órgano competente dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud.
- g) Notificación a la persona interesada y comunicación a las Jefaturas correspondientes y a la Junta Facultativa.

Artículo 3. Pausa en el trabajo y descansos

De conformidad con el artículo 50 de la Ley 55/2003, siempre que la duración de la jornada exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma. Este descanso será de un mínimo de 20 minutos, según la duración y horario de cada turno.

Artículo 4. Flexibilidad horaria

4.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado, a la que deberá acompañar fotocopia de la documentación acreditativa del hecho y en su caso de la resolución del órgano administrativo que reconozca la discapacidad, en su defecto, informe médico.



Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, que si no lo impide deberá ser de, al menos 15 días, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

- b) Autorización del órgano competente.

4.2 Contenido, Características y Duración

- a) El personal que tenga a su cargo hijos menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes, tendrán derechos a flexibilizar en una hora diaria.
- b) El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo
- c) El personal que tenga hijos con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración y de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo condicional en el ámbito sanitario o social.
- d) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Las horas de que se dispongan por flexibilidad horaria deberán ser recuperadas por el trabajador al menos con periodicidad mensual.

Artículo 5. Festividades laborales que coincidan en sábado

Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional no sustituible por las Comunidades Autónomas, propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de carácter local, retribuida y no recuperable, coincida en sábado, añadirán, como máximo, dos días de permiso de ese año, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares.



CAPITULO I.- REDUCCIÓN DE JORNADA

La competencia para la concesión o denegación de los supuestos de reducción de jornada corresponderá a las Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de CTTC.

Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa en el plazo de un mes de las solicitudes serán estimatorios.

Artículo 6. Reducción de jornada por guarda legal

6.1 Características

- a) El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada diaria.
- b) Su concesión atenderá a las circunstancias organizativas, funcionales, asistenciales, que en cada caso se determinen.
- c) Esta reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.
- d) El percibo de una pensión no impide la concesión de esta reducción.

6.2 Supuestos

- a) Tener a su cuidado directo un menor de 12 años, una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- b) Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o de enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Existirá la opción de ejercitar este derecho durante el tiempo en que dicha persona permanezca en situación de incapacidad, según los informes médicos correspondientes.

6.3 Contenido

- a) Reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma.
- b) Percepción de un 80% o 60% respectivamente, de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios.
- c) Su concesión atenderá a circunstancias organizativas, funcionales y asistenciales, que en cada caso se determinen.
Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado una jornada reducida durante el periodo de devengo de las mismas.



- d) Esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.
- e) Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal podrá solicitar esta reducción exclusivamente jornada ordinaria o en la jornada complementaria en los mismos porcentajes.

6.4 Requisitos

1. Solicitud de la persona interesada con un mes de antelación (no será necesario en el caso de continuidad de contrato en el mismo centro) en modelo normalizado aportando, según los casos:

- Cuidado directo un menor de 12 años:

Libro de familia o resolución administrativa o judicial de acogimiento.

- Cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación

DNI del causante, informe médico y declaración responsable (ANEXO I) de que tiene a su cargo de forma permanente durante el periodo solicitado de Reducción de jornada por guarda legal.

- Cuidado directo de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

– Copia de la resolución del órgano administrativo que reconozca la discapacidad y declaración responsable (ANEXO I) de que tiene a su cargo de forma permanente durante el periodo solicitado de Reducción de jornada por guarda legal.

- Cuidado directo del cónyuge o persona con quién conviva en análoga relación de afectividad que por razones de edad, accidente o de enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

– Certificado de matrimonio y/o certificado de pareja de hecho así como Declaración Responsable (ANEXO I) de que no desempeña actividad retribuida.

- Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o de enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida

– Libro de familia y DNI del causante, así como informe médico y Declaración Responsable (ANEXO I) de que tiene a su cargo de forma permanente durante el periodo solicitado de Reducción de jornada por guarda legal.



2. Informe motivado del mando intermedio en los casos en que la solicitud de reducción no coincida con la jornada ordinaria, así como en los casos en los que se solicite la reducción únicamente en la jornada complementaria
3. Autorización del órgano competente.

Artículo 7. Reducción de jornada por interés personal.

De conformidad con el art. 15 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, modificada por la Disposición final tercera de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, el personal tanto fijo como temporal, podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria hasta un 10 por ciento, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.

El personal que se haya acogido a la reducción voluntaria de la jornada laboral prevista en el artículo 15.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, con anterioridad al 1/01/2017 mantendrá el porcentaje de reducción que se le hubiese concedido. (Disposición Transitoria Quinta de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017)

7.1 Características

- a) Temporal y revocable.
- b) No será de aplicación al personal directivo de las Instituciones Sanitarias del SAS o que desempeñe puestos de trabajo clasificados como cargos intermedios.

7.2 Requisitos y procedimiento

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado con al menos un mes de antelación a la fecha prevista, en la que se hará constar la cuantía, forma de disfrute y fecha de efectividad de la reducción.
- b) Resolución en el plazo máximo de un mes en función de las necesidades del servicio.
- c) Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa dentro del plazo previsto de las citadas solicitudes serán estimatorios.

7.3 Contenido



- a) El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada diaria.
- b) La persona trabajadora deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 8. Reducción de jornada por enfermedad muy grave

8.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado, aportando DNI del sujeto causante, así como los informes médicos necesarios que acrediten suficientemente el carácter de la enfermedad como muy grave.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción, o en caso contrario, de la distribución del mes con los demás titulares.

