

NOTA INTERIOR

FECHA: 12 de abril de 2007

ASUNTO: Vacaciones

REMITENTE: DIRECCIÓN DE ATENCIÓN PRIMARIA.- Servicio de Personal

DESTINATARIO: *Coordinadores, Resp. de Enfermería y Resp. de Admisión de los E.A.P. y Cons. Hermanos Ibarra / Responsable Matronas / Responsable Fisioterapeutas / Gerencia / P.A.C. / Salud Mental / Odontología / ESAD / COF*

Adjuntamos un cuadro resumen de la normativa de Vacaciones, de acuerdo con el Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad de 7 de Julio de 2006, que incluye la documentación requerida para la solicitud de vacaciones y las sustituciones. También adjuntamos otros dos cuadros que resumen el citado Pacto en lo que se refiere a los otros permisos retribuidos y a los derivados del Plan Concilia. Esta documentación, junto con el modelo de calendario de vacaciones y de propuesta de sustitutos se remite también por correo electrónico.

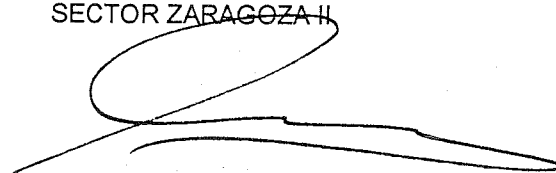
De cada estamento, remitirán al responsable de la Unidad, antes de 5 de Mayo, los calendarios, que deben estar firmados por los trabajadores que solicitan el permiso y por el responsable correspondiente del centro.

Los responsables de cada colectivo en la Dirección de Atención Primaria estudiarán los calendarios propuestos y comunicarán a los centros la autorización o denegación de las vacaciones. El calendario autorizado, que debe publicarse en cada centro, no podrá ser modificado salvo por causas excepcionales debidamente justificadas, que serán valoradas por los responsables de Dirección.

PROPUESTA DE SUSTITUCIÓN:

1. El Personal Facultativo, una vez autorizadas sus vacaciones, enviará el modelo AP-6 con el nombre y apellidos del sustituto propuesto y las fechas a sustituir.
2. Los responsables del Personal Sanitario no Facultativo y del Personal no Sanitario junto con el calendario enviarán el modelo de propuesta de sustitución que se adjunta.
 - Este formato de propuesta se utilizará tanto para las vacaciones como para los permisos sin sueldo a disfrutar durante el período vacacional, aunque los permisos se solicitarán en el impreso correspondiente.
 - El sustituto puede ir identificado con nombre y apellidos y, si le puede corresponder en función de su posición en la bolsa de trabajo, será contratado. Si no se indica a ningún sustituto se contratará por bolsa.

EL DIRECTOR DE ATENCIÓN PRIMARIA
SECTOR ZARAGOZA II



Fdo.: Eustaquio Dendarieta Lucas

| | |
|-----------------|--|
| DURACIÓN | Un mes por cada año completo cuando se disfrute de manera ininterrumpida. Cuando el tiempo de servicio es inferior a doce meses se calcularán los días en proporción al tiempo de servicios efectivos en el año natural. Esta proporción se aplica igualmente a los días adicionales por antigüedad |
|-----------------|--|

| | |
|------------------------|--|
| FRACCIONAMIENTO | Se hará a petición del interesado y con carácter general será por quincenas. Se podrá fraccionar hasta en tres periodos no inferiores a 7 días naturales, siempre que no interfiera en el funcionamiento del servicio La suma de los periodos será de 22 días hábiles sin incluir los sábados, a los que habrán de sumarse los días adicionales por antigüedad que correspondan. |
|------------------------|--|

| | |
|-------------------------|--|
| DÍAS ADICIONALES | Se disfrutará de un día adicional de vacaciones al acreditar 15 años de servicios prestados y un día por cada 5 años hasta un máximo de 4 días, siendo efectivos a partir del año natural siguiente. |
|-------------------------|--|

| | |
|---------------------------------|--|
| CALENDARIO DE VACACIONES | 4 meses de 15 de Junio a 15 Octubre. El calendario vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 30 de Abril Se podrá solicitar el disfrute de las vacaciones fuera del calendario, quedando supeditada su concesión a las necesidades del servicio En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad, se permitirá disfrutar del periodo vacacional aún cuando haya concluido el año natural |
|---------------------------------|--|

