

Dicho Pacto se ha negociado de conformidad con la normativa vigente en la materia y con el Acuerdo de Interlocución de 16 de febrero de 2002.

Según lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/2003, de 23 de diciembre, de Medidas Económicas, Fiscales y Administrativas, con carácter previo a su firma, se sometió el referido Pacto a la aprobación de la Junta de Castilla y León y autorización de su firma, lo que se produjo en la reunión del Consejo de Gobierno celebrada el pasado 26 de febrero.

En su virtud, La Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero de Sanidad, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 25 de marzo de 2004 adopta el siguiente

#### ACUERDO:

Ratificar el Pacto que se adjunta como Anexo para la regulación del régimen de vacaciones y permisos del personal estatutario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, suscrito entre la Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa Sectorial del Personal Sanitario.

Valladolid, a 25 de marzo de 2004.

*El Presidente de la Junta  
de Castilla y León,*

Fdo.: JUAN VICENTE HERRERA CAMPO

*El Consejero de Sanidad,*  
Fdo.: CÉSAR ANTÓN BELTRÁN

#### PACTO SOBRE EL RÉGIMEN DE VACACIONES Y PERMISOS DEL PERSONAL ESTATUTARIO QUE PRESTA SERVICIO EN LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEPENDIENTES DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN

#### ANTECEDENTES:

La Ley 1/1993, de 6 de abril, de Ordenación del Sistema Sanitario de Castilla y León crea la Gerencia Regional de Salud como ente institucional para la gestión de competencias y recursos sanitarios que le encomiende la Junta; asimismo se constituye el Sistema de Salud de Castilla y León, que comprende el conjunto de actividades, servicios y recursos de la propia Comunidad Autónoma, Diputación y Ayuntamientos, conteniéndose además la previsión de que todos los bienes, servicios y personal dependiente del Instituto Nacional de la Salud existentes en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma se incorporarán y adscribirán orgánica y funcionalmente al Sistema de Salud de Castilla y León, una vez producido el traspaso relativo a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social a la Comunidad Autónoma.

El Real Decreto 1480/2001, de 27 de diciembre, por el que se traspasan a la Comunidad de Castilla y León las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud culmina el proceso transferencial sirviendo para consolidar el Sistema Regional de Salud mediante una gestión más cercana y más adaptada a la población, con mayor capacidad de respuesta y en la que se habrá incrementado el nivel de implicación de los profesionales integrados en el sistema. Este proceso ha supuesto la integración en el sistema sanitario regional de más de 26.000 profesionales que, unidos a los ya pertenecientes al mismo, constituyen el recurso más importante del Sistema, dado que sobre sus habilidades y motivación girará el correcto funcionamiento del dispositivo asistencial.

El Acuerdo Marco sobre Ordenación de los Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud para la mejora de la calidad de la Asistencia Sanitaria en Castilla y León, suscrito entre representantes de la Administración Sanitaria regional y las Centrales Sindicales CEMSATSE, USCAL, UGT, CSI-CSIF, CCOO Y SAE el día 29 de mayo de 2002 adopta el régimen estatutario como modelo de vinculación jurídica que regulará las condiciones laborales de los profesionales que prestan servicios en las Instituciones Sanitarias del Sistema de Salud de la Comunidad Autónoma. En coherencia con dicha definición la Administración Sanitaria se ha comprometido a la homologación del régimen jurídico de su personal a través de sucesivas ofertas de estatutarización y a la regulación del mismo a través de una norma con rango de ley en el marco diseñado con carácter básico por la Administración General del Estado.

## CONSEJERÍA DE SANIDAD

**ACUERDO de 38/2004, de 25 de marzo, de la Junta de Castilla y León, por el que se ratifica el pacto suscrito sobre el régimen de vacaciones y permisos del personal estatutario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, con las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa Sectorial del Personal Sanitario.**

La Consejería de Sanidad, en ejercicio de sus competencias en materia de negociación sectorial de las condiciones de trabajo, el pasado día nueve de marzo de 2004, suscribió con las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa Sectorial del Personal Sanitario un Pacto sobre el régimen de vacaciones y permisos del personal estatutario que presta servicios en las instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.

En esta línea y con el objeto de unificar el régimen de Vacaciones y Permisos del personal que presta servicio en las Instituciones Sanitarias de SACYL, los representantes de la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma y de las Centrales Sindicales presentes en Mesa Sectorial, conciben en celebrar el presente

## PACTO

### A) ÁMBITO DE APLICACIÓN:

*Personal:* el presente Pacto será de aplicación al personal estatutario de los ámbitos de Atención Primaria, Atención Especializada y Emergencias Sanitarias, limitándose el derecho en los supuestos de permiso sin sueldo al personal con nombramiento en propiedad o interino en plaza vacante.

*Temporal:* el presente Pacto mantendrá su vigencia en tanto no se apruebe la norma legal que en cumplimiento del Acuerdo Marco de 29 de mayo de 2002 regule la relación jurídica del personal incluido dentro de su ámbito de aplicación o se proceda a la regulación prevista en el apartado J) del presente documento.

La Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma, conociendo que en el momento presente se tramita el Proyecto de Ley de Función Pública de la Comunidad de Castilla y León, se compromete a ajustar las condiciones contenidas en el presente pacto relativas al disfrute de permisos por motivos familiares a la regulación que sobre esta materia se contenga en la futura Ley de Función Pública.

### B) VACACIONES

#### 1.— Duración:

1.1. El personal tendrá derecho a disfrutar por cada año natural completo de servicio activo de un periodo de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles sin incluir sábados, ó 1 mes natural completo; o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor, a razón de 2,5 días por cada mes trabajado tomando como referencia un periodo de 30 días naturales. La fracción resultante de este cómputo operará a favor del trabajador.

1.2. Asimismo, tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de cuatro días hábiles más por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

#### 2.— Fraccionamiento:

A elección del interesado y subordinado, en todo caso, a las necesidades del servicio, la vacación anual podrá disfrutarse en un máximo de 4 periodos a lo largo del año natural, siempre que cada período tenga una duración mínima de 7 días naturales consecutivos.

#### 3.— Solicitud:

3.1. Cuando se pretenda el disfrute de las vacaciones a partir del inicio del período ordinario, entendiéndose por tal el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre tal y como se establece en el apartado 6.2 del presente documento, y hasta el final del mismo, la solicitud se efectuará con anterioridad al 15 de abril.

3.2. Las peticiones incluidas en calendario deberán estar aprobadas y publicadas con anterioridad al 30 de abril.

3.3. Cuando se pretenda el disfrute durante el resto de los meses la solicitud se efectuará con 20 días de antelación a la fecha de inicio del período que se pretenda disfrutar.

3.4. Si la solicitud del trabajador no hubiese recibido respuesta en el plazo de 10 días antes del inicio de su período vacacional, se entenderá autorizado el disfrute del mismo.

#### 4.— Calendario:

4.1. A propuesta de los responsables de las distintas Unidades, vistas las solicitudes presentadas por el personal, los Gerentes de Atención Primaria, Especializada y Emergencias Sanitarias correspondientes aprobarán el calendario de disfrute de los períodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.

#### 5.— Distribución de turnos:

5.1. Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal dentro de cada Unidad, quedando, en cualquier caso, supeditados a

las necesidades del servicio público sanitario. Los citados acuerdos deberán reflejarse por escrito.

5.2. En defecto de acuerdo se procederá a una asignación inicial por sorteo aplicándose el sistema rotatorio en años sucesivos.

5.3. Caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario de personal procedente de otros Centros o de otras Unidades del mismo centro, se respetará la programación de vacaciones de la Unidad de destino, acoplándose el citado personal a las necesidades asistenciales del Centro para el disfrute de sus vacaciones. Cuando por necesidades del servicio el personal sea trasladado de Unidad dentro del mismo Centro con posterioridad a la fecha de publicación del calendario vacacional, conservará el turno de vacaciones que, en su caso le hubiera correspondido.

#### 6.— Disfrute:

6.1. Durante el año natural, sin posibilidad de acumularse al período o períodos de años sucesivos ni compensarse económicamente salvo conclusión de la relación si no se ha podido disfrutar con anterioridad a la misma.

6.2. Preferentemente durante el período ordinario. Abarcará desde 1 de junio a 30 de septiembre, pudiendo no obstante pactarse con los representantes sindicales que este período afecte a otros meses en función de la demanda asistencial de la zona.

6.3. Cuando se solicite la totalidad de las vacaciones dentro del período ordinario y, por necesidades del servicio, deban disfrutarse todas o parte de ellas fuera de dicho período, la duración de las mismas se acomodará a lo establecido en el siguiente apartado.

El personal perteneciente a categorías en las que habitualmente existen dificultades de sustitución que se vea obligado a solicitar el disfrute fuera del período ordinario, siempre que no coincida con las festividades de Semana Santa o Navidad, disfrutará de 7 días naturales ó 5 días hábiles más en concepto de días complementarios.

De la jornada anual de trabajo se detraerán las horas correspondientes a tales días.

En aquellos casos en que no se disfrute del mes completo sino de fracción de mes, se realizará un reparto proporcional.

Podrá negociarse la sustitución de tales días complementarios por una compensación económica que compense los no disfrutados, consistente en una cantidad equivalente al 50% de sueldo base, complemento de destino y complemento específico correspondientes a los días dejados de disfrutar.

6.4. El personal podrá solicitar voluntariamente el disfrute fuera del período ordinario, estando condicionada su autorización, en todo caso, a las necesidades del servicio y no dando lugar a compensación alguna.

6.5. Si una vez publicado el calendario vacacional, y por necesidades del servicio el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuese modificado de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo, bien por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes, se indemnizará a aquel por el valor de estos, siempre que fuese imposible su devolución, circunstancia que deberá quedar suficientemente acreditada.

#### 7.— Incidencias:

7.1. Se interrumpirá el disfrute de las vacaciones cuando mediare inter-namiento hospitalario debidamente acreditado, y en caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, pudiendo tomarse los días no disfrutados en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

7.2. Podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute del período de vacaciones el empleado que se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal debidamente justificada a la fecha de inicio del citado período, debiendo presentar a la fecha del alta nueva solicitud, quedando la autorización de ésta subordinada a las necesidades del servicio.

#### 8.— Retribuciones:

8.1. Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, respetando en todo caso las peculiaridades que pudieran afectar a retribuciones complementarias: Atención Continuada.

#### 9.— Unión a otros permisos:

9.1. No podrán acumularse, a los días de permiso por razones particulares en ningún caso.

9.2. Podrán acumularse a los permisos por maternidad y paternidad y por matrimonio, previa solicitud con 20 días de antelación.

## C) PERMISOS SIN SUELDO:

## 1. Por asuntos propios:

1.1. *Duración:* El personal podrá solicitar un permiso por asuntos propios cuya duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada 2 años, ni podrá ser inferior a 15 días.

1.2. *Disfrute:* Con carácter general y salvo situaciones absolutamente excepcionales y justificadas no se concederá durante el período ordinario de vacaciones y los períodos festivos de cada localidad. Tampoco podrá coincidir con el mes de diciembre y aquel en que coincida la Semana Santa, salvo que éstos coincidan dentro del cómputo de un período de tres meses.

1.3. *Solicitud:* Las solicitudes se formularán con una antelación mínima de 1 mes o 15 días hábiles, dependiendo de que la duración del permiso solicitado sea o no superior a 1 mes.

1.4. *Resolución:* La concesión o denegación que en todo caso deberá ser expresa y en el supuesto de denegación, debidamente motivada, estará condicionada a su incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente.

1.5. *Renuncia:* Las renunciaciones, una vez concedido el permiso, deberán formularse con una antelación mínima de 15 o 7 días hábiles con anterioridad al inicio del permiso, dependiendo de que la duración del mismo sea o no superior a 1 mes.

No se podrá renunciar al permiso una vez concedido el mismo y formalizado contrato o nombramiento de sustitución del titular, siempre que la aludida formalización tenga lugar en el plazo de 15 ó 7 días hábiles con anterioridad al inicio del permiso y en función de que la duración del mismo sea o no superior a 1 mes.

1.6. *Efectos:* No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computable a efectos de antigüedad y en el caso del personal interino quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.

D) PERMISOS RETRIBUIDOS: El empleado público previa solicitud y posterior justificación, en todo caso, tendrá derecho a un permiso, devengando la totalidad de las retribuciones por alguno de los motivos y el tiempo que se indica en los apartados siguientes.

## 1.— Por maternidad y paternidad:

## a) Parto:

1.- *Duración:* 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2.- *Disfrute:*

— El permiso se distribuirá a opción de la madre siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

— En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte restante del permiso.

— La madre podrá optar al iniciarse el período de descanso, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

— El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio.

— En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

3.— *Justificación:*

— A la solicitud del permiso se acompañará el correspondiente parte expedido por facultativo competente que testimonie que, a su juicio, la gestante se encuentra dentro del período de 10 semanas antes del parto, ampliándose dicho período en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en embarazos múltiples acreditados.

— Posteriormente deberá acreditarse la fecha en que tuvo lugar el nacimiento, mediante la presentación del Libro de Familia o certificado médico.

## b) Adopción o acogimiento preadoptivo permanente:

1.— *Supuestos:*

- Menores de 6 años.

— Menores que sean mayores de 6 años, discapacitados, minusválidos o que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

2.— *Duración:* 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

3.— *Disfrute:*

— A elección del empleado, a contar a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

— En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea, sin que la suma de los períodos de descanso excedan del máximo, o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

- En los supuestos de adopción o acogimiento permanente internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción o el acogimiento.

— El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados y si lo permiten las necesidades del servicio.

4.— *Justificación:*

- A la solicitud, en el supuesto de adopción o acogimiento nacional, se acompañará copia de la decisión administrativa o resolución judicial que la ampara.

- A la solicitud, para el período anticipado en el supuesto de adopción o acogimiento internacional, se acompañará la documentación justificativa de la preasignación del menor, sin perjuicio de la acreditación posterior mediante copia de la decisión administrativa o resolución judicial que la ampara.

c) PARA QUE PUEDA DISFRUTARSE A TIEMPO PARCIAL será imprescindible la *solicitud* previa del interesado con una antelación de 15 días hábiles, debiendo dictarse resolución con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y *podrá extenderse* a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo a) del apartado siguiente.

El disfrute a tiempo parcial se ajustará a las siguientes *reglas*:

a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

b) En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

c) El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección del empleado no pudiendo ser inferior, en cualquier caso, a la mitad de su jornada ordinaria.

d) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse por iniciativa del interesado y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

e) Durante el período de disfrute no podrá el beneficiario prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que, como consecuencia de la concesión de este permiso, realice.

f) Será *incompatible* con el disfrute simultáneo por el mismo empleado de los permisos previstos en los apartados D).15 y E)1.2, último párrafo, y de la reducción de jornada por guarda legal.

**2.- Para la formación:**

2.1. El día completo, para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

En la medida en que lo permitan las necesidades del servicio y durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable, se facilitará la asistencia para concurrir a exámenes no finales respecto del mismo tipo de estudios

2.2. El día completo cuando se concurra a pruebas de acceso a la Función Pública o convocatorias de promoción interna.

2.3. Subordinado a las necesidades del servicio, previo informe favorable del superior jerárquico y en el marco de los criterios de formación definidos por el centro, para realizar actividades formativas o asistir a jornadas y congresos directamente relacionados con el puesto de trabajo durante el tiempo de su duración.

2.4. Podrán concederse permisos con retribución total o parcial, sin perjuicio de las indemnizaciones que por razón de servicio pudieran corresponder además del abono de los gastos de matriculación, tasas y otros, en su caso, con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización, cuando tengan relación directa con las funciones de los servicios sanitarios y resulten de interés relevante para el centro de trabajo o para la propia Gerencia Regional de Salud. Podrá exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso del interesado de continuar vinculado a la Gerencia Regional de Salud, durante los plazos que se establezcan, a contar de la finalización del permiso; el incumplimiento de dicho compromiso obligará al interesado a devolver la parte proporcional de las cantidades percibidas, durante el permiso.

Al finalizar el período de permiso, el beneficiario presentará al órgano competente para su concesión, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados, estando obligado, en caso contrario, a reintegrar las retribuciones percibidas.

**3.- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:**

3.1. Duración: el permiso se concederá por el tiempo indispensable para su cumplimiento.

3.2. Se entiende por *deber inexcusable* la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

3.3. En general, se entiende por *deber de carácter público y personal*:

- Asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación
- Asistencia a Plenos o Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del Pleno y de las Comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Asistencia a reuniones o actos por aquellos empleados públicos que ostenten un cargo electivo en Colegios Profesionales.
- Desempeño de la función de jurado.

**4.- Para asistir a tribunales de selección o comisiones de selección:**

4.1. Duración: por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de los mismos.

4.2. Justificación: nombramiento por la autoridad competente como miembro de los mismos.

5.- Los empleados que sean nombrados *Presidentes, Vocales* o designados como *Interventores* de las MESAS ELECTORALES tendrán derecho a un permiso de jornada completa durante el día de la votación y a una reducción de su jornada de trabajo de 5 horas el día inmediatamente posterior.

Los empleados designados como *apoderados* tendrán derecho al permiso de jornada completa durante el día de la votación.

Los empleados nombrados *suplentes* de los Presidentes o Vocales tendrán derecho a los mismos permisos en el caso de ejercer la suplencia.

En cualquier caso, dispondrán de permiso durante el tiempo indispensable para acudir al acto de constitución de la Mesa Electoral.

Cualquier otro tipo de permiso o dispensa de prestación de servicios amparado en la celebración de procesos electorales se registrará por lo dispuesto en la normativa electoral correspondiente.

**6.- Por asuntos particulares:**

El empleado podrá disfrutar por cada año natural completo de servicio activo de hasta seis días laborables, siendo de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Marco sobre Ordenación de los Recursos Humanos, concretamente en el segundo párrafo del punto 1 del apartado VII.

Cuando no se hayan prestado servicios todo el año se tendrá derecho a disfrutar de los días que en proporción correspondan.

Se disfrutarán a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Su concesión quedará condicionada en todo caso a las necesidades de servicio, pudiendo arbitrarse medidas de planificación adecuadas para evitar su acumulación en los períodos de Semana Santa y Navidad.

Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de siete días, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana, entendiéndose concedidos en caso contrario.

7.- Los DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE no tendrán carácter laborable, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Marco sobre Ordenación de los Recursos Humanos, concretamente en el primer párrafo del punto 1 del apartado VII.

**8.- Por razón de matrimonio:**

8.1. Asimilado al mismo a estos efectos, la PAREJA DE HECHO, inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro Registro Público establecido al efecto.

8.2. Duración: 15 días naturales.

8.3. Disfrute: De forma ininterrumpida, abarcando el día del hecho generador.

8.4. Acumulación: Posibilidad de acumulación a vacaciones o a cualquier otro permiso, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio.

**9.- Por matrimonio de un familiar:**

9.1. Sujeto causante: familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

9.2. Duración: 1 o 2 días hábiles incluyendo el día del hecho generador, dependiendo de que tenga lugar en la misma o en distinta localidad donde el interesado preste sus servicios.

**10.- Por traslado de domicilio habitual:**

10.1. Duración: 2 o 1 día hábil incluyendo el día del hecho causante, dependiendo de que implique cambio de residencia o no respecto de la localidad donde se presta servicio.

10.2. Justificación: Mediante la presentación de certificación expedida por el Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio.

**11.— Por nacimiento, adopción o acogimiento permanente:**

11.1. Duración: 3 o 5 días hábiles, dependiendo de que tenga lugar en la misma o en distinta localidad de aquella donde se presta servicio.

**12.— Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:**

12.1. Duración: Por el tiempo indispensable.

12.2. Requisitos: Justificación de que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo y suficiente acreditación de la asistencia.

13.— Por riesgo durante el embarazo, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**14.- Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico:**

14.1. Duración: Por el tiempo indispensable para acudir a las mismas por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

14.2. Requisitos: Que se justifique la ausencia y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de la jornada laboral.

14.3. *Concurrencia*: Si dos o más empleados generasen el derecho por el mismo sujeto causante, en el caso de familiar en primer grado, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

**15.— Por lactancia de un hijo menor de 12 meses:**

15.1. *Supuestos*: Se incluye dentro del concepto de hijo, tanto el consanguíneo como el adoptivo o el acogido con fines adoptivos o permanentes.

15.2. *Duración*: A opción de la madre:

- 1 hora diaria de ausencia, fraccionable en dos períodos de 1/2 hora
- reducción de la jornada diaria en 1 hora, fraccionable en dos períodos de 1/2 hora.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al empleado, debiendo avisar al órgano competente en materia de personal, con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

15.3. *Disfrute por el padre*, previa solicitud por parte de éste, acreditando la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma del permiso.

**16.- Fallecimiento, internamiento hospitalario, accidente o enfermedad grave de un familiar:**

16.1. Dependiendo del grado y de que ocurra en la misma o en distinta provincia donde el interesado preste sus servicios:

- Cónyuge o pareja de hecho registrada en los mismos términos que lo establecido para el permiso por razón de matrimonio, familiar en 1.º de consanguinidad o afinidad o persona a cargo del empleado y que conviva con él — 3 o 5 días hábiles
- familiar en 2.º de consanguinidad o afinidad — 2 ó 4 días hábiles
- familiar en 3.º de consanguinidad o afinidad — 1 ó 2 días hábiles

16.2. *Cómputo*: En los supuestos de accidente o enfermedad grave y hospitalización, desde la fecha indicada en la solicitud siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso

16.3. En orden a que se entienda por *enfermedad grave* deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

16.3.1. Cabe entender como enfermedad grave la dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.

16.3.2. Cabe entender como enfermedad grave la intervención quirúrgica con anestesia general independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión.

16.3.3. Cabe entender como enfermedad grave la simple hospitalización.

17.- Los permisos para la realización de FUNCIONES SINDICALES, DE FORMACIÓN SINDICAL O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL así como los derivados de la condición de miembro de Mesa Electoral, Interventores, Apoderados y Candidatos en PROCESOS ELECTORALES SINDICALES se concederán en los términos que normativa o convencionalmente se determinen.

**18.— Por razones de guarda legal:**

18.1. *Sujeto causante*: Familiar que padezca disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%.

18.2. *Duración*: A opción del empleado:

- 1 hora diaria de ausencia, fraccionable en dos períodos de 1/2 hora
- reducción de la jornada diaria en 1 hora, fraccionable en dos períodos de 1/2 hora.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al empleado, debiendo avisar al órgano competente en materia de personal, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

18.3. *Justificación*: Deberá acreditarse la guarda legal y la necesidad de atención del sujeto.

18.4. *Concurrencia*: Si dos o más empleados generan el derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

**E) CON REDUCCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES:**

1.1. Empleados que por razones de GUARDA LEGAL tengan a su cuidado directo:

- menor de 6 años
- anciano que requiera especial dedicación

- disminuido físico, psíquico o sensorial, igual o superior al 33% que no desempeñe actividad retribuida
- familiar hasta el 2.º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

1.2. Procesos de recuperación por enfermedad del empleado.

- Se podrá solicitar una reducción de jornada entre 1/10 y 1/2 en el primer supuesto y de hasta 1/2 en el supuesto segundo.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al empleado, pudiendo no obstante la Administración modificar la franja horaria solicitada o el turno del empleado cuando el Servicio pudiera verse afectado.
- El empleado deberá avisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- Cuando respecto al primer supuesto concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.
- La concesión de la reducción de jornada es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.
- La existencia de la guarda legal se acreditará mediante la presentación de la documentación que justifique que el empleado ostente respecto del sujeto causante la patria potestad, tutela, curatela, condición de defensor judicial o guarda de hecho comunicada a la autoridad judicial.
- En los casos de NACIMIENTOS DE HIJOS PREMATUROS O QUE, POR CUALQUIER CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO, la empleada o el empleado, cuando hayan ejercido la opción de interrupción del cómputo del permiso por maternidad hasta la fecha del alta, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, durante una hora diaria, en tanto continúe la hospitalización. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Su concesión quedará supeditada al normal funcionamiento del servicio.

**F) PERMISOS PARA LA PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS Y PROYECTOS DE AYUDA Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO ASI COMO LA COLABORACIÓN EN PROGRAMAS DE COOPERACIÓN Y AYUDA HUMANITARIA EN SITUACIONES DE EMERGENCIA Y CATÁSTROFE GENERALIZADA DECLARADA POR LOS ORGANISMOS COMPETENTES:**

1.— *Duración*: Con carácter general tendrá una duración máxima de tres meses salvo necesidad justificada del programa a desarrollar.

2.— *Entidades organizadoras*: Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales gubernamentales y ONGs acreditadas.

3.— *Solicitud*: Las solicitudes acompañadas de la documentación justificativa se formularán con la antelación necesaria que permita la adecuada cobertura del puesto de trabajo.

4.— *Resolución*: La concesión o denegación que en todo caso deberá ser expresa y en el supuesto de denegación, debidamente motivada, estará condicionada a su incidencia en el Servicio o Unidad correspondiente.

5.— *Renuncia*: La renuncia, una vez concedido el permiso, deberá formularse, en todo caso, con anterioridad al inicio del mismo.

6.— *Efectos*: Durante la duración del mismo, el interesado percibirá todas las retribuciones que viniera percibiendo en su puesto de origen, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de otra organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar durante el permiso, circunstancia que deberá acreditar la organización bajo cuya supervisión se han desarrollado los programas.

En el caso de que el permiso se conceda a personal interino, dicho permiso quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.

**G) DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA**

En aquellos casos de distribución irregular de jornada, cada día de permiso equivaldrá a 7 horas y media de trabajo efectivo, sin perjuicio de ajustar esta previsión a la futura regulación de jornada.

**H) CONCEPTOS GENERALES**

**DIA HÁBIL.-** A efectos del disfrute de los permisos recogidos en los apartados D) 9,10,11 y 16, los sábados, domingos y festivos tendrán la consideración de hábiles en el medio sanitario.

**NECESIDADES DE SERVICIO.-** Se recuerda que de conformidad con la interpretación que los Tribunales de Justicia hacen de dicho concepto, la alegación a las necesidades de servicio deberá ser objetiva y estar suficientemente motivada.

**I) COMPETENCIAS:**

En tanto se completan las oportunas disposiciones en el ámbito de las potestades de auto-organización de la Administración de la Comunidad, el régimen de distribución competencial respecto de las materias contempladas en el presente Pacto será el que sigue:

Corresponderá a la Dirección Técnica de Relaciones Laborales y Personal la concesión de permisos de duración superior a 3 meses.

Corresponderá a los Gerentes de Atención Primaria, Especializada y Emergencias Sanitarias correspondientes, respecto del personal que preste servicio en sus instituciones y centros, la concesión del disfrute del periodo o periodos vacacionales, permisos para asistencia a cursos, jornadas y en general actos de capacitación y perfeccionamiento y permisos cuya duración no exceda de tres meses.

**J) EFECTOS:**

La aplicación del presente pacto que, en todo caso, revestirá carácter transitorio hasta que por la propia Junta de Castilla y León se proceda a la

elaboración y publicación de una norma común para todos los empleados públicos de la Administración Autonómica, queda condicionada a la aprobación del mismo por la propia Junta de Castilla y León.

Y para que así conste se firma el presente Pacto en Valladolid, a nueve de marzo de dos mil cuatro.

*El Gerente Regional de Salud,*  
Fdo.: J. SANTIAGO DE COSSÍO JIMÉNEZ

*La Secretaria General  
de la Consejería de Sanidad,*  
Fdo.: MARÍA ÁLVAREZ-QUINONES SANZ

*CEMSATSE,*  
Fdo.: JOSE M.º SOTO ESTEBAN  
Fdo.: ELOY DIEZ GREGORIO

*SAE-USCAL,*  
Fdo.: M.ª ANTONIA DE LUCAS GÓMEZ  
Fdo.: FCO. J. SALAMANCA GUTIÉRREZ

*CSI-CSIF,*  
Fdo.: JUAN CARLOS GUTIÉRREZ RODILLA

*CC.OO.,*  
Fdo.: PABLO VICENTE VIDAL

*U.G.T.,*  
Fdo.: ANTONIO DOMINGO BODELÓN