8.2 Supuestos

Necesidad de atender al cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, 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. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de 15 días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

8.3 Contenido

- a) Reducción de la jornada laboral de hasta el 50% con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes, ó 15 días naturales reduciendo la jornada completa con carácter retribuido y siempre que se mantenga dicho diagnóstico de enfermedad muy grave.
- b) 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.
- c) Un mismo sujeto causante sólo podrá por una misma enfermedad muy grave dar lugar a esta reducción de jornada por una sola vez, incluso cuando dicha enfermedad se repita en el tiempo.
- d) Esta reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

Artículo 9. Reducción de jornada para el cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad.

El personal que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso de los empleados/as públicos/as para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave, tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores o tutores legales sean



trabajadores por cuenta propia o ajena, 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 vengán prestando sus servicios para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad, o mayores de edad que convivan con las personas progenitoras, guardadores con fines de adopción o acogedores o tutores legales, que padezcan cáncer u otra enfermedad grave. Si hubiera concurrencia de progenitores, acogedores, guardadores o tutores con derecho al permiso respecto del mismo sujeto y hecho causante, sólo uno de ellos podrá solicitar el permiso con el cobro íntegro de sus retribuciones.

Para el resto se estará a lo dispuesto en el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, que aborda el desarrollo reglamentario del permiso. (BOJA Núm.193, de 6 de octubre de 2017)

Artículo 10. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

1. Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de forma progresiva.

A estos efectos, se consideran de especial gravedad los tratamientos continuados para cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario.

2. Esta reducción de jornada podrá solicitarse sólo durante el primer mes tras la reincorporación al puesto de trabajo una vez recibida el alta médica, percibiendo la totalidad de las retribuciones.

3. El porcentaje de reducción de jornada que puede solicitarse será:

- De un cincuenta por ciento, las dos primeras semanas.
- De un veinte por ciento, la tercera semana.
- De un diez por ciento hasta el final de la duración de la misma.

4. Para facilitar el proceso de recuperación, la persona interesada podrá solicitar la acumulación en las dos primeras semanas del tiempo máximo de reducción que corresponda de acuerdo con los porcentajes antes indicados. Asimismo, con dicha finalidad, podrá solicitar una adaptación del horario en el que debe cumplir la jornada, o bien, la concentración de la misma en menos de cinco días semanales. Esta forma de utilización de la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente se concederá a petición de la persona interesada, previa justificación de la necesidad con el informe médico correspondiente.

TITULO II. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 11. Reglas Generales

- 11.1 La competencia para la concesión o denegación de todos los permisos será de las Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea, u órganos en los que se deleguen.
- 11.2 Para el cálculo de la jornada y sólo a estos efectos, de forma análoga a las vacaciones, cada día de permiso se ha computado como siete horas de trabajo cada día efectivo que correspondiera trabajar considerándose inhábiles los descansos que le correspondieran, sin perjuicio del turno asignado o de la prestación de servicios de urgencias.
- 11.3 Para el cálculo de la jornada, en GERONTHE, y sólo a estos efectos, cada día de permiso de los que se relacionan a continuación, se computará como siete horas de trabajo cada día efectivo que correspondiera trabajar procediéndose con posterioridad a reajustar la jornada laboral en función de los turnos realmente asignados:
- Permiso por fallecimiento.
 - Permiso por accidente o enfermedad grave de familiar.
 - Permiso por traslado de domicilio.
- Para el cálculo de la jornada en GERHONTE, cada día del resto de permisos no relacionados anteriormente, se computará por las horas correspondientes al turno programado.
- 11.4 Se entenderán como días hábiles todos aquellos en el que el trabajador tenga asignado turno, no pudiéndose computar como día de permiso aquel en el que el trabajador tenga asignado como descanso.
- 11.5 Los permisos y licencias serán de aplicación tanto al personal fijo como al temporal, salvo que en algún permiso o licencia se establezca lo contrario.
- 11.6 Todos los permisos y licencias podrán unirse al periodo vacacional reglamentario.
- 11.7 Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa en el plazo de un mes de las solicitudes serán estimatorios.

Artículo 12. Grados de Parentesco

El cómputo de los grados de parentesco para la aplicación de los permisos se realizará contando cada generación ascendiendo hasta encontrar el tronco común y luego, si es el caso, descendiendo. En el caso de parejas de hecho se aplicará por analogía esta regla.

Los grados de parentesco se determinan partiendo siempre del trabajador, **utilizando la línea directa o colateral**

Línea Directa, hace referencia a personas que descienden o ascienden unas de otras, por tanto se cuenta el número de generaciones, subiendo hasta el ascendiente o bajando hasta el descendiente (abuelos, hijos, nietos...)



Línea Colateral, hace referencia a personas que tienen un ascendiente común, por tanto los grados se cuentan ascendiendo hasta el tronco común y luego descendiendo hasta la persona respecto de la cual se pretende determinar el grado. (Así, por ejemplo, los hermanos distan entre sí dos grados, puesto que se asciende hasta el padre un primer grado y se desciende hasta el hermano que es otro grado)

Parentesco por Afinidad, es respecto del cónyuge o pareja de hecho y se computa de la misma manera.

