

I. CUESTIONES RELACIONADAS CON LA JORNADA DE TRABAJO

1.- EXENCIÓN DE JORNADA COMPLEMENTARIA:

1. Mayores de 55 años. Solicitud en el último trimestre del año anterior.
2. Hijos menores de 1 año o con minusvalía.
3. Gestantes.
4. Por enfermedad.

2.- REDUCCIONES DE JORNADA:

Cuando la duración de la jornada no exceda de seis horas continuadas, no podrá establecerse un período de descanso durante la misma.

- Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa de las solicitudes serán estimatorios

2.1. Guarda legal.

- Hijo menor de 12 a.
- Familiar hasta 2º 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. (El percibo de una pensión no impide la concesión de esta reducción)

Reducción de un tercio o la mitad de jornada. Se percibe el 60 % o 80 % de **todas** las retribuciones y trienios respectivamente.

El personal podrá solicitar la reducción de la jornada complementaria en el mismo porcentaje que la reducción de jornada ordinaria, percibiendo entonces las retribuciones correspondientes a las horas de jornada complementaria efectivamente realizadas.

2.2. Interés personal.

Solicitud del interesado en modelo normalizado con al menos veinte días de antelación a la fecha prevista, en la que se hará constar la cuantía, forma de

disfrute y fecha de efectividad de la reducción. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

La reducción de la jornada supone la reducción de las retribuciones en todos sus conceptos en la misma proporción.

La reducción no podrá ser mayor del 50 % de la jornada.

El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada ordinaria.

2.3. Enfermedad muy grave.

Necesidad de atender al cuidado de un familiar de primer grado de afinidad o consanguinidad, diagnosticado de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Reducción 50 % retribuido.

3.- FLEXIBILIDAD HORARIA:

El personal podrá solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante acuerdo con la Dirección del Centro.

Hasta dos horas de flexibilidad horaria diaria y que deberá coincidir con el horario de los centros de educación especial donde el hijo o hija discapacitado reciba atención.

Estas horas deben ser recuperadas por el personal con una periodicidad mensual.

II. VACACIONES

Los interesados podrán entender estimada su solicitud por silencio administrativo.

<p>1 mes natural o 30 días naturales.</p> <p>Personal fijo con antigüedad: 15 años --- 1 d más 20 años ----2 d más 25 años ----3 d más 30 años ----4 d más</p> <p>Cuando no se tenga derecho a un mes completo de vacaciones el tiempo proporcional que deba concederse es de dos días y medio por cada mes trabajado.</p>	<p>Fraccionamiento en dos períodos máximo, siendo la suma de 26 días laborales incluyendo sábados</p> <p>Excepcionalmente los días adicionales podrán constituir un tercer período, sin que puedan fraccionarse.</p>	<p>- La situación de I.T. sobrevinida una vez iniciado el período de vacaciones no interrumpirá el disfrute de las mismas.</p> <p>- En caso de I. T. sobrevinida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, tendrá derecho a solicitar un nuevo período, teniendo como fecha límite de disfrute el 31 de diciembre.</p> <p>- Cuando las vacaciones coincidan con una I.T., por embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia la empleada tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.</p>	<p>Sistema rotatorio.</p> <p>Preferencia de vacar en período coincidente con vacaciones escolares a trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria (hasta 16 años).</p> <p>Cónyuges o convivientes que trabajen en el SAS tendrán preferencia para coincidir en vacaciones.</p>
---	--	---	---

III. PERMISOS Y LICENCIAS

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.

Todos los permisos y licencias podrán unirse al periodo vacacional reglamentario.

Los efectos del silencio ante la falta de resolución expresa de las solicitudes serán estimatorios.