| | |
|---|--|
| VACACIONES DEL PERSONAL CON REDUCCIÓN DE JORNADA | Tanto el titular con reducción de jornada como quien la complementa con jornada parcial solicitarán los periodos de vacaciones juntos. Si no coinciden, durante las vacaciones del titular se ampliará la jornada del personal temporal. Caso de que el trabajador temporal no acepte la ampliación de jornada disfrutará el mismo periodo de vacaciones solicitado por el titular |
|---|--|

Al periodo vacacional no podrán acumularse, bajo ningún concepto, los días de libre disposición.

| PRESENCIA MÍNIMA DE PROFESIONALES EN LA PLANTILLA | Mínimo de permanencia | | Nº Trabajadores por turno | Mínimo de permanencia |
|---|---------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| | Nº Trabajadores por turno | Mínimo de permanencia | | |
| 2 | 1 | | 11 | 4 |
| 3 | 1 | | 12 | 4 |
| 4 | 1 | | 13 | 4 |
| 5 | 2 | | 14 | 5 |
| 6 | 2 | | 15 | 5 |
| 7 | 2 | | 16 | 5 |
| 8 | 3 | | 17 | 6 |
| 9 | 3 | | 18 | 6 |
| 10 | 3 | | | |

| | | |
|---|--|--|
| DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA LA SOLICITUD DE VACACIONES Y SUPLENCIAS Dirección de Atención Primaria | PERSONAL FACULTATIVO | -Calendario de Vacaciones -AP6, para solicitar vacaciones y sustitución |
| | PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO | -Calendario de vacaciones -Propuesta de sustitución |
| | PERSONAL NO SANITARIO | -AP6 y propuesta de sustitución |
| | PERSONAL DE UNIDADES DE APOYO | -AP6, y propuesta de sustitución. |
| | PERSONAL NO SANITARIO DE ATENCIÓN CONTINUADA Y DEL P.A.C | |

Para la solicitud de permiso por días de libre disposición es necesario cumplimentar el modelo AP6

NORMAS GENERALES PERMISOS CON SUELDO
(Pacto de 7 de julio 2006 Mesa Sectorial de Sanidad)