2º GRADO	1º GRADO
ABUELOS/AS DEL CONYUGE	PADRES DEL CONYUGE
HERMANOS/AS DEL CONYUGE y CONYUGES DEL HERMANO/A DEL TRABAJOR/	HIJOS DE ANTERIORES MATRIMONIOS DEL CONYUGE
NIETOS/AS DE ANTERIORES MATRIMONIOS DEL CONYUGE	CONYUGES DE LOS HIJOS/AS
AFINIDAD	

2º GRADO	1º GRADO
ABUELOS/AS DEL TRABAJADOR	PADRES DEL TRABAJADOR
HERMANOS/AS DEL TRABAJADOR	HIJOS DEL TRABAJADOR
NIETOS DEL TRABAJADOR	
CONSANGUINEIDAD	

BORRADOR MS20250312

CAPITULO I.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo13. Matrimonio o registro o constitución formalizada por documentos público de pareja de hecho

13.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada según modelo normalizado, con al menos veinte días de antelación.
- b) Autorización por el órgano competente.
- c) Aportación, dentro de los quince días siguientes a la finalización del permiso, de Certificado de matrimonio o Certificado de la inscripción en el Registro de parejas de hecho.

13.2 Duración

- a) Se concederán 15 días naturales consecutivos. Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o bien, en el periodo de un año desde la fecha del hecho causante. En este último supuesto siempre que las necesidades del servicio permitan disfrutarlo en las fechas propuestas.
- B) Si una vez iniciado el permiso el hecho causante no se produce, los días disfrutados se compensarán con cargo a los días de libre disposición, en su defecto a las vacaciones, y si tampoco fuera posible se considerarán permiso sin sueldo.

Artículo 14. Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación parto y adopción o acogimiento.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

Requisitos

- a) Solicitud de la interesada en modelo normalizado
- b) Autorización del órgano competente
- c) Justificación previa de la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 15. Permiso para concurrir a consultas, tratamientos y exploraciones médicas y Hospital de día.

15.1 Requisitos



- a) Solicitud del interesado en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Acreditación previa a la concesión del permiso de situación de dependencia que justifica el permiso:
 - c.1.) En el caso de menores se justificará la edad mediante fotocopia del Libro de Familia.
 - c.2.) En el caso de mayores de 65 años, se justificará este extremo mediante fotocopia del D.N.I. de la persona.
 - c.3.) La discapacidad se acreditará mediante fotocopia de la resolución del órgano administrativo que la reconozca o, en su defecto, mediante informe médico.
- d) No será necesaria la aportación de esta documentación cuando ya se hubiese aportado anteriormente y conste en el expediente personal del trabajador, salvo que varíen las circunstancias.
- e) Aportación dentro de los quince días siguientes al disfrute del permiso de justificante de asistencia a la consulta, tratamiento o exploración médica.

15.2 Duración

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la consulta, tratamiento o exploración médica u hospital de día, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

15.3 Características

Son sujetos causantes de este permiso cuando deban asistir a consultas, tratamientos o exploraciones médicas:

- a) El propio trabajador.
- b) El cónyuge o pareja de hecho, cuando como consecuencia de una exploración o de la realización de una prueba complementaria, padezca una discapacidad o incapacidad temporal sobrevenida y así se acredite mediante informe médico.
- c) Los menores de edad que estén a cargo del trabajador.
- d) Los mayores de 65 años de edad, que estén a cargo del trabajador, sin que ello implique la convivencia permanente pero sí los cuidados directos.
- e) Las personas discapacitadas a cargo del trabajador, entendiéndose por tales quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el órgano administrativo competente.

Artículo 15. bis. Permiso retribuido para trabajadoras en estado de gestación.

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

Artículo 16. Permiso por nacimiento para la madre biológica (A los efectos de los dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes)

16.1 Duración

a) Dieciséis semanas, ampliables en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

b) En el caso de familias monoparentales la duración del permiso se ampliará en 10 semanas más, que deberán disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento.

c) Una vez agotado el permiso por maternidad de dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o discapacidad del hijo, y a continuación de mismo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales que se disfrutarán de forma consecutiva. Este permiso es intransferible. **En el caso de familias monoparentales, a las cuatro semanas de permiso establecidas en este apartado habrán de adicionarse cuatro semanas retribuidas más, que se podrán disfrutar hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.**

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

e) En los casos de no supervivencia del recién nacido, fallecimiento del mismo durante el período de baja maternal y en aquéllos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

16.2 Distribución

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente posterior al parto

b) En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a voluntad de aquellos, cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla los doce

meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas

16.3 Solicitud: En el caso de que se opte por el disfrute fraccionado se deberá solicitar cada período con un mes de antelación como mínimo y siempre por semanas completas. Preferentemente se determinará la totalidad de la distribución de las semanas antes del comienzo del primer período.

- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, de la parte que reste por disfrutar.
- b) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- c) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 17. Permiso por lactancia de un hijo menor de 16 meses.

17.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Aportación previa de certificación de nacimiento o fotocopia del Libro de Familia.

17.2 Duración y características

- a) Es Individual e intransferible.
- b) Una hora diaria de ausencia al trabajo por cada hijo/a, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto múltiple y considerándose esta reducción por cada periodo de hasta 7 horas de jornada, de acuerdo con las reglas generales establecidas para los permisos y licencias.
- c) Posibilidad de dividir dicho período en dos fracciones.
- d) Posibilidad de sustituirse por:
 - d.1) Reducción de media hora de la jornada normal, o de lo que corresponda en caso de parto múltiple, al inicio y al final de la misma.
 - d.2) Reducción de una hora, o las que corresponda en caso de parto múltiple, al inicio o al final de la jornada normal.
- e) Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con un máximo de 40 días naturales (50 días naturales en caso de parto múltiple) y de forma ininterrumpida. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por

nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

- f) En el caso de nombramientos temporales posteriores a los que se ejerció el derecho a la lactancia acumulada, para poder seguir disfrutando del permiso de lactancia de forma acumulada, será necesaria la solicitud expresa del interesado/a en el momento de la incorporación, de tal modo que el disfrute será al principio del nombramiento, en un solo período y a razón de una hora por cada 7 horas de trabajo de ese nombramiento, incrementándose dicha hora diaria proporcionalmente a la jornada realizada en cada día, es decir, por ejemplo, a un horario de 12 horas le corresponderían 1,7 horas y a un horario de descanso le corresponderían 0 horas. El cómputo se realizará hasta la edad de 16 meses del menor. Este disfrute será posible por cada nuevo nombramiento, se produzca interrupción o no entre uno u otro. En caso de disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada y se produzca la finalización del nombramiento antes de los 16 meses del menor, se detraerán las retribuciones devengadas correspondientes a los días de permiso disfrutados en exceso, como un permiso sin sueldo.
- g) Por necesidades del servicio debidamente motivadas, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de la acumulación de la lactancia en el caso de que ambos progenitores pertenezcan al mismo servicio.
- h) Este permiso no es incompatible con la reducción de jornada por guarda legal.
- i) En el caso de familia monoparental podrá adicionar a su permiso una hora diaria más de ausencia del trabajo con carácter retribuido, o bien cuatro semanas más.

Artículo 18. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

18.1 Duración y distribución: 16 semanas

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) En el caso de familias monoparentales la duración del permiso se ampliará en 10 semanas más, que deberán disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la resolución administrativa de guarda con fines de adopción, acogimiento.



- c) En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- d) En el caso de disfrute interrumpido se requerirá para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
- e) En el caso de que se opte por el disfrute fraccionado se deberá solicitar cada período con un mes de antelación como mínimo y siempre por semanas completas. Preferentemente se determinará la totalidad de la distribución de las semanas antes del comienzo del primer período.
- f) Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- g) El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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
- h) En caso de adopción o acogimiento internacional, si es necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.(Sueldo, trienios y la parte proporcional de la paga extraordinaria cuando corresponda por el periodo de disfrute del permiso)
- i) Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, , podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento
- j) Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.
- k) Una vez agotado el permiso por adopción o acogimiento de dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple, y a continuación del mismo, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de **cuatro semanas adicionales**, que se disfrutarán de forma consecutiva. Este permiso es intransferible. **En el caso de**

familias monoparentales, a las cuatro semanas de permiso establecidas en este apartado habrán de adicionarse cuatro semanas retribuidas más, que se podrán disfrutar en el plazo de 12 meses desde la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- l) En el caso de que ambos adoptantes sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.
- m) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- n) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 19. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

19.1 Duración y distribución: 16 semanas

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del nacimiento, la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) En el caso de familias monoparentales, la duración del permiso se ampliará en 10 semanas más, que deberán disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
- c) En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el caso de disfrute interrumpido se requerirá para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

- d) En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de dieciséis meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando dará inicio el cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.
- e) Una vez agotado el permiso de dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o discapacidad del hijo, y a continuación de mismo, el personal tendrá



derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales que se podrán disfrutar de forma interrumpida en semanas completas. Este permiso es intransferible. **En el caso de familias monoparentales, a las cuatro semanas de permiso establecidas en este apartado habrán de adicionarse cuatro semanas retribuidas más, que se podrán disfrutar en el plazo de 12 meses desde el nacimiento, la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

- f) Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- g) En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- h) En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permios no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- i) Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

19 bis Garantías

En los permisos recogidos en los artículos 15 bis, 16, 17, 18 y 19 el tiempo transcurrido durante el disfrute de los mismo se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora, y en su caso del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 mejoren en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 20. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados tras el parto

20.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.



- b) Autorización del órgano competente.
- c) Justificante de la hospitalización del hijo/a.

20.2 Duración

- a) Un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.
- b) Posibilidad de reducir la jornada hasta un máximo de dos horas diarias, con disminución proporcional de las retribuciones. Esta opción no es incompatible con el período anterior.
- c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al personal dentro de su jornada.

Artículo 21. Permiso por accidente o enfermedad grave de familiar, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.

21.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Aportación dentro de los quince días siguientes a la finalización del permiso de justificante de ingreso hospitalario o, en su caso, de intervención quirúrgica.
- d) Cuando el permiso se disfrute de modo no consecutivo se podrá presentar una justificación global que comprenda todos los días disfrutados o una parcial por cada uno de tales días.

21.2 Duración

- a) Cónyuges, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el profesional o la profesional en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: **-Cinco Días hábiles**
- b) Familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad: **-Cuatro Días Hábiles**

21.3 Características

- a) El permiso se concede por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.
- b) El concepto enfermedad grave familiar comprende:
 - b.1) Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.



- b.2) El parto tendrán la consideración de “proceso patológico con hospitalización” a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores.
 - b.3) Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
 - b.4) Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio.
- c) La persona interesada elige el momento de disfrutar el permiso, sin que sea preciso que su inicio coincida con la producción del hecho causante.
- d) Los días podrán disfrutarse consecutivamente o de modo no consecutivo siempre que persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.
- e) Solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

Artículo 22. Permiso por fallecimiento

22.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la Unidad o Servicio correspondiente, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
- b) Autorización por el órgano competente.
- c) Aportación dentro de los quince días siguiente a la finalización del permiso del Certificado de defunción.

22.2 Duración

a) Cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.

