



RESOLUCIÓN, DE 11 de ABRIL de 2014 DE LA DIRECCIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES EN MATERIA DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Tras la publicación del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, cuyo ámbito de aplicación incluye al personal funcionario, estatutario y laboral en su Artículo 8, modifica los Artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de Permisos y Vacaciones de los funcionarios públicos.

La modificación de los referidos Artículos de la Ley 7/2007, afecta al personal funcionario, estatutario y laboral que presta servicios en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social del INGESA, puesto que el reseñado Estatuto les es de aplicación, conforme establece su Art.2.3.

Asimismo quedan regulados los permisos establecidos en el Artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que no se han visto afectados por la modificación del Real Decreto-Ley 20/2012 anteriormente citado y en materia de vacaciones todas aquellas normas recogidas en los Pactos de fecha 30 de julio de 2003 y 16 de marzo de 2006, en materia de Permisos, Vacaciones y Licencias suscritos entre las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial y la Dirección del INGESA, actualmente en vigor y que no contravienen al citado Real Decreto-Ley 20/2012.

Por ello, la Dirección del INGESA, considera necesario dictar unas Instrucciones que aseguren la uniformidad de criterios a la hora de aplicar la nueva normativa en materia de Permisos, Vacaciones Y Licencias.

De conformidad con lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en su Artículo 37.1.n) donde se regula las materias objeto de negociación, las medidas contenidas en las presentes instrucciones han sido negociadas en el ámbito de la Mesa Sectorial del Instituto



Nacional de Gestión Sanitaria, en reunión de fecha 10 de abril de 2014 sin haber llegado a ningún acuerdo con las organizaciones sindicales presentes en el citado ámbito de negociación.

Esta Dirección en virtud de las competencias atribuidas en el artículo 15 del Real Decreto 1087/2003, de 29 de agosto (B.O.E. del 30 de agosto), que regula la estructura y facultades del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria dicta las siguientes

I N S T R U C C I O N E S

PRIMERA.- AMBITO DE APLICACION.

Las presentes Instrucciones serán de aplicación al personal estatutario/funcionario/laboral que preste servicios en las Instituciones Sanitarias del INGESA en las ciudades autónomas de Ceuta, Melilla y Centro Nacional de Dosimetría en Valencia.

SEGUNDA.- VACACIONES.

Las vacaciones del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias dependientes del INGESA, serán disfrutadas conforme a lo dispuesto en el Artículo 8. Dos, del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de competitividad y los criterios establecidos en la presente Instrucción.

2.1.- Normas de carácter general.

Con carácter general, las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural a que corresponda y hasta el 15 de enero del año siguiente, conforme a lo que prevea la programación funcional del correspondiente Centro, no pudiéndose unir a ningún permiso, ni al plazo de toma de posesión para el personal trasladado, salvo matrimonio, licencia por maternidad o paternidad y los días de asuntos particulares regulados en el punto 3.11 de la presente Resolución. Asimismo



las vacaciones no se podrán compensar económicamente, sólo podrán ser sustituidas por una compensación económica en el supuesto de finalización de prestación de servicios.

El personal que vaya a acceder a la jubilación a lo largo del año deberá disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda por el tiempo de prestación de servicios hasta la fecha en que esté prevista la baja.

De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la situación de excedencia voluntaria o excedencia para el cuidado de hijo. En estos supuestos si la fecha del inicio de dicha situación, no se hubiera conocido con antelación suficiente y se hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que corresponda por el tiempo de prestación de servicios, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

A aquel trabajador que hubiera tenido un permiso sin sueldo y hubiera disfrutado el mes entero de vacaciones, o más días de los que corresponda por el tiempo de prestación de servicios, se le deducirá igualmente en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.

2.2.- Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A efectos de vacaciones no se considerarán 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.

2.3.- En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

2.4.- A efectos del cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción en la prestación de servicios, en los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y en aquellos supuestos en que por razones disciplinarias se haya impuesto una sanción de suspensión de empleo y sueldo.



2.5.- Cuando el periodo de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta, de acuerdo con la organización del Servicio o de la Unidad que corresponda.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural siguiente, de acuerdo con la organización del Servicio o de la Unidad que corresponda.