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>Cónyuge o conviviente, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad. Hermanos por consanguinidad o personas a cargo del trabajador y que convivan con él Familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad,</p> | | <p>3 días naturales en la misma localidad 5 días naturales distinta provincia o localidad a más de 150 Km. 2 días naturales en la misma localidad 4 días naturales distinta provincias a localidad a más de 150 Km.</p> | <p>Si todos los días naturales correspondientes fueran de libranza se garantizará el disfrute del primer día laborable</p> |
| <p>Fallecimiento de familiares</p> <ul style="list-style-type: none"> - El permiso se iniciará el día del hecho causante, salvo que en el momento de producirse se hubiera cumplido un tercio de la jornada, o el día natural siguiente si el hecho se produce el día de libranza. - Si en el momento de producirse el hecho el trabajador se encuentra disfrutando de vacaciones licencia o permiso, no genera el derecho al disfrute del permiso. - Si el fallecimiento se produce un día antes de la vuelta, a su regreso tendrá derecho al disfrute de los días restantes. - En turno de noche el permiso se concederá de manera que comprenda como mínimo tres días naturales completos o dos en familiar de segundo grado, la salida de noche se considerará como jornada trabajada. - En caso de incurrir el trabajador podrá reservarse un día del permiso generado. | | | |
| <p>Cónyuge, pareja de hecho o conviviente, hijos, padres y hermanos Resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad</p> | | <p>5 días laborables según el calendario del trabajador 2 días laborables</p> | |
| <p>Enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de familiar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si el ingreso fuese de menor duración se reducirá en el tiempo restante. - En el supuesto de enfermedades crónicas se concederá el permiso en caso de agravación o crisis que ponga en riesgo la vida del enfermo según criterio facultativo - Este permiso será compatible con la reducción de jornada por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado consanguinidad o afinidad, si bien será minorada en los días utilizados en este permiso. <p>Intervención quirúrgica grave, aquella que se realice con anestesia general u otro tipo de anestesia cuando las circunstancias del enfermo o por razones técnicas no sea aconsejable la general. Si la intervención quirúrgica no es con anestesia general ejemplo: cataratas el permiso será por el tiempo que dure el ingreso con un máximo de días 2 ó 5 según del grado de familiar, salvo que se trate de C.M.A. y parto con cesárea.</p> | | | |
| <p>Devengo</p> <ul style="list-style-type: none"> - El derecho se devenga si en el momento en que sucede el hecho causante el trabajador se encuentra prestando servicios por no estar de vacaciones, licencias o permisos. - Si la incorporación del trabajador se produce y el familiar todavía sigue ingresado, tiene derecho a disfrutar los días. | | | |
| <p>Disfrute</p> <p>El disfrute ininterrumpido podrá iniciarse a elección del trabajador</p> | | | |
| <p>Petición</p> <p>Los permisos se solicitan en modelo de permisos y se justificará convenientemente: por un lado justificación del parentesco y por otro el justificante médico de intervención o gravedad de la enfermedad indicando los días de ingreso. En ningún caso diagnóstico médico.</p> | | | |
| <p>Matrimonio</p> <p>15 días naturales ininterrumpidos</p> | | | |
| <p>Parejas estables no casadas</p> <p>1 día</p> | | | |
| <p>Traslado de domicilio</p> <p>Cursos programados por el SALUD y las organizaciones Sindicales, Planes Acuerdo Formación Continua Cursos del MAP, previa autorización de la Dirección del Centro Cursos acreditados por la Comisión de Formación Continuada Programas del Centro para la adaptación al puesto de trabajo</p> | | | Se considera tiempo de trabajo si se celebra en horario de trabajo |
| <p>Formación</p> | | | Tempo de trabajo a todos los efectos |
| <p>Exámenes</p> <p>Exámenes finales, laboratorios de una parte del programa y demás pruebas de aptitud y evaluación de Centros Oficiales. Convocatorias para ingreso en categorías estatutarias. Exámenes académicos no finales en centros oficiales</p> | | | Durante los días de su celebración. Se concederá el permiso del turno de noche cuando se celebre durante el turno de mañana o tarde inmediatamente siguiente. Se facilitará la asistencia si lo permite las necesidades del servicio |
| <p>Actividades de perfeccionamiento, Congresos, Jornadas, y Simposiums</p> <p>Permisos recibiendo sus retribuciones totales para asistencia a actividades de perfeccionamiento disjuntas a los contemplados en el apartado de formación Que el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional, previo informe favorable del superior jerárquico y que la organización del trabajo lo permita. Quienes impartan cursos no remunerados organizados por el SAS Quienes presenten una ponencia en un Congreso</p> | | | Límite de 40 horas al año |
| <p>Deberes públicos y personales</p> <p>Deber inexcusable de carácter público o personal, cuyo incumplimiento genere responsabilidad de índole civil. Supuestos como comparecencias en órganos jurisdiccionales, ejercicio de cargo público representativo, procesos electorales, derecho de sufragio, función de jurado. Casos cuyo excepcionalidad así lo demande.</p> | | | El día de la presentación |
| <p>Elecciones de carácter político</p> <p>Candidatos a las elecciones a Diputados y Senadores a Cortes Generales, Corporaciones locales, Asambleas legislativas Comunitarias Autónomas y Diputados Europeos</p> | | | Limitado a 4 horas, salvo justificación |
| <p>Duración de la Campaña electoral</p> | | | |

| ANEXO I | MEDIDAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Acuerdo Mesa de Función Pública 20/04/2006 | APLICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LOS CENTROS SANITARIOS DEL SERVICIO ARAGONES DE SALUD |
|---|---|--|
| HORARIO | Flexibilización horaria dentro de la jornada laboral | Resolución de 26 de junio de 2006, de la Dirección Gerencia del SALUD |
| FLEXIBILIZACIÓN HORARIA POR PERSONAS DEPENDIENTES | a) Flexibilizar en un máximo de 1 hora el horario fijo de su jornada quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o con discapacidad o que tengan a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el 2º por consanguinidad o afinidad. b) Flexibilidad hasta 2 horas diarias por hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial para conciliar el horario del trabajador con el centro de educación especial. | Resolución de 26 de junio de 2006, de la Dirección Gerencia del SALUD Documentación a aportar: - Justificación de que el familiar se encuentra a cargo del trabajador - Justificación del parentesco - Justificación del hecho causante |
| PERMISO DE PATERNIDAD | Por nacimiento de hijo 10 días laborables para el padre. | Documentación a aportar |
| PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO | Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, 10 días laborables a disfrutar por uno de los padres | - Justificación documental del hecho causante |
| PERMISO POR MATERNIDAD | En caso de nacimiento de hijo prematuro o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria (excluyendo las 6 semanas posteriores al parto). En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. | Documentación a aportar: - Acreditación de la permanencia del hijo en el hospital a continuación del parto |
| PERMISO POR LACTANCIA | Los empleados públicos tendrán derecho a este permiso por lactancia de hijo menor de 12 meses. A opción de los padres este permiso puede sustituirse por una licencia retribuida de 4 semanas o la resultante de parto múltiple que podrá acumularse al permiso de maternidad o paternidad. | Resolución de 26 de junio de 2006, de la Dirección Gerencia del SALUD. Documentación a aportar: - Fotocopia compulsada del libro de familia - Certificado que acredite que el otro progenitor trabaja - Certificado que acredite que el otro progenitor no disfruta de permiso |
| DISFRUTE DE VACACIONES | En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda. | |
| POR HIJOS PREMATUROS | Los empleados públicos tienen derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias por nacimiento de hijo prematuro o que tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto. | Documentación a aportar: -Acreditación de la permanencia del hijo en el hospital a continuación del parto. |
| POR ATENCIÓN MÉDICA | Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica por el tiempo necesario. | Documentación a aportar: -Justificación de la asistencia médica.. |
| FECUNDACIÓN ASISTIDA | Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación previa justificación de la necesidad dentro de su jornada de trabajo. | Documentación a aportar: -Justificación de asistencia |
| EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO | Los empleados públicos tendrán derecho para asistir a clases de preparación al parto. Las empleadas públicas tendrán derecho a asistir a los exámenes prenatales durante su jornada. | Documentación a aportar: -Justificación de la asistencia. -Certificado de que las clases de preparación al parto no pueden realizarse en horario distinto al de su jornada. |
| ACOMPANAMIENTO AL MÉDICO A FAMILIARES | Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de 18 años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, por el tiempo necesario. | Documentación a aportar: -Justificación de asistencia médica al familiar. |

| ANEXO I | | MEDIDAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Acuerdo Mesa de Función Pública 20/04/2006 | | APLICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LOS CENTROS SANITARIOS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD | |
|---|---|---|--|--|--|
| R E T R I B U I D O S | FOR ENFERMEDAD GRAVE | <i>Cinco días laborables</i> por enfermedad grave el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos que se utilizará durante el proceso terapéutico. <i>Dos días laborables</i> por enfermedad grave del resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Será compatible con la reducción de jornada por familiar de primer grado por enfermedad muy grave. | Resolución de 26 de junio de 2006, de la Dirección Gerencia del SALUD. Documentación a aportar: - <i>Informe médico que certifique la gravedad de la enfermedad</i> - <i>Justificación del parentesco</i> | | |
| | ASISTENCIA A REUNIONES CENTROS EDUCACIÓN ESPECIAL | Por el tiempo necesario para asistir a reuniones de los centros de educación especial. | Documentación a aportar: - <i>Certificado acreditativo de educación especial en el que conste el horario de las reuniones</i> | | |
| R E D U C C I Ó N D E J O R N A L | DE UN MENOR DE 12 AÑOS, DE ANCIANO, DISCAPACITADO FÍSICO, PSÍQUICO O SENSORIAL O FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO | Reducción de <i>hasta un medio de la jornada</i> con <i>reducción proporcional de retribuciones.</i> | Resolución de 26 de junio de 2006, de la Dirección Gerencia del SALUD | DE UN MENOR DE 12 AÑOS DE ANCIANO, DISCAPACITAD O FÍSICO, PSÍQUICO O SENSORIAL O FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO | - <i>Fotocopia compulsada del libro de familia</i> - <i>Informe médico justificativo de la necesidad de especial dedicación y, en su caso, certificado de minusvalía</i> - <i>En caso de discapacidad -Declaración responsable de que no realiza actividad retribuida</i> - <i>Si no es familiar de primer grado por afinidad o consanguinidad -Certificado de convivencia o, en su caso, informe de servicios sociales</i> |
| | DE UN FAMILIAR EN PRIMER GRADO POR RAZÓN DE ENFERMEDAD MUY GRAVE | Posibilidad de reducir <i>hasta en un 50% la jornada laboral hasta un mes</i> , sin pérdida ni reducción de salario en los casos de enfermedad muy graves de familiares en primer grado. Será compatible con el permiso por enfermedad grave. | | | Documentación a aportar: - <i>Fotocopia compulsada del libro de familia o justificación del parentesco.</i> - <i>Informe médico que certifique la gravedad de la enfermedad</i> |
| | DE HIJOS PREMATUROS | Los empleados públicos tienen derecho a una reducción de jornada <i>hasta un máximo de 2 horas diarias</i> por nacimiento de hijo prematuro o que tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, con reducción proporcional de retribuciones. Será compatible con el permiso por hijos prematuros. | | | Documentación a aportar: - <i>Acreditación de la permanencia del hijo en el hospital a continuación del parto</i> |

| ANEXO I | | MEDIDAS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Acuerdo Mesa de Función Pública 20/04/2006 | APLICACIÓN EN EL ÁMBITO DE LOS CENTROS SANITARIOS DEL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD |
|-------------------------------|-------------------------------------|---|--|
| EXCELENTÍSSIMA | POR CUIDADO DE HIJOS | Los empleados públicos, tanto fijos como temporales, tendrán derecho a una excedencia <i>no superior a 3 años</i> a contar desde el nacimiento del hijo o la decisión administrativa o judicial, con reserva del puesto de trabajo, con <i>períodos mínimos</i> de permanencia en esta situación de al menos <i>seis meses</i> . | Documentación a aportar: - <i>Fotocopia compulsada del libro de familia</i> |
| | POR EL CUIDADO DE FAMILIARES | Los empleados públicos, tanto fijos como temporales, tendrán derecho a una excedencia de <i>hasta 3 años</i> en el supuesto de cuidado de <i>familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad</i> , con reserva del puesto de trabajo, con <i>períodos mínimos</i> de permanencia en esta situación de <i>al menos seis meses</i> . | - <i>Justificación de que el familiar se encuentra a cargo del trabajador</i> - <i>Justificación del parentesco</i> - <i>Justificación del hecho causante</i> - <i>Declaración de que no realiza actividad retribuida</i> |
| | POR AGRUPACIÓN FAMILIAR | A los empleados públicos fijos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatuario fijo o laboral fijo en cualquier Administración Pública se les podrá conceder la excedencia voluntaria con una duración <i>mínima de un año</i> . | - <i>Justificación del hecho causante</i> |
| ADOPCIÓN INTERNACIONAL | | Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá <i>iniciarse hasta 4 semanas</i> antes de la resolución por la que se constituye la adopción y <i>además tendrá derecho a un permiso de hasta 2 meses percibiendo las retribuciones fijas íntegras</i> . | Documentación a aportar: - <i>Certificado de los servicios sociales competentes en el que se justifique la necesidad de la permanencia en el país correspondiente.</i> |
| VIOLENCIA | REDUCCIÓN DE JORNADA | Reducción de <i>hasta un medio de su jornada</i> con <i>reducción proporcional de retribuciones</i> . | |
| | CAMBIO DE PUESTO | El empleado público víctima de la violencia de género tendrá derecho a solicitar cambio de puesto, con carácter provisional, en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. | Documentación a aportar: - <i>Resolución del órgano judicial correspondiente.</i> |
| | EXCEDENCIA | Los empleados públicos tendrán derecho a solicitar excedencia por razón de violencia de género sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Durante los <i>6 primeros meses</i> tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo y a las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, prestaciones familiares por hijo a cargo. | |
| FORMACIÓN CONTINUA | | Se podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares. | - <i>Justificación acreditativa de la realización de la formación</i> |