- a.1) Tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad de residencia del trabajador.
- a.2) Cinco días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de residencia del trabajador.
- a.3) La persona trabajadora podrá ejercer este permiso dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante

b) Familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad.

- b.1) Dos días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad de residencia del trabajador.
- b.2) Cuatro días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de residencia del trabajador.
- b.3) La persona trabajadora podrá ejercer este permiso dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante.

Artículo 23. Permiso por traslado de domicilio

23.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado (certificado de empadronamiento o factura de empresa de mudanza o contratos de arrendamiento de donde se deduzca el cambio de domicilio, etc.) aportada dentro de los 15 días siguientes al disfrute del permiso.

23.2 Duración

- a) Un día, si el traslado no supone cambio de localidad de residencia.
- b) Dos días, si el traslado tuviera lugar a otra localidad.
- c) Tres días si supusiera cambio de provincia.

23.3 Características

- a) El permiso deberá disfrutarse necesariamente cuando efectivamente se produce el traslado de domicilio.
- b) El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.
- c) Tampoco se genera derecho a este permiso cuando el traslado de residencia es consecuencia de cambio de puesto de trabajo que conlleve plazo posesorio.
- d) Por residencia habitual de la persona trabajadora se entenderá aquel en el que ésta tenga su domicilio y como tal conste en cada momento en su expediente personal.

Artículo 24. Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

24.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) Aportación dentro de los 15 días siguientes al disfrute de justificación que acredite la fecha del examen o prueba y su duración, su carácter final y el carácter oficial del Centro.

- d) Si una vez iniciado el permiso el hecho causante no se produce, los días disfrutados se compensarán con cargo a los días de libre disposición, en su defecto a las vacaciones y si tampoco fuera posible se considerarán permiso sin sueldo.

24.2 Duración

- a) Cuando los exámenes se celebren necesariamente y no por voluntad de la persona trabajadora en localidad distinta a la de su destino, incluirá también el tiempo necesario para los desplazamientos.
- b) En el caso de que de la persona trabajadora tenga asignado turno nocturno, guardia o atención continuada en la noche inmediata anterior al día del examen, tendrá derecho además a disfrutar esa noche de permiso.

24.3 Características

- a) Se entienden que son exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y evaluación aquellas que tengan carácter "final" o "parcial liberatorio" de una parte del programa.
- b) Han de realizarse por Centros Oficiales de Enseñanza, entendiéndose por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública.
- c) Incluye también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente.
- d) Igualmente se genera el derecho al permiso para la participación en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por cualquier Administración Pública.
- e) No se genera derecho al permiso cuando el examen o prueba se celebre en día inhábil en función del turno de trabajo de la persona interesada.

Artículo 25. Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

25.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado, que deberá presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, que si no lo impide deberá ser de, al menos 15 días, para permitir su valoración y garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.
- b) Autorización por el órgano competente.
- c) Aportación dentro de los quince días siguientes del certificado de asistencia.



- d) Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa, entre los que se incluyen:
- d.1) La asistencia a juicio en calidad de jurado, imputado, demandante, demandado, testigo y perito o perito-testigo a requerimiento de la Administración.
 - d.2) Cumplimiento de las resoluciones judiciales que no sean fruto de condena cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo y no pueda compatibilizarse mediante la modificación del horario de trabajo
- e) Asimismo, se incluyen en el concepto de deber inexcusable, los deberes de carácter cívico, como por ejemplo, la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, así como el desempeño de cargos electivos en las Administraciones Locales tales como la asistencia a plenos o comisiones de gobierno que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible.
- f) No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.
- g) En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

25.2 Duración

El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.

Artículo 26. Permiso para realizar funciones sindicales

26.1 Características

- a) Los permisos para la realización de funciones sindicales o de representación del personal se ajustarán a lo previsto en el Pacto suscrito entre el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad sobre Unidades Electorales y Créditos horarios para el proceso electoral.
- b) Los permisos de formación sindical o para la realización de funciones sindicales o representativas de carácter ocasional se reconducirán a la gestión de los permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable.

Artículo 27. Permiso por violencia de género

27.1 Contenido

- a) Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda.
- b) Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su 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 se establezcan. **La concesión de la reducción de la jornada es incompatible con cualquier otra actividad remunerada durante el horario que haya sido objeto de la reducción.**
- c) En el supuesto enunciado en el apartado anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada un tercio o menos

***Es necesario que la solicitante acredite la condición de víctima de violencia de género con alguna de la siguiente documentación:**

- Resolución judicial que otorgue una orden de protección o acuerde medidas cautelares a favor de la víctima en relación con una causa criminal por violencia de género o violencia sexual.
- Sentencia firme de cualquier orden jurisdiccional que declare que la trabajadora ha sufrido violencia de género o violencia sexual.
- Certificado o informe de los servicios sociales o sanitarios de la Administración autonómica o local Para la acreditación de la situación de violencia de género a los efectos del artículo 23 de la Ley Orgánica, en la Conferencia Sectorial de Igualdad, se aprobó un listado de servicios sociales, servicios especializados, o servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género que tienen capacidad de acreditar la condición de víctima de violencia de género. La información sobre esta acreditación está disponible en la siguiente página web de la Delegación del Gobierno contra la violencia de género <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>
- Informe de la inspección de trabajo y de la Seguridad Social.
- Excepcionalmente, hasta que no se haya dictado una orden de protección, podrá aportar informe del Ministerio Fiscal que indique que hay indicios de que la trabajadora es víctima de género o violencia sexual.

Artículo 28. Permiso para Víctimas del Terrorismo.

Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y



fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o a 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 se establezca por la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPITULO II .- PERMISO NO RETRIBUIDOS

Artículo 29. Permiso sin sueldo

29.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada convenientemente motivada en modelo normalizado a fin de poder valorar su posible autorización, presentada con al menos diez días de antelación al previsto para su comienzo. No obstante, este plazo podrá omitirse cuando la solicitud obedezca a motivos urgentes o imprevistos.
- b) En el caso de solicitarse para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, deberán aportarse además los informes médicos necesarios para acreditar la enfermedad.
- c) Autorización expresa del órgano competente, sin la cual no podrá iniciarse su disfrute. Dicho permiso le será concedido por el órgano competente dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio que habrán de ser debidamente motivadas.
- d) Haber cumplido al menos un año de servicios efectivos

29.2 Supuesto general

- Mínimo 7 días naturales, máximo hasta tres meses acumulados.
- ◆ Máximo de doce meses en un periodo de dos años.

29.3



29.3.1 Supuestos especiales

Excepcionalmente por la Dirección General competente en materia de personal se podrán conceder permisos con una duración superior para:

- a) Cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionados con la realización de cursos
- b) Proyectos de investigación autorizados por la Dirección General Competente de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales y requieran dedicación completa.
- c) Colaborar con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente.
- d) Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración.

e) La duración acumulada de estos permisos no podrá exceder de 12 meses cada 2 años.

29.3.2 Para atender al cónyuge que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, el permiso podrá alcanzar hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual período en caso de prolongación de proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

29.4 Características

- a) La concesión de este permiso está condicionada tanto por la motivación alegada en la solicitud como por la incidencia que su autorización pueda representar en el Servicio o Unidad.
- b) El permiso será concedido por períodos mínimos de siete días naturales.
- c) El permiso sin sueldo es causa de alta especial en el régimen general de la Seguridad Social.
- d) No obstante en el caso de permiso para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador por causa de enfermedad grave o irreversible que requiera de atención continuada, el período posterior a los tres primeros meses no constituye alta especial en la Seguridad Social pero sí tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados exclusivamente a efectos de cómputo de la antigüedad.
- e) El trabajador podrá renunciar al permiso concedido en cualquier momento anterior a su inicio.
- f) Si después de iniciado el disfrute del permiso el trabajador desea finalizarlo antes de la fecha inicialmente prevista, deberá solicitarlo al menos con diez días hábiles de antelación a la fecha en la que desee reincorporarse.

CAPITULO III.- LICENCIAS

Artículo 30. Licencia por asuntos particulares

30.1 La competencia para la concesión o denegación de las licencias será de las Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea, u órganos en los que se deleguen.

Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa en el plazo de un mes de las solicitudes serán estimatorios.

30.2 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado con al menos diez días de antelación al previsto para su disfrute. No obstante, este plazo podrá omitirse cuando la solicitud obedezca a motivos urgentes o imprevistos.
- b) Autorización del órgano competente.
- c) No necesita justificación.

30.3 Duración

- a) Seis días por cada año natural que conforme con el incremento de la jornada suponen 42 horas. Estos días ya se han computado para calcular la jornada anual.
- b) Se tendrá derecho, asimismo a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, que computarán como jornada efectivamente realizada. Dicho disfrute será efectivo el mismo año de cumplimiento del trienio.
- c) Se disfrutarán dentro de cada año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. El Centro deberá facilitar su disfrute en este período.
- d) El personal fijo o temporal que no haya completado un año de servicios tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda según el tiempo de servicios prestados a razón de 2 meses o en su defecto de 60 días, redondeándose las fracciones al alza.
- e) El personal disfrutará de dos días más de licencia los días 24 y 31 de diciembre. Los profesionales que realicen jornada ordinaria esos días podrán disfrutar de los mismos en otros días, según el procedimiento establecido para los días de libre disposición. En ambos casos, y salvo que exista un descanso programado, tendrán la consideración de trabajados a efectos de cómputo de jornada ordinaria, sin que su disfrute pueda general un incremento de jornada.
- f) No se computarán como tiempo de servicios los períodos correspondientes a permisos sin sueldo o al cumplimiento de sanción disciplinaria de suspensión de funciones, según el art. 68 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

30.4 Características



La concesión de los días de asuntos particulares estará condicionada a que la ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo que deberá quedar suficientemente motivado por el órgano autorizante.

Artículo 31. Para participar en programas de cooperación internacional al desarrollo o de ayuda humanitaria urgente

- a) Solicitud de la ONG a través del Fondo de Cooperación y Ayuda al Desarrollo de la Dirección General de Asistencia Sanitaria y Resultados en Salud del S.A.S.
- b) Solicitud del interesado a través de su Centro de trabajo o directamente a la Dirección General competente en materia de personal.
- c) Informe preceptivo y favorable del Fondo de Cooperación sobre el proyecto presentado.
- d) Informe preceptivo y favorable del Centro sobre la concesión de la licencia.
- e) Resolución de la Dirección General competente en materia de personal.
- f) Una vez finalizada la licencia, el trabajador facilitará a la Dirección General competente en materia de personal los datos más relevantes de su experiencia de cooperación.

31.1 Duración

Hasta un máximo de seis meses en función de los programas en los que se autorice la colaboración.

31.2 Características

- a) Esta licencia será retribuida cuando esté destinada a Programas de Cooperación promovidos o subvencionados por las Instituciones Públicas de la Junta de Andalucía y aquellos otros que por su especial trascendencia se consideren por la Dirección Gerencia del S.A.S.
- b) En estos casos se percibirán todas las retribuciones de carácter fijo que el interesado tenga acreditadas en el puesto de origen no pudiendo percibir compensación económica por la actividad desarrollada en destino.
- c) En los casos en que no sean retribuidas se mantendrá no obstante la reserva del puesto que venía desempeñando y las cotizaciones a la Seguridad Social, según lo establecido para los permisos sin sueldo.
- d) Podrá acceder a estos permisos el personal titular de plaza en propiedad y el personal con vinculación de interino, en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, quedando supeditado en el caso de interinidad a la duración del nombramiento.

Artículo 32. Licencia para actividades de formación y perfeccionamiento



32.1 Requisitos

- a) Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado.
- b) Informe del responsable de la Unidad o Servicio sobre la idoneidad de la actividad solicitada y su adecuación al puesto de trabajo.
- c) Autorización del órgano competente.
- d) Aportación de certificado que acredite la participación en la actividad formativa una vez desarrollada la misma.

32.2 Características

- a) Se concederá al personal titular de plaza en propiedad y al personal interino para la asistencia a actividades de perfeccionamiento profesional, debidamente homologadas y directamente relacionadas con el puesto de trabajo o el desarrollo profesional.
- b) Las actividades formativas para las que se concederá esta licencia serán determinadas mediante Resolución específica de la Dirección Gerencia del S.A.S. previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad.
- c) Podrá concederse licencia para asistir a congresos, seminarios o reuniones científicas relacionados con el desempeño del puesto de trabajo, ausentándose del mismo el tiempo necesario coincidente con el horario de trabajo.
- d) Su autorización se halla subordinada al procedimiento que se determine en cada Centro y a la cobertura de las necesidades del servicio, a juicio de la Dirección del Centro.

BORRADOR MS20250312

CAPITULO IV.- VACACIONES

Artículo 33. Vacaciones anuales

33.1 Competencia

Direcciones Gerencias de Centros Hospitalarios y de Distritos de Atención Primaria, Gerencias de Áreas de Gestión Sanitaria y Direcciones de Centros de Transfusión Sanguínea.

33.2 Duración

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural o de veintidós días hábiles, por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Exclusivamente a efectos de vacaciones no se consideran hábiles los sábados, salvo en los turnos que tuvieran programadas actividades en ese día en cuyo caso se contabilizarán 26 días laborables, contando los sábados.

- a) En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 31 días, se disfrutará el mes completo (desde el día 1 al 31, ambos inclusive).
- b) En el caso de que las vacaciones se disfruten en un mes que tenga 30 días, se disfrutarán estos 30 días naturales.
- c) En el mes de febrero se disfrutarán sus 28 ó 29 días (si es año bisiesto), y a estos se le sumarán los días naturales del mes de marzo que sean necesarios hasta completar 30 días naturales.
- d) Cuando el período de disfrute de las vacaciones no coincida con un mes natural se computarán 30 días naturales contados a partir del inicio del período, 22 días hábiles sin considerarse los sábados, o de 26 días laborables contando los sábados.
- e) Cuando no se tenga derecho a un mes completo de vacaciones el tiempo proporcional que deba concederse se calculará a razón de dos días y medio por cada mes trabajado. De resultar alguna fracción en este cómputo ésta se redondeará al alza. (Ej. Un trabajador que ha prestado servicios durante tres meses, aplicando la regla le correspondería 7 días y medio, que se redondearía a 8 días).
- f) A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta que se considerará que ha existido interrupción de servicios (y por tanto no se computarán) los

períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y a la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

33.3 El personal tendrá derecho, en función de la antigüedad acreditada ante el Servicio Andaluz de Salud, al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de antigüedad: 1 día hábil más.
- Veinte años de antigüedad: 2 días hábiles más.
- Veinticinco años de antigüedad: 3 días hábiles más.
- Treinta o más años de antigüedad: 4 días hábiles más.

1. Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta todos los períodos que sean computables a efectos de trienios y/o antigüedad.
2. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio
3. Estos días adicionales tendrán la consideración de trabajados a efectos del cómputo de la jornada ordinaria anual sin que pueda entenderse nunca que el disfrute de los mismos genera un incremento de la jornada.
4. Para el cálculo de la jornada, cada día adicional de vacaciones se computará como siete horas de trabajo, sin perjuicio del turno asignado o de la prestación de servicios de urgencias.
5. El período de disfrute de las vacaciones anuales finaliza el 31 de diciembre del año que se generen, con las excepciones previstas en el artículo 38.2 del Manual.

Artículo 34. Fraccionamiento de las vacaciones

- a) Como regla general el disfrute de las vacaciones lo será de manera ininterrumpida.
- b) No obstante, las vacaciones se podrán fraccionar como máximo en dos períodos sin que la suma de ambos sobrepase 22 días hábiles sin considerarse entre ellos los sábados, o 26 días laborables contando los sábados, sin perjuicio de los días adicionales que pudieran corresponder por razón de la antigüedad.

Los días adicionales de vacaciones podrán constituir un tercer período de vacaciones cuando así se solicite y lo permitan razones organizativas o asistenciales para el adecuado mantenimiento de la actividad de los centros, previa resolución motivada del órgano competente. En este caso, los días adicionales que pudieran corresponder se disfrutarán de forma ininterrumpida, sin que en ningún caso, puedan a su vez fraccionarse.



- c) El fraccionamiento de las vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan entre los Equipos de Dirección y las Secciones Sindicales del Centro con representación en la Mesa Sectorial, de acuerdo con la programación funcional del Centro.

Artículo 35. Período de disfrute

- a) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.
- b) Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar obligatoria (hasta 16 años) tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones en período coincidente con las vacaciones escolares.
- c) Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, los trabajadores casados o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido Registro, cuyos cónyuges o convivientes presten servicios en el Servicio Andaluz de Salud, tendrán derecho a condicionar su solicitud al otorgamiento de idéntico período para ambos, teniendo preferencia sobre el resto del personal en el caso de que el cónyuge o pareja no pueda modificar el disfrute de las mismas.
- d) Voluntariamente se podrán tomar las vacaciones en otros meses del año, conforme a lo que establezca la programación funcional del Centro.

35.1 Disfrute fuera de meses estivales y diciembre

El personal que solicite las vacaciones fuera de los meses estivales (junio a septiembre) y diciembre podrá disfrutar de días complementarios por disfrutar del mes de vacaciones. Las características de estos días complementarios y de los meses son las siguientes:

- a) Para generar el derecho al disfrute de estos días complementarios los meses de vacaciones han de ser completos, sin incluir junio, julio, agosto, septiembre ni diciembre.
- b) Los días se entienden como naturales y se han de disfrutar de forma continuada y unidos al mes de vacaciones.
- c) Cada día complementario se ha de computar como siete horas de trabajo cada día efectivo que correspondiera trabajar considerándose inhábiles los descansos que le correspondieran, sin perjuicio del turno asignado o de la prestación de servicios de urgencias.
- d) En caso de interrupción de las vacaciones, los días adicionales si ya se han disfrutado, se computarán como vacaciones reglamentarias.
- e) En caso de disfrutar las vacaciones en enero no se podrán disfrutar los días durante diciembre.
- f) El personal que solicite las vacaciones fuera del período antes citado disfrutará de un número determinado de días complementarios de acuerdo con el siguiente cuadro:

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

Artículo 36. Irrenunciabilidad de las vacaciones

- a) Las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán ineludiblemente hasta el 31 de diciembre del año a que correspondan, salvo en los supuestos especiales contemplados en el artículo 38.2, no pudiendo acumularse a otro año distinto ni compensarse económicamente.
- b) Únicamente en el caso de extinción de la relación de servicios sin haberlas disfrutado, cabrá la sustitución por una compensación económica.

Artículo 37. Procedimiento elaboración plan de vacaciones

En cada Centro se elaborará un plan de vacaciones donde se reflejen los períodos vacacionales autorizados y/o denegados a cada trabajador/a, incluyendo el motivo de la denegación, elaborado conforme a las siguientes reglas:

- a) La persona trabajadora solicitará las vacaciones por escrito utilizando el modelo normalizado disponible en su Unidad o Servicio en el mes de abril.
- b) En el supuesto de que no se soliciten las vacaciones en el plazo establecido al efecto, la Administración las adjudicará según el programa vacacional previsto.
- c) A la vista de las solicitudes y teniendo en cuenta los acuerdos a que pueda llegar el personal de cada categoría profesional, en cada Unidad o Servicio se elaborará el calendario vacacional siempre que tales acuerdos se ajusten a las presentes normas y se mantenga la funcionalidad de las Unidades.
- d) En caso de no existir acuerdo se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que servirá de base para los años sucesivos.
- e) La Unidad o Servicio propondrá al órgano competente el calendario vacacional de su personal.
- f) El órgano competente aprobará o denegará las propuestas de las distintas Unidades o Servicios con carácter general antes del 15 de junio de cada año y siempre con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para el disfrute. La denegación será motivada.
- g) Las personas interesadas podrán entender estimada su solicitud por silencio administrativo.

En cada centro se constituirá una comisión de seguimiento formada por la dirección del centro y las secciones sindicales presentes en Mesa Sectorial que velará por el

cumplimiento del Acuerdo en materia de vacaciones y donde se presentará el plan de vacaciones anual.

Artículo 38. Supuestos especiales

1. El período de vacaciones reglamentarias no podrá unirse en ningún caso al plazo de toma de posesión para el personal incorporado procedente de concurso de traslados.
2. Cuando las situaciones de permiso por nacimiento para la madre biológica, permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez indicado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
3. El personal que acceda a la **jubilación o a excedencia voluntaria** deberá disfrutar, en su caso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda antes de la fecha en que esté previsto el inicio de la nueva situación, salvo los días adicionales de vacaciones por antigüedad que se podrán disfrutar en su totalidad con independencia de la fecha de jubilación. Si se produce la jubilación voluntaria o la excedencia voluntaria sin mediar petición alguna de vacaciones por parte del trabajador, perderá todo derecho a las mismas y no procederá ninguna compensación económica en la liquidación que se le practique.
4. Si por no conocerse la fecha del cese con antelación suficiente se hubiera disfrutado un mes entero de vacaciones o más días de los que proporcionalmente le correspondiesen, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.
5. En el caso de **jubilación forzosa**, la Dirección del centro comunicará ésta al profesional con suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones que le correspondan.
6. Igual deducción de haberes se le practicará al personal que teniendo ya disfrutadas las vacaciones completas o más días de los que proporcionalmente le correspondiesen, tuviese durante el mismo año natural permiso sin sueldo o cumpliera sanción disciplinaria de suspensión de funciones, según el Art. 68 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.
7. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias, en los casos en que con anterioridad a las mismas el trabajador haya tenido distintos regímenes de dedicación horaria, las retribuciones a percibir serán las correspondientes al régimen de dedicación en el momento de disfrute.