2.6.- Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas podrán disfrutarse en el año natural posterior.

2.7.- Fraccionamiento

2.7.1. Con carácter general el disfrute de las vacaciones será de manera ininterrumpida.

2.7.2. Se solicitarán preferentemente meses naturales completos o, en su defecto, desde el día 16 hasta el día 15 del mes siguiente.

Sin embargo, fuera del período ordinario de vacaciones se podrán solicitar desde cualquier día del mes y hasta el día anterior del mes siguiente.

2.7.3. No obstante, el período vacacional se podrá dividir en dos fracciones, máximo permitido, teniendo una de las fracciones una duración al menos, de 5 días hábiles. En caso de fraccionamiento la suma de ambos períodos será de 22 días hábiles.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 2.2 de esta Instrucción, se podrá



solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural, disfrutándose de forma ininterrumpidas los 17 días restantes.

2.7.4. El fraccionamiento de las vacaciones se hará a petición del interesado y su concesión se adaptará a los criterios que se establezcan entre el Equipo de Dirección y los Representantes Sindicales de cada Centro.

2.7.5. El calendario vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 30 de abril de cada año.

2.8.- Disfrute de turnos.

2.8.1. El Director Gerente de la Institución a propuesta de los responsables de las distintas Unidades, aprobará el calendario de vacaciones que abarcará un período de 4 meses, de junio a septiembre. No obstante, podrá pactarse con los representantes sindicales que este período afecte a otros meses en función de la demanda asistencial de la zona donde está ubicada la Institución.

2.8.2. Con carácter voluntario podrán disfrutar las vacaciones fuera del período ordinario el personal de aquellas categorías en las que existan dificultades de sustitución, y ello siempre que no coincidan con las festividades de Pascua o Navidad.

Su disfrute, las categorías en que proceda y el número de personas, quedará a criterio de la Dirección del Centro, supeditándose todo ello a las necesidades del servicio y previa negociación con los representantes sindicales.

2.8.3. Los turnos de disfrute de las vacaciones se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal dentro de cada una de las Unidades, siempre que se mantenga la funcionalidad de las distintas Unidades Asistenciales, dentro de cada estamento profesional, sin distinción de categorías.



Los responsables funcionales de cada Unidad informarán con carácter previo de la distribución de los turnos de forma que quede garantizada en todo momento la continuidad de la actividad.

De no existir acuerdo se sorteará el orden a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos.

2.8.4. En el supuesto de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otras Instituciones, o de otras Unidades de la misma Institución, se respetará la programación de vacaciones resultante del acuerdo alcanzado, y en su defecto, del sorteo efectuado ese año, y se acoplará dicho personal, para el disfrute de sus vacaciones, en función de las necesidades asistenciales de la Unidad de destino.

El personal que por necesidades del servicio sea trasladado de Unidad con posterioridad a la fecha de celebración del sorteo, conservará el turno de vacaciones que le correspondió.

2.8.5. La publicación del calendario vacacional supondrá la aprobación de las solicitudes presentadas en relación con dicho período.

No obstante, fuera del período ordinario de vacaciones, las solicitudes se presentarán con una antelación mínima de diez días, y en caso de no existir denegación expresa en los cinco días siguientes a su presentación se entenderá que su concesión está autorizada.

TERCERA.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El personal al servicio de las Instituciones Sanitarias dependientes del INGESA, conforme al citado Artículo 8. Uno, del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio y a los criterios establecidos en la presente Resolución, tendrá derecho a los siguientes Permisos:



3.1.- FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR.

3.1.1.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, a tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3.1.2.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, a dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En caso de accidente, enfermedad grave de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, se entenderá que procede el disfrute de esta modalidad de permiso retribuido cuando exija internamiento en un establecimiento hospitalario, siempre que la duración del permiso no sea superior al periodo de ingreso, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave (con o sin ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante los certificados médicos oportunos.

En estos supuestos, el permiso podrá disfrutarse dentro de los siete días naturales siguientes, contados a partir de la fecha en que se refleje en el documento acreditativo, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y diez días naturales cuando sea en distinta localidad.

Cuando por motivos de urgencia no fuera posible la justificación previa del permiso solicitado, este se concederá, sin perjuicio, de su posterior justificación por parte del trabajador mediante los certificados médicos oportunos, que se deben de presentar en un plazo de siete días desde el disfrute del reseñado permiso.

No obstante, en caso de que no quedara debidamente justificada la procedencia del permiso, se detraerán los días disfrutados de forma improcedente del período vacacional o de los días de libre disposición. Si el trabajador hubiera agotado tanto unos como otros, se deducirá de la nómina las retribuciones correspondientes a los días disfrutados de forma improcedente; dicha deducción se calculará teniendo en cuenta el valor hora



correspondiente al Personal Estatutario, tal y como se establece en el artículo 117 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

En los supuestos que pudieran plantear dudas, el interesado tendrá derecho a solicitar y aportar un informe de la autoridad sanitaria sobre la calificación de la enfermedad.

3.2.- TRASLADO DE DOMICILIO

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, a un día.

3.3.- FUNCIONES SINDICALES.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se establezcan en los Acuerdos y legislación específicos vigentes.

3.4.- ACTIVIDADES FORMATIVAS Y PROCESOS SELECTIVOS.

3.4.1.- El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por las Administraciones de las Instituciones Sanitarias del INGESA y las Organizaciones Sindicales, para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos en los planes previstos por el vigente Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo. El mismo tratamiento deberá darse a los demás cursos de formación programados por la misma Administración de las Instituciones Sanitarias y a los programados por las Organizaciones Sindicales en base a los convenios firmados en el ámbito de la Administración Pública.

3.4.2.- Se concederán permisos retribuidos, para concurrir a exámenes finales, procesos selectivos dentro de la Administración Pública y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido durante los días de su celebración.



No podrá concederse el permiso cuando los exámenes o pruebas se celebren en la misma localidad y en día inhábil para la prestación del servicio.

No obstante, cuando concurren circunstancias tales como la lejanía, la escasez de medios de comunicación con la localidad en que se celebre y la hora concreta de celebración del examen, el permiso se ampliará por el tiempo indispensable con el límite máximo de un día adicional. En este supuesto las solicitudes deberán ser resueltas caso a caso.

3.4.3.-Permisos, percibiendo las retribuciones totales, con un límite máximo de 40 horas al año para la asistencia a Congresos en calidad de Ponente y a cursos de perfeccionamiento profesional distintos de los contemplados en el apartado 3.4.1. anterior, y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, la correspondiente carrera profesional o promoción profesional, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

3.5.- REALIZACION DE EXAMENES PRENATALES.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al superior jerárquico y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Asimismo tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la misma.

3.6.- LACTANCIA.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido



indistinta y sucesivamente por los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el/la trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja maternal. Una vez que se haya optado por uno u otro permiso, deberá mantenerse el mismo hasta su finalización.

La duración del permiso sustitutivo de lactancia se calculará atendiendo a la jornada ordinaria del profesional. En todo caso la sustitución no superará las cuatro semanas de sustitución.

3.7.- NACIMIENTO DE HIJOS.

Tendrán derecho, la madre o el padre, a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier causa éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

- ❖ Documento que acredite la relación paterno-filial.
- ❖ Documento del Centro Médico en el que conste la hospitalización del recién nacido.



3.8.- RAZONES DE GUARDA LEGAL.

Cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

3.9.- CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO.

El trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Las solicitudes se dirigirán a la Gerencia correspondiente y deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

- ❖ Documento que acredite la relación del grado de parentesco.
- ❖ Informe del facultativo en el que conste la gravedad del enfermo.

3.10.- DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL.

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

El tiempo indispensable, salvo justificación, estará limitado a un máximo de 4 horas.



3.11.- ASUNTOS PARTICULARES.

A lo largo del año el personal estatutario/funcionario/laboral tendrá derecho a disfrutar hasta cuatro días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales, sin perjuicio de lo regulado en el siguiente párrafo.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de asuntos particulares, podrán unirse a los 5 días de vacaciones que se disfruten de forma independiente de acuerdo con lo establecido en el apartado 2.7.3. de la presente Resolución.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente. El período de disfrute abarcará desde el día 1 de enero hasta el día 15 de enero del año siguiente.

Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de 12 días, salvo en supuestos excepcionales. Las solicitudes deberán ser contestadas por escrito en el plazo de una semana, en caso de no existir denegación expresa a la solicitud se entenderá que su concesión está autorizada. Antes del día 1 de diciembre deberán solicitarse aquellos días de libre disposición pendientes de disfrutar.

3.12.- DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no hábiles y no recuperables, asegurándose en todo caso que los servicios queden adecuadamente cubiertos.

Por tanto, en aquellos años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con días semanales hábiles, dichos días pasarán a tener la consideración de días no hábiles y no recuperables, concediéndose en ambos casos como días de permiso con sueldo.



No obstante, se ha de garantizar en todo caso que los servicios queden adecuadamente cubiertos, por ello, a efectos de la programación asistencial, en los mencionados días 24 y 31 de diciembre la cobertura asistencial será la que corresponda a los domingos y días festivos.

En consecuencia se compensará, únicamente, a aquellos trabajadores que tengan que prestar servicios en dichos días para dar la necesaria cobertura asistencial. Dicha compensación será la siguiente:

- ❖ Quienes por razones del servicio, inicien el mismo en el día 24 o 31 de diciembre, serán compensados, respectivamente, con otro día laborable alternativo.
- ❖ Las noches del 24 y 31 de diciembre, recibirán el mismo tratamiento retributivo que los días 25 de diciembre y 1 de enero, de tal manera que las personas que trabajen durante dichas noches, percibirán en concepto de atención continuada modalidad A (nocturnidad), además de la cuantía que les corresponda, dependiendo de las semanas de noche que trabajen, la cantidad suficiente para que sumadas ambas cantidades, se iguale a lo percibido por las personas que trabajen los días 25 de diciembre y 1 de enero.

En definitiva, los días 24 y 31 de diciembre se encuentran configurados como días de permiso con sueldo, de tal forma que, al igual que con el resto de los permisos con sueldo regulados en la presente Resolución, cuando dichos días coincidan con días semanales hábiles se han de considerar como trabajados a efectos del cómputo de jornada.

3.13. - MATRIMONIO.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido de quince días naturales de duración, por razón de matrimonio o por inscripción en cualquier otro Registro Público de Uniones de Hecho. Los convivientes que hayan disfrutado de este permiso y con posterioridad contraigan matrimonio, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por esta causa.

Este permiso debe disfrutarse en el momento inmediatamente anterior o posterior a aquel en que se celebre el matrimonio o se inscriba la pareja de



hecho. No obstante, los quince días se podrán fraccionar, siempre que se distribuyan en dos períodos, el inmediatamente anterior y posterior al de la fecha de matrimonio, y se disfrutarán de modo continuado.

3.14. - MATERNIDAD.

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

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

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

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

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



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

3.15.- ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPCIÓN, COMO PERMANENTE O SIMPLE.

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

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

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

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

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

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

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



se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

3.16.- PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO.

Se concederá permiso de una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

En los casos de permisos por parto, adopción o acogimiento y permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, 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.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del



permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

3.17.-. PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER TRABAJADORA.

Las faltas de asistencias 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 de atención o de salud según proceda.

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

3.18.- PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

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



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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

3.19.- PARA COLABORAR EN PROGRAMAS DE COOPERACIÓN Y AYUDA HUMANITARIA EN SITUACIONES DE EMERGENCIA Y CATÁSTROFE GENERALIZADA.

Este permiso retribuido tendrá una duración mínima de un mes y máxima de tres meses. Podrá concederse con una duración superior en función de una necesidad suficientemente justificada. La calificación de una situación concreta como de emergencia o de catástrofe generalizada será competencia de la Dirección del INGESA.

Durante el permiso el interesado percibirá todas las retribuciones que venía percibiendo en su puesto de origen (con respecto al Complemento de Atención Continuada se abonará, cuando proceda, un promedio de lo percibido en los últimos tres meses para el personal facultativo y en los últimos seis meses para el resto del personal), siendo incompatible esta percepción con una compensación económica por parte de otra organización directamente relacionada con la actividad desarrollada durante el mismo.



Estos permisos podrán ser concedidos al personal con plaza en propiedad y al interino, el cual, sin embargo, quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa.

CUARTA.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

4.1.- Por asuntos propios.

El permiso por asuntos propios, tendrá una duración máxima de tres meses al año, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita.

Excepcionalmente se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a tres meses para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

Las solicitudes de permiso sin sueldo habrán de estar convenientemente motivada con objeto de valorar su posible autorización y su concesión o denegación, estará condicionada a la justificación de las razones alegadas en la solicitud y a su incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente.

La denegación de la solicitud deberá estar debidamente motivada por el Órgano que tiene atribuida esta competencia.

Con carácter general, podrán solicitarse meses completos o quincenas naturales.

Las solicitudes que no superen 1 mes deberán formularse con una antelación mínima de 15 días hábiles, debiendo ser resueltas en el plazo de los siete días hábiles siguientes a su presentación. Aquellas que sean superiores a 1 mes deberán efectuarse con una antelación mínima de 1 mes, debiendo ser resueltas en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a su presentación.

Las solicitudes que superen los tres meses deberán ser resueltas por la Subdirección General de Gestión Económica y Recursos Humanos.



Los interesados no podrán comenzar el disfrute del citado permiso, hasta no recibir comunicación expresa de la concesión del mismo.

La renuncia al permiso que ha sido concedido habrá de efectuarse con una antelación de 7 días hábiles para los que no superen 1 mes, y de 15 días hábiles para los que lo superen.

Con carácter general, y salvo situaciones absolutamente excepcionales y debidamente justificadas, no se concederán permisos sin sueldo durante los períodos considerados vacacionales en cada localidad, incluyendo el mes de diciembre y aquel en que coincida la Semana Santa.

Si las fiestas de Navidad o Semana Santa coinciden dentro del cómputo de un período de tres meses, ello no impedirá la concesión del permiso.

4.2.- Para participar en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo gestionados por Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales, así como por Organizaciones no Gubernamentales (ONGS) debidamente acreditadas.

Con carácter general el permiso tendrá una duración máxima de tres meses y su concesión quedará condicionada a las necesidades del servicio determinadas por las posibilidades de cobertura de la plaza. Excepcionalmente estos permisos podrán concederse con una duración superior a tres meses, en función de la necesidad justificada del programa a desarrollar.

El procedimiento para su concesión será el mismo que el señalado para el permiso sin sueldo por asuntos propios.

Este tipo de permiso podrá ser concedido al personal con plaza en propiedad y al interino, el cual, sin embargo, quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal. El tiempo que el propietario permanezca disfrutando de este permiso se computará a efectos de antigüedad, asimismo, el tiempo que el interino permanezca disfrutando de



este permiso se computará como servicios previos a efectos de antigüedad cuando proceda el reconocimiento de los mismos.

QUINTA.- LICENCIAS.

Se concederán Licencias por las siguientes causas justificadas:

5.1. Licencia por razón de riesgo durante el embarazo: Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una trabajadora podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo.

(Prestación económica de la Seguridad Social)

5.2.- Licencia por razón de riesgo durante la lactancia natural: Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una trabajadora podrá concederse licencia por riesgo durante la lactancia natural.

(Prestación económica de la Seguridad Social)

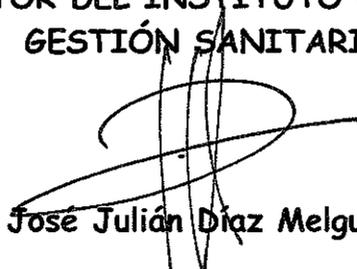
SEXTA.-DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

A partir de la entrada en vigor de esta Resolución, queda sin efecto el Pacto de 30 de julio de 2003 y el Pacto de 16 de marzo de 2006 firmado entre las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial y la Dirección del INGESA.

SEPTIMA.- DISPOSICIÓN FINAL.

Las presentes Instrucciones entrarán en vigor el mismo día de su firma.

**EL DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE
GESTIÓN SANITARIA**


José Julián Díaz Melguizo