GRADOS DE PARENTESCO:

	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
PRIMER GRADO	Padres Hijos	Suegros Esposa/o Yerno/Nuera
SEGUNDO GRADO	Abuelos Hermanos Nietos	Abuelos cónyuge Hermanos del cónyuge Cónyuge de los hermanos Cónyuge de los nietos
TERCER GRADO	Bisabuelos Tíos Sobrinos Biznietos	
CUARTO GRADO	Primos	

MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO	Solicitud con al menos 20 días de antelación. 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.	15 días naturales consecutivos, debiendo estar incluido el día en que se contraiga matrimonio o se practique la inscripción en el Registro de parejas de hecho.	Si una vez iniciado el permiso el hecho causante no se produce, los días disfrutados se compensarán con cargo a los seis días de libre disposición, en su defecto a las vacaciones, y si tampoco fuera posible se considerarán permiso sin sueldo.
--	---	---	--

FALLECIMIENTO CÓNYUGE O FAMILIAR PRIMER GRADO	3 días = localidad. 5 días # localidad	Días hábiles consecutivos.	El cómputo de los días comenzará el mismo día del hecho causante o si ocurre después de la jornada de trabajo el día hábil inmediato siguiente.
FAMILIAR DE 2º GRADO	2 días = localidad. 4 días # localidad		

<p>ENFERMEDAD GRAVE</p> <p>FAMILIAR DE PRIMER GRADO</p> <p>FAMILIAR DE 2ª GRADO</p>	<p>3 días = localidad. 5 días # localidad</p> <p>2 días = localidad. 4 días # localidad</p>	<p>Los días podrán disfrutarse consecutivamente o de modo no consecutivo. El trabajador elige el momento, sin que sea preciso que su inicio coincida con la producción del hecho causante.</p>	<p>Cuando no hay hospitalización la gravedad debe quedar acreditada mediante informe médico.</p>
<p>TRASLADO DE DOMICILIO</p>	<p>Si cambio de residencia a más de 50 kms---2 días naturales y consecutivos.</p> <p>Si menos de 50 kms 1 día.</p>	<p>No se genera este derecho cuando el traslado es consecuencia de un cambio de puesto de trabajo que conlleve plazo posesorio.</p>	
<p>EXÁMENES FINALES</p>	<p>Durante los días de celebración.</p> <p>Cuando los exámenes se celebren, por causa ajena al trabajador, fuera de la localidad, el tiempo necesario para el desplazamiento.</p>	<p>Los exámenes deben de ser finales o parcial liberatorio de materia.</p> <p>En caso de que el trabajador tenga asignado turno nocturno, guardia o A.C., en la noche inmediata anterior al día del examen, tendrá derecho a disfrutar esa noche de permiso.</p>	<p>No se genera derecho al permiso cuando el examen se celebre en día inhábil en función del turno de trabajo del interesado.</p>

CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL, Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	Durará el tiempo necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.	Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.	Deberes de carácter cívico: Asistencia a plenos de las Corporaciones Locales, Juicios, Juntas Generales de Colegios Oficiales, Mesas electorales, etc.
--	---	--	--

PERMISO PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES	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 2002 o en los posteriores que sustituyan a éste.	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.
---	--	---

PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.
--	---

PERMISO PARA CONCURRIR A CONSULTAS MÉDICAS	Para asistir a consultas, etc., el tiempo necesario.	Acreditación previa a la concesión del permiso de situación de dependencia que justifica el permiso: Menores...Libro de F. >65.....DNI Discapacidad...Certificado médico.	Sujetos causantes: El propio trabajador Cónyuge o pareja, discapacitada o IT sobrevenida. < 14 años. < 18 en # localidad. > 65 a cargo. Discapacitados a cargo del trabajador
---	--	--	--

CUIDADO DE HIJO/A MENOR DE 16 MESES	<p>1 hora diaria de ausencia al trabajo por cada hijo/a. 2 horas máximo en caso de parto múltiple.</p> <p>Posibilidad de dividir el período en dos fracciones</p>	<p>Se puede sustituir : ½ hora al principio y final jornada. 1 hora al principio o final de jornada.</p> <p>Permiso retribuido que acumule en jornadas completas. Se acumulará una hora por cada turno de 7 horas.</p>	<p>Podrá ser disfrutado por el padre o la madre.</p> <p>No es incompatible con la reducción de jornada por guarda legal.</p>
--	---	--	--

PERMISO POR PARTO	<p>16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 más en caso de discapacidad del hijo o multiparidad, más 4 semanas adicionales que se disfrutarán de forma consecutiva.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>	<p>Obligatoriamente, las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto corresponden a la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p>	<p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales.</p>
--------------------------	--	---	---

PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	<p>16 semanas consecutivas. Siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a 1 año, y con independencia de la edad del menor. Ampliable en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple o de discapacidad del hijo o del menor</p>	<p>En caso de adopción 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. Una vez agotado el permiso por adopción o acogimiento de</p>	<p>El cómputo de 16 semanas se realiza a elección del trabajador: * A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. * A partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.</p>
---	--	---	--

	adoptado o acogido	dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, que se disfrutarán de forma consecutiva.	
--	--------------------	---	--

PERMISO DE PATERNIDAD	15 días naturales consecutivos a disfrutar por el padre. En caso de adopción o acogimiento permanente el permiso se iniciará a partir de la resolución administrativa o judicial.	Se produce el mismo día del hecho causante, si este se produce después de la jornada de trabajo se iniciará al día hábil siguiente. Sólo se concederá un permiso por cada sujeto causante.	Se podrá disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. Es compatible con los cursos de formación.
------------------------------	---	--	---

PERMISO POR VIOLENCIA DEL GÉNERO	Las faltas de asistencia por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud.	Tendrán derecho a la reducción de 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.
---	---	---

LICENCIAS

1.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN	<p>6 días por cada año natural. Adicionalmente el personal disfrutará de 2 días más de licencia que se disfrutarán preferentemente en días señalados de ámbito local o los días 24 y 31 de diciembre.</p> <p>Se disfrutarán dentro de cada año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente</p>	<p>La concesión de estos días estará condicionada a que la ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo que deberá quedar suficientemente motivado por el órgano competente.</p>	<p>La Ley 7/2007, establece 2 días más para los que tienen más de 6 trienios, y 1 día más por cada trienio a partir del octavo. Estos días no los reconoce el SAS, por lo que hay que reclamarlos a través del SINDICATO MÉDICO.</p>
2.- LICENCIA PARA PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO O DE AYUDA HUMANITARIA URGENTE	<p>Hasta un máximo de 6 meses en función de los programas en los que se autorice la colaboración.</p>	<p>Será retribuida en los Programas de Cooperación promovidos o subvencionados por la Junta. Percibirá todas las retribuciones fijas del puesto de origen, no pudiendo percibir nada por la actividad desarrollada en destino.</p>	<p>En los casos en que no sean retribuidas se mantendrá la reserva del puesto y las cotizaciones a la SS, según lo establecido para los permisos sin sueldo.</p> <p>En los interinos, el permiso está supeditado a la duración del nombramiento.</p>
3.- LICENCIA PARA ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO	<p>Se concederá al personal titular de plaza en propiedad.</p>	<p>Las actividades formativas serán determinadas por Resolución específica de la Gerencia del SAS previa negociación en Masa Sectorial.</p>	<p>Podrá concederse licencia para asistir a congresos, seminarios o reuniones científicas relacionadas con el puesto de trabajo.</p>

<p>4.- PERMISO SIN SUELDO.</p>	<p>Solicitud "motivada" al menos 10 días antes.</p> <p>Informes médicos en caso de solicitarse para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva.</p>	<p>Tres meses por cada año natural.</p> <p>Excepcionalmente puede ampliarse para el disfrute de becas, cursos...</p> <p>Puede ampliarse hasta 6 meses para atender al cónyuge.</p> <p>Será concedido por periodos mínimos de 7 días naturales.</p>	<p>Este permiso es causa de alta especial en el régimen general de la SS.</p> <p>En el caso de permiso para atender al cónyuge, el periodo posterior a los tres primeros meses no constituye alta especial en la SS, pero si tendrá la consideración de servicios prestados a efectos de cómputo de la antigüedad.</p>
---------------------------------------	---	--	--

<p>5.- CARÁCTER NEUTRO A EFECTOS DE CÓMPUTO DE JORNADA.</p>	<p>Los 6 días de libre disposición ya se han considerado para el cálculo de la jornada anual.</p> <p>No se considerarán los días de IT, días de huelga y los permisos y licencias retribuidos.</p>	<p>Los permisos no retribuidos se computarán de forma proporcional.</p> <p>Ejemplo: Trabajador del turno fijo nocturno (1450 horas) que disfruta de 90 días de permiso sin sueldo.</p> <p>Días computables: $365 - 90 = 275$ días</p> <p>Proporción: $275 \times 1450 / 365 = 1092$ horas</p>
--	